

วารสารการบริหาร การจัดการ และ การพัฒนาที่ยั่งยืน



Journal of Administration Management and
Sustainable Development

ISSN: 298-2366 (Online)

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2568



Vol. 3 No. 2 April-June 2025

JAMSD



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Center

วารสารการบริหารการจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration, Management and Sustainable Development: JAMSD

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2568

Volume 3 No. 2 April - June 2025

e-ISSN: 2985-2366 (Online)

ผู้ผลิตและเผยแพร่: สมาคมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ สถาบันวิชาการเพื่อการบริหาร
และพัฒนาสังคม

ที่ตั้งสำนักงาน: เลขที่ 355/18 หมู่ที่ 1 ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000

เบอร์โทรศัพท์: 094 652 4145

เว็บไซต์: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>

อีเมล: jamsdonline@gmail.com

ข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร

ชื่อภาษาไทย

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

ชื่อภาษาอังกฤษ

Journal of Administration, Management and Sustainable Development: JAMSD

เลขมาตรฐานสากลประจำวารสาร (ISSN)

2774-0390 (Online)

นโยบายการพิจารณากลับกรองบทความ

1. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด
2. ผู้เขียนต้องจัดทำต้นฉบับตามข้อกำหนดของกองบรรณาธิการวารสาร
3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางวิชาการ และมีประโยชน์ในเชิงทฤษฎีหรือเชิงปฏิบัติ สารบทความและแนวการเขียนต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวารสาร โดยผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ จำนวน 3 ท่าน ต่อ 1 บทความ และเป็นผู้มีผลงานทางวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การประเมินแบบไม่เห็นกันทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน (double-blinded review)
4. กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไข เพิ่มเติม ผู้เขียนจะต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งมาตีพิมพ์ โดยผู้เขียนยินยอมให้กองบรรณาธิการแก้ไขความสมบูรณ์ของบทความและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการกำหนด

6. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer review) ได้มีมติให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไข ผลงาน ขอให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งผลงานที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้กองบรรณาธิการวารสาร ภายใน 7 วันนับจากวันที่ได้รับผลข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ถ้าไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะเลื่อนบทความของท่านไปตีพิมพ์ในฉบับอื่น ซึ่งจะล่าช้ากว่ากำหนดการเดิม

7. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer review) พิจารณาแล้วมีลงความเห็นที่ไม่สามารถให้ตีพิมพ์ได้ วารสารจะทำหนังสือแจ้งให้ผู้เขียนบทความทราบอย่างชัดเจน

8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นทัศนะ ลิขสิทธิ์ และความรับผิดชอบของผู้เขียนเจ้าของผลงาน กองบรรณาธิการจะไม่รับผิดชอบในเนื้อหาหรือความถูกต้องของเรื่องที่ส่งมาตีพิมพ์ทุกเรื่อง

สาขา อนุสาขาที่รับ

การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การท่องเที่ยว โลจิสติกส์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา การศึกษา การปกครอง การบริหารท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อผลิตและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การท่องเที่ยว โลจิสติกส์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา การศึกษา การปกครอง การบริหารท้องถิ่น

ประเภทเรื่องที่รับ

บทความวิจัย และบทความวิชาการ

กระบวนการพิจารณา

วารสารกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองและตรวจประเมินบทความ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้การประเมินแบบไม่เห็นกันทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน (Double-blinded review)

ภาษาที่รับ

ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

กำหนดออก

ปีละ 4 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม)

ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน)

ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน)

ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม)

กระบวนการพิจารณาบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-review) ทั้งนี้บทความจากผู้เขียนภายในจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาและหลากหลายสถาบัน และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียน

การเก็บค่าธรรมเนียม

ผู้ประสงค์ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการหรือบทความวิจัย ในวารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องชำระค่าธรรมเนียม ในอัตรา 4,000 บาท ต่อ 1 บทความ โดยดำเนินการดังนี้

1. โอนเงินค่าธรรมเนียมเข้าบัญชีธนาคารกสิกรไทย เลขที่บัญชี 203-8-30277-5 ชื่อบัญชี สถาบันวิชาการ เพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม
2. แจ้งหลักฐานการชำระเงินมาที่อีเมล: jamsdonline@gmail.com หรือ สแกน QR code โอน และส่งหลักฐานการชำระเงิน



3. การชำระค่าธรรมเนียม จะดำเนินการภายหลังจากบทความ "ผ่าน" ขั้นตอนการประเมินเบื้องต้นจากกองบรรณาธิการ ก่อนส่งไปให้ผู้ประเมิน (เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย ครบถ้วน สมบูรณ์พร้อมรับการประเมินของบทความ) โดยจะมีเจ้าหน้าที่ประจำวารสารฯ จะแจ้งให้ผู้นิพนธ์ทราบผ่านทางระบบเว็บไซต์ของวารสาร
4. วารสารจะออกใบตอบรับและกำหนดการตีพิมพ์ (Acceptance letter) ให้กับผู้นิพนธ์ ภายหลังจากบทความได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการว่า “ผ่าน” แล้ว
5. บทความที่วารสารส่งให้ผู้ประเมินอิสระ (Peer reviewer) ประเมินแล้ว และมีการชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์แล้ว หากผู้ประเมินอิสระมีมติร่วมกันให้ “ไม่ผ่าน” ผู้ชำระค่าธรรมเนียมไม่สามารถขอคืนค่าธรรมเนียมที่ชำระแล้วในภายหลังได้

ผู้ผลิตและเผยแพร่

สมาคมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ สถาบันวิชาการ
เพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม

ที่ตั้งสำนักงาน: เลขที่ 355/18 หมู่ที่ 1 ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
รหัสไปรษณีย์ 44000

เบอร์โทรศัพท์: 094 652 4145

เว็บไซต์: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>

อีเมล: jamsdonline@gmail.com

สารบัญ

	หน้า
ข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร	
สารบัญ	ก
การบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร	
ธณัฐ ปั่นทอง, พชร ชยากรโคภิต	350-362
การบริหารจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การประหยัดพลังงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี	
รุ่งรติศ คงยั่งยืน, สวัสดิ์ เดชศิระ, สรพงษ์ ศรีเดช, มัจฉิ์ สุพรรณ, นัยนา รัตนสุวรรณชาติ	363-375
การพัฒนาแบบจำลองการขยายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
ฐิตินันท์ นันทะศรี	376-391
การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด	
มลิวลิย์ ผายเมืองสูง, พิศดาร แสนชาติ, วศิน เพชรพงศ์พันธ์	392-407
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	
ธีรพจน์ ภูริโสภณ, ยุวเรศ หลุดพา	408-418
การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2	
อภิเชษฐ์ บำรุงภูมิ, สุรศักดิ์ หลาบมาลา, อมรทิพย์ เจริญผล	419-430
หลักการจัดการทุนมนุษย์สู่ความสำเร็จ	
โชติชวัล พุทธิกาญจน์ และวิโรจน์ มานะมันชัยพร	431-440
กลยุทธ์ในการยกระดับศักยภาพการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยท่ามกลางความท้าทายระดับโลก	
อารยา มั่นมงคล, นันทิชา โชติพิทยานนท์	441-452
ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์	
สศิธรารี เพ็ชรเอี่ยม, กุลยา อุปพงษ์, ศิริกานดา แหยมคง	453-468
อิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10	
อริยา ศรีสวัสดิ์, ชนินทร์ วะสินนท์, วศิน เพชรพงศ์พันธ์, พิศดาร แสนชาติ	469-482

ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
ณัฏพร เอี่ยมใส, สุรัตนา อติพัฒน์	483-496
ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำของสังคมผ่านภาพยนตร์ “วิมานหนาม”	
สุรัชย์ ศรีนรินทร์	497-510
การพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1	
วริทธิ์ ปริณาวินิชย์	511-525
แนวทางการพัฒนาอาชีพและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาส์นเท้าจากกล้วยแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาพื้นที่ อำเภอปากชม จังหวัดเลย	
อภิรดี คำไผ่, วัฒณ์ มันทรา, วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์, ปานฤทัย พุทธทองศรี	526-537
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	
พิชยนต์ นันทะศรี, เอกลักษณ์ เพียสา, อภิสิทธิ์ สมศรีสุข	538-553
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท	
จารุวรรณ ทิพา, ธนาภัสร์ สนธิรักษ์, อีรพจน์ แบนเนียน	554-570
การบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายขายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร	
สรัญญา สุทธิวรพงศ์ศรี	571-584
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน	
เจษฎา เลิศวารีเวช, นัทนิชา โชติพิทยานนท์	585-594
การศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอท่ายาง ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2	
นริศรา เจียมดี, สุรัตนา อติพัฒน์	595-606
แนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์	
บุปผา ลาภะวัฒนาพันธ์	607-623
อิทธิพลปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่ม ชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงาน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง	
ดวงธิดา ทายะรินทร์, อัจฉรา เมฆสุวรรณ, พอใจ สิงหนตร	624-635
วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดำรงจิ้งในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร	
สปีตารวจเอกณัฐพงษ์ โคตรสมบัติ, สามารถ อัยกร, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล	636-649

การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่21

วิศรดา พรหมวัง, นันทินา โชติพิทยานนท์	650-660
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	
สุภาวค์ ศรีทองสุข, สุรศักดิ์ หลาบมาลา, อมรทิพย์ เจริญผล	661-673
ศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และความสนุกสนานภายในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจ ในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV	
ธณวัฒน์ ชันธวิจิตร, อริสรา เสยานนท์	674-686
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	
วรัญญา รักษาแก้ว, สามารณ อัยกร, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล	687-701
การพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาสาขาวิชาบัญชีในการตรวจสอบการควบคุมภายในผ่านตัวอย่างการ เรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ	
ลัทธิพร สวรรชัย, จารุภา วิภูญโญ, ฉัตรมงคล วัชรนันท์	702-717
การบริหารจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานของ โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี	
รุ่งรติศ คงยั่งยืน, สวัสดิ์ เดชศิระ, สรพงษ์ ศรีเดช, มั่งรี สุพรรณ, สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา	718-730
กลยุทธ์ส่วนผสมการตลาดเพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จของบริษัทเซนต์เตอร์โปรคอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี	
สุทธิศักดิ์ สายเชื้อ, สืบชาติ อันทะไชย	731-745
ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก	
นิติพันธ์ หุมนทนเสวี, ศิริรัฐ โกวงศ์	746-758
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร	
เจษฎาการ ชูรัตน์, กิจพิณัฐ อูสาโท	759-771
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	
กฤตติดา ศรีภูวงษ์, กิจพิณิจ อูสาโท	772-786
ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษา สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในรายวิชา การบูรณาการการอ่านเชิงวิชาการกับการ พัฒนางค์กรวิชาชีพของครู	
วิภาศิริ แจ่มแสงทอง	787-801
บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก	
กัญญาภัทร ทศวงษ์, จารุวรรณ แก่นทรัพย์	802-815

ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กต้อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑล
กว่างตุ้ง ประเทศจีน

Liang Yizheng, ชัชชัย สุจริต, อีราวัฒน์ ชมระกา 816-830

ภาคผนวก

831

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

332-837



การบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัย
รถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
Risk management and technology acceptance influencing customers'
purchasing decision of vehicle insurance by online channels in Bangkok

ธณัฏฐ์ ปิ่นทอง^{1*}, พัชรี ชยากรโคสภิต²

Tharanat Phintong^{1*}, Patcharee Chayakornsopit²

^{1,2}หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

^{1,2}Master of Economics, Program in Entrepreneurial Economics, Rajamangala University of Technology Tawan-ok

*Corresponding author's e-mail: terachai.phintong@gmail.com^{1*}, patchree_ch@rmutto.ac.th²

Received: March 04, 2025

Revised: March 19, 2025

Accepted: April 12, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการความเสี่ยง และการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาด้านลักษณะทางประชากรที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางประชากร และ 3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยง และการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบไบนารี ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารจัดการความเสี่ยงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการยอมรับเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ลักษณะทางประชากรด้านอาชีพ การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพ และด้านความปลอดภัย และการยอมรับเทคโนโลยีด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านการใช้งานจริง และด้านการรับรู้ประโยชน์การใช้งาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และการซื้อประกันภัยภาคสมัครใจจึงมีความจำเป็น และเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการลดความเสี่ยงด้านภาวะค่าใช้จ่าย

ส่วนเกินที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี หากกรณีเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน ส่วนตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านอายุ และการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเวลา มีอิทธิพลเชิงลบต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ขณะที่ลักษณะทางประชากรด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการเงิน ด้านสังคม และด้านจิตใจ และตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติต่อการใช้งาน และด้านความตั้งใจในการใช้งาน ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ทางการตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการของผู้ประกอบการได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ประกันภัยรถยนต์ออนไลน์, การบริหารจัดการความเสี่ยง, การยอมรับเทคโนโลยี, การตัดสินใจซื้อ

Abstract

The purposes of this research were 1. to study the opinions level of risk management and technology acceptance of consumers' demand for purchasing vehicle insurance through online channels in Bangkok 2. to study the nature of demography influencing consumers' demand for purchasing vehicle insurance through online channels in Bangkok which discriminant of demographic factors and 3. to study the risk management and technology acceptance influencing consumers' demand for purchasing vehicle insurance through online channels in Bangkok. This study was quantitative research. Using Convenience Sampling, 400 samples using the online questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation and binary logistic regression analysis. The research results were found as follows; 1. Risk management factors were overall at a high level and technology acceptance factors are overall at a high level. 2. The demographic factor of an occupation, risk management factors of performance and security and technology acceptance factors of perceived ease of use, the actual system using and perceived usefulness had positive influencing with the consumers' demand for purchasing vehicle insurance through online channels in Bangkok at the significance level of 0.01 and 0.05. 3. A voluntary insurance purchasing served as an essential option to reduce the risk of excess expenses which increase every year that in case of incident or emergency. The demographic factor of age and risk management factors of time had negative influencing with the consumers' demand for purchasing vehicle insurance through online channels in Bangkok at the significance level of 0.01. While the demographic factor of sex, marital status, education and income per month, risk management factors of final, social and psychological and technology acceptance factors of attitude toward using and behavioral intention to use had no significance. The result can be used as guideline for the enterprises' strategy of marketing, product and service development sustainably.

Keywords: online vehicle insurance, risk management, technology acceptance, purchase decision

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีความยากลำบากในการบริหารจัดการความปลอดภัยบนท้องถนน เนื่องจากปริมาณจราจรและการขนส่งที่หนาแน่น โดยในปี พ.ศ. 2566 มีรายงานอุบัติเหตุจราจรจำนวน 40,176 ครั้ง เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ 14.50 คิดเป็นมูลค่าความเสียหายเฉลี่ยต่อครั้งที่ 3.45 ล้านบาท แม้จะมีระบบสวัสดิการด้านสุขภาพรองรับประชาชนถึงร้อยละ 99 แต่จากผลการสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีประชาชนในกรุงเทพฯ ที่มีสิทธิรักษาพยาบาลแต่ไม่ใช้สิทธิสูงถึงร้อยละ 9.3 โดยมีสาเหตุจากระยะเวลารอคอยและข้อจำกัดของสิทธิสวัสดิการที่ไม่ครอบคลุมภาวะเจ็บป่วยเฉพาะทางหรือกรณีรุนแรง ซึ่งมักต้องใช้เวลารักษานานและค่าใช้จ่ายสูงกว่าวงเงินที่สวัสดิการครอบคลุม ส่งผลให้ผู้ป่วยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายส่วนเกินเอง ถึงแม้ว่าประเทศไทยมีกฎหมายบังคับให้รถทุกคันต้องมี ประกันภัยรถยนต์ภาคบังคับ ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 เพื่อชดเชยความเสียหายแก่ผู้ขับขี่ ผู้โดยสาร และบุคคลภายนอก หากรถเกิดอุบัติเหตุแล้วไม่มีประกัน กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยจากรถจะจ่ายค่ารักษาพยาบาลเบื้องต้น แล้วเรียกคืนจากเจ้าของรถพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 20 นอกจากนี้ ยังมี ประกันภัยรถยนต์ภาคสมัครใจ ซึ่งให้ความคุ้มครองเพิ่มเติมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2566 ธุรกิจประกันภัยรถยนต์ไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีมูลค่าเบี้ยประกันภัยรับตรง 284,944 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.9 จากปีก่อนหน้า คิดเป็นร้อยละ 1.59 ของ GDP และเมื่อพิจารณาช่วงปี พ.ศ. 2562-2566 พบว่าเบี้ยประกันภัยรวมทุกประเภทมีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มประกันภัยรถยนต์ และประกันภัยเบ็ดเตล็ด ขณะที่ประกันอัครภัยประกันตัวเรือ และประกันสินค้ามีแนวโน้มเติบโตแบบคงที่ (สมาคมประกันวินาศภัยไทย, 2566)

อย่างไรก็ตาม ตลาดประกันภัยรถยนต์มีการแข่งขันสูง เนื่องจากรถยนต์เป็นสิ่งจำเป็นและกรมธรรม์ต้องต่ออายุทุกปี ผู้ประกอบการจึงต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัย และขยายช่องทางขายผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยงกับพันธมิตรธุรกิจ เช่น ธนาคาร ผู้ให้บริการโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ห้างสรรพสินค้า และร้านสะดวกซื้อ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงผู้บริโภค การเข้าสู่ยุคดิจิทัลช่วยให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลและเปรียบเทียบประกันภัยได้สะดวกมากขึ้นผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งให้ข้อดีหลายด้าน เช่น ความโปร่งใส ความรวดเร็ว ลดต้นทุนค่าคอมมิชชั่น และยังเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้วยการลดการใช้กระดาษ การซื้อประกันออนไลน์ยังมักมีสิทธิพิเศษหรือส่วนลดเพิ่มเติม เพื่อดึงดูดลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี จรัสสินรัตติย และคณะ (2567) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยแบบออนไลน์ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ผ่านการยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัย อย่างมีนัยสำคัญ ในทางกลับกัน ผู้บริโภคเองก็ยังเผชิญความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยี เช่น ภัยคุกคามไซเบอร์ ความซับซ้อนของระบบ และความไม่แน่ใจในกระบวนการซื้อออนไลน์ ทำให้เกิดข้อกังวลเรื่องความปลอดภัย ความน่าเชื่อถือ และการใช้งานจริงของแพลตฟอร์มประกันออนไลน์ สอดคล้องกับการศึกษาของพนัสนิพนธ์ สมบัติ (2564) ที่พบว่าการยอมรับความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันสุขภาพออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์การระบาดของ Covid-19 อย่างมีนัยสำคัญ จากประเด็นดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำเสนอแนวทางให้กับผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับกลยุทธ์ทางการตลาด และพัฒนาการบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคยุคใหม่ได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมความเชื่อมั่นในการใช้ประกันภัยออนไลน์ในระยะยาว และการสร้างความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่มีต่อระบบการซื้อประกันภัยผ่านช่องทางออนไลน์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาด้านลักษณะทางประชากร ที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยง และการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยฉบับนี้ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเด็นหลัก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะทางประชากร

Kotler & Keller (2016) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากร (demographic characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอาชีพ เป็นต้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะทางประชากรกับอุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยแบบออนไลน์อยู่หลายชิ้น โดยจะนำเสนอเฉพาะงานวิจัยที่สำคัญและได้รับการอ้างอิง เช่นเดียวกับงานวิจัยของณัฐชา เกตุกัน (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อประกันรถยนต์ ระหว่างผ่านช่องทางตัวแทนหรือนายหน้า (ออฟไลน์) และช่องทางออนไลน์ในยุคดิจิทัล พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการซื้อประกันรถยนต์ระหว่างผ่านช่องทางตัวแทนหรือนายหน้าและช่องทางออนไลน์ในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการความเสี่ยง

Hopkin (2018) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง (risk management) ไว้ว่า เป็นกระบวนการในการระบุ ประเมิน และควบคุมความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือองค์กรโดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ความเสี่ยงด้านข้อมูลและความน่าเชื่อถือของระบบออนไลน์มีผลโดยตรงต่อความไว้วางใจในการเลือกซื้อประกันภัย สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารความเสี่ยง (risk management) ของธมลวรรณ สมพงศ์ (2564) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความเสี่ยงคือ การรับรู้ถึงสิ่งร้ายภายนอกที่มากระตุ้นให้เกิดการรับรู้ความเสี่ยงของสินค้าหรือบริการ ที่จะเกิดความรู้สึกทั้งทางด้านลบหรือด้านบวก ที่มีผลในการสนองตอบต่อสินค้าและบริการ อาจถึงขั้นซื้อหรือไม่ซื้อใช้บริการเหล่านั้นก็เป็นได้ ประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ด้านประสิทธิภาพด้านการเงิน ด้านสังคม ด้านจิตใจ และด้านเวลา เป็นต้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความเสี่ยงกับอุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยแบบออนไลน์อยู่หลายชิ้น โดยจะนำเสนอเฉพาะงานวิจัยที่สำคัญและได้รับการอ้างอิง เช่นเดียวกับการศึกษาการยอมรับความเสี่ยงในการตัดสินใจซื้อประกันสุขภาพออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์การระบาดของ Covid-19 ของพนัสนิร สมบัติ (2564) พบว่า ปัจจัยความเสี่ยงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันสุขภาพออนไลน์ ได้แก่ ปัจจัยความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพ ด้านเวลา การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน หรือการใช้ประโยชน์ที่มีผลต่อสถานะทางการเงิน สังคมและจิตใจ รวมถึงด้านความเป็นส่วนตัวหรือความปลอดภัยส่วนบุคคลตามลำดับ

แนวคิดและทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) โดย Davis (1989) อธิบายว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน ความง่ายในการใช้งาน ทักษะติดต่อการใช้งาน ความตั้งใจในการใช้งาน และการรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการใช้งานจริง เป็นต้น ซึ่งอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการยอมรับและใช้งานเทคโนโลยี ตามความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมในการซื้อประกันออนไลน์ (Chuttur, 2009) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับอุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยแบบออนไลน์อยู่หลายชิ้น โดยจะนำเสนอ

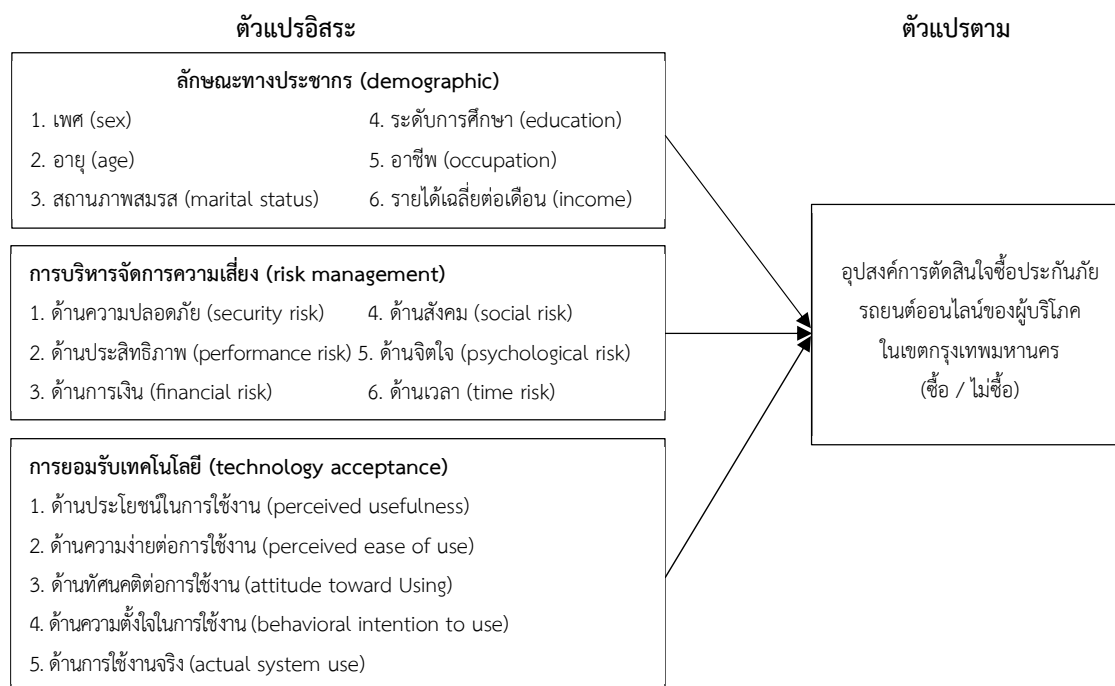
เฉพาะงานวิจัยที่สำคัญและได้รับการอ้างอิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรธานี ตูลานนท์ (2562) ที่ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยทางเทคโนโลยีด้านประโยชน์ในการใช้งาน ความง่ายของการทำงานทัศนคติของผู้ใช้งาน ความตั้งใจในการใช้งาน และการใช้งานจริง มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจซื้อ

แนวคิดของ Kotler & Keller (2016) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อ หมายถึง ขั้นตอนในการเลือกซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภคจากสองทางเลือกขึ้นไป ตามข้อมูลหรือข้อจำกัดของสถานการณ์ จากการพบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับอุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยแบบออนไลน์อยู่หลายเรื่อง โดยจะนำเสนอเฉพาะงานวิจัยที่สำคัญและได้รับการอ้างอิง อาทิ งานวิจัยในประเทศของจิรายุ แก้วกุล (ม.ป.ป.) ได้ทำการศึกษาการตัดสินใจเลือกซื้อประกันรถยนต์ผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ในประเทศไทยสำหรับ Generation Y พบว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อหรือไม่ซื้อประกันรถยนต์ผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ จะพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้บริโภคทั้งความต้องการ ข้อมูลข่าวสาร การประเมินทางเลือก การพิจารณาตัดสินใจซื้อหรือไม่ซื้อ และพฤติกรรมหลังการซื้อ เป็นเกณฑ์สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Deni & Wulandari (2023) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ผ่านอินซัวร์เทค (InsurTech) ในกรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ได้แก่ รูปแบบการยอมรับเทคโนโลยี ภาพลักษณ์ของแบรนด์ และความเสี่ยงส่วนบุคคล การรับรู้ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะซื้อหรือไม่ซื้อของผู้บริโภค อย่างมีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และตรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริโภคที่สนใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริโภคที่สนใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของของ Yamane (1973) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก และมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (stratum) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรที่มีความครบถ้วนและครอบคลุม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ส่วนที่ 3 การบริหารจัดการความเสี่ยง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 การยอมรับเทคโนโลยี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 การตัดสินใจซื้อ/ไม่ซื้อ ประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form)

โดยเครื่องมือวิจัยได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (เกณฑ์ > 0.50) และค่าทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) อยู่ระหว่าง 0.734-0.944 (เกณฑ์ > 0.70) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามออนไลน์กับผู้บริโภคที่สนใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) 2) ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) และ 3) ข้อมูลจากการสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis) สถิติเชิงพรรณนา ในวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 เพื่อใช้ประกอบการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริโภคในการบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การตรวจสอบคุณสมบัติข้อตกลงเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) เกณฑ์พิจารณาค่าทดสอบอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0 ค่าไม่เกิน 0.8 ค่าสถิติ Tolerance เกณฑ์มาตรฐานที่ค่าทดสอบมากกว่า 0.1 และค่าสถิติ Variance Inflation Factor (VIF) เกณฑ์มาตรฐานที่ค่าทดสอบน้อยกว่า 10 (อัญญรัตน์ แสงสุริยาโรจน์, 2561)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาการบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบจำลองการถดถอยโลจิสติกแบบไบนารี (binary

logistic regression) เนื่องจากตัวแปรตามเป็นตัวแปรที่มีค่า 2 ค่า (อิทธิพันธ์ วรรณสุริยะ, 2567) คือ การตัดสินใจซื้อ ($Y=1$) หรือการตัดสินใจไม่ซื้อ ($Y=0$)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีดังกล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า ผู้บริโภคที่สนใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 มีอายุเฉลี่ย 43 ปี (มากที่สุด 76 ปี และน้อยสุด 20 ปี) สถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยง

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการความเสี่ยง

การบริหารจัดการความเสี่ยง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (security risk)	3.87	0.70	มาก
2. ความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพ (performance risk)	4.02	0.57	มาก
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (financial risk)	4.90	0.29	มากที่สุด
4. ความเสี่ยงทางด้านสังคม (social risk)	3.81	0.72	มาก
5. ความเสี่ยงทางด้านจิตใจ (psychological risk)	3.84	0.74	มาก
6. ความเสี่ยงด้านเวลา (time risk)	3.86	0.75	มาก
ภาพรวม	4.05	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน ยังพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเสี่ยงด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ ความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.57) ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.70) ความเสี่ยงด้านเวลา ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.75) ความเสี่ยงทางด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.74) และความเสี่ยงทางด้านสังคม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับเทคโนโลยี

ผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับเทคโนโลยี พบว่า ตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน ยังพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความตั้งใจในการใช้งาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ การรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.53) การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานและทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.60) และการใช้งานจริง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการยอมรับเทคโนโลยี

การยอมรับเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน (perceived usefulness)	3.99	0.60	มาก
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (perceived ease of use)	4.00	0.53	มาก
3. ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (attitude toward using)	3.99	0.60	มาก
4. ด้านความตั้งใจในการใช้งาน (behavioral intention to use)	4.01	0.57	มาก
5. ด้านการใช้งานจริง (actual system use)	3.90	0.73	มาก
ภาพรวม	3.98	0.64	มาก

4. ผลวิเคราะห์และตรวจสอบคุณสมบัติข้อตกลงเบื้องต้น

ตารางที่ 3 ค่าทดสอบ Pearson Correlation Coefficient, ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF)

	Purchase	SEX	AGE	STAT	EDU	OCC	INC	SEC	PER	FIN	SOC	PSY	TR	PU	PEU	ATU	BIU	ASU	ToL	VIF
Purchase	1.000																			
SEX	-0.001	1																	0.932	1.073
AGE	-.197**	-.110*	1																0.765	1.308
STAT	-0.005	-.113*	.244**	1															0.805	1.242
EDU	0.027	-0.053	0.059	0.008	1														0.955	1.047
OCC	-.142**	0.028	-.108*	-0.016	-0.051	1													0.930	1.075
INC	-0.095	-.139**	.277**	0.043	.125*	0.034	1												0.779	1.283
SEC	.282**	-0.038	-.129**	.116*	-0.006	-.101*	-.188**	1											0.488	2.049
PER	0.077	-0.015	-.118*	0.090	0.048	-0.082	-.150**	.393**	1										0.634	1.578
FIN	0.016	-0.047	-0.046	.139**	-0.031	-0.056	0.016	0.089	0.050	1									0.931	1.074
SOC	0.017	0.040	-0.011	.226**	-0.018	-0.075	-.112*	.291**	.346**	-0.016	1								0.461	2.170
PSY	-0.038	0.001	-0.012	.188**	-0.011	-0.048	-0.096	.184**	.349**	0.016	.672**	1							0.166	6.032
TR	-0.067	-0.036	0.004	.147**	-0.007	-0.032	0.002	.154**	.248**	0.041	.533**	.766**	1						0.224	4.471
PU	.105*	0.030	0.003	0.077	0.011	-.098*	0.001	.199**	.217**	0.033	.451**	.451**	.379**	1					0.722	1.385
PEU	.270**	0.056	-.168**	-0.016	0.054	-0.077	-0.059	.371**	0.385**	0.076	0.091	0.072	.104*	0.069	1				0.544	1.839
ATU	.248**	-0.040	-.121*	.183**	0.047	-0.043	-.104*	.608**	.463**	0.070	.250**	.145**	.133**	.167**	.519**	1			0.402	2.489
BIU	0.201**	-0.010	-0.028	.108*	0.046	-0.038	-0.070	.502**	.368**	0.072	.149**	0.063	0.076	0.089	.547**	0.604**	1		0.483	2.069
ASU	.313**	-0.040	-.105*	.106*	0.043	-.103*	-.183**	.605**	.378**	0.055	.162**	0.087	.110*	.116*	.554**	.666**	.594**	1	0.397	2.521

**, * คือ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p-value < .01) และ .05 (p-value < .05)

จากตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบคุณสมบัติข้อตกลงเบื้องต้น ก่อนการใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดต้องเป็นไปตามข้อกำหนด หากละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น อาจเกิดความผิดพลาดในผลการวิเคราะห์หรือการตีความหมายทางสถิติได้ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) มีค่าอยู่ระหว่าง -0.001 – 0.766 ซึ่งค่าทดสอบไม่เกิน 0.80 ขณะที่ค่าทดสอบ Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.166 – 0.955 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่าทดสอบ VIF อยู่ระหว่าง 1.047 – 6.032 ซึ่งน้อยกว่า 10 สรุปได้ว่า ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามข้อตกลง

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของอุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของอุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของอุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

Purchase	β	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
เพศ	-0.0452	0.2700	-0.17	1	0.867	0.956
อายุ	-0.0350	0.0130	-2.70	1	0.007**	0.966
สถานภาพสมรส	-0.0042	0.2894	-0.01	1	0.988	0.996
ระดับการศึกษา	0.2934	0.6806	0.43	1	0.666	1.341
อาชีพ	0.5960	0.2877	2.07	1	0.038*	1.551
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-0.0707	0.1813	-0.39	1	0.697	0.932
ด้านความปลอดภัย	0.5768	0.2606	2.21	1	0.027*	1.780
ด้านประสิทธิภาพ	0.8485	0.3106	2.73	1	0.006**	1.428
ด้านการเงิน	-0.1762	0.4290	-0.41	1	0.681	0.838
ด้านสังคม	-0.2995	0.2722	-1.10	1	0.271	0.741
ด้านจิตใจ	0.6872	0.4605	1.49	1	0.136	1.988
ด้านเวลา	-1.1728	0.4329	-2.71	1	0.007**	0.309
ด้านการรับรู้ประโยชน์การใช้งาน	0.4415	0.2046	2.16	1	0.031*	1.555
ด้านการรับรู้ถึงความสะดวกในการใช้งาน	0.8691	0.3452	2.52	1	0.012**	2.385
ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน	0.2875	0.3442	0.84	1	0.404	1.333
ด้านความตั้งใจในการใช้งาน	-0.0173	0.3191	-0.05	1	0.957	0.983
ด้านการใช้งานจริง	0.6097	0.2846	2.14	1	0.032*	1.840
ค่าคงที่ (Constant)	-0.1463	2.6735	-0.05	1	0.956	0.864
McFadden R-squared	0.2163	Prob (LR statistic)		0.0000		
Log likelihood	-201.96871					

**, * คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p -value < .01) และ .05 (p -value < .05)

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านอาชีพ ($\beta = 0.5960$) ตัวแปรการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพ ($\beta = 0.8485$) และด้านความปลอดภัย ($\beta = 0.5768$) และตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยีด้านความสะดวกในการใช้งาน ($\beta = 0.8691$) ด้านการใช้งานจริง ($\beta = 0.6097$) และด้านการรับรู้ประโยชน์การใช้งาน ($\beta = 0.4415$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านอายุ ($\beta = -0.0350$) และตัวแปรการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเวลา ($\beta = -1.1728$) มีอิทธิพลเชิงลบต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ โดยตัวแปรเหล่านี้ มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 21.63 ขณะที่ตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านเพศ ($\beta = -0.0452$) สถานภาพสมรส ($\beta = -0.0042$) ระดับการศึกษา ($\beta = 0.2934$) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\beta = -0.0707$) ตัวแปรการบริหาร

จัดการความเสี่ยงด้านการเงิน ($\beta = -0.1762$) ด้านสังคม ($\beta = -0.2995$) และด้านจิตใจ ($\beta = 0.6872$) และตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติต่อการใช้งาน ($\beta = 0.2875$) และด้านความตั้งใจในการใช้งาน ($\beta = -0.0173$) ไม่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผล

การศึกษากิจการบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ยังพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเสี่ยงด้านการเงิน รองลงมา คือ ความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพ ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงด้านเวลา ความเสี่ยงทางด้านจิตใจ และความเสี่ยงทางด้านสังคม ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพนัสนิพนธ์ สมบัติ (2564) ที่ได้ศึกษาการยอมรับความเสี่ยงในการตัดสินใจซื้อประกันสุขภาพออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์การระบาดของ Covid-19 ความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพ ความเสี่ยงด้านเวลา การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้การใช้ประโยชน์และความเสี่ยงด้านความเป็นส่วนตัวหรือความปลอดภัยส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยีต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ยังพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความตั้งใจในการใช้งาน รองลงมา คือ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานและทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน และการใช้งานจริง ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐธรรณ ธนกุลนันท์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้อินซัวร์เทค (InsurTech) ในการเลือกทำประกันภัยรถยนต์ของคนในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการยอมรับใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า ด้านประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการรับรู้หรือทัศนคติต่อความปลอดภัยในการใช้งาน ด้านความตั้งใจหรือความเชื่อมั่นในการใช้งาน และการใช้งานจริง อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษากิจการบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านอาชีพ การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านประสิทธิภาพ และด้านความปลอดภัย และการยอมรับเทคโนโลยีด้านความง่ายในการใช้งาน ด้านการใช้งานจริง และด้านการรับรู้ประโยชน์การใช้งาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านอายุ และการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเวลา มีอิทธิพลเชิงลบต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรเหล่านี้ มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 21.63 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ ไรจนกิจอำนวย (2562) ที่ศึกษาปัจจัยการยอมรับการใช้ไมบายแบงก์กิ้งอย่างต่อเนื่องด้วยกรอบแนวคิดการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี พบว่า การยอมรับไมบายแบงก์กิ้งจากผู้ใช้อุปกรณ์ออนไลน์ของธนาคารพาณิชย์ไทยประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ความคาดหวังด้านการปฏิบัติการ ความคาดหวังจากความพยายาม อิทธิพลทางสังคม และสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวก เป็นปัจจัยสำคัญในการยอมรับไมบายแบงก์กิ้ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรธาสินี ตูลานนท์ (2562) ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านการรับรู้ความเข้าใจ ด้านการรับรู้ประโยชน์

จากการใช้งานจริง ด้านการรับรู้ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และด้านการรับรู้หรือทัศนคติความตั้งใจและความไว้วางใจ มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้สูงอายุ

ขณะที่ตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการเงิน ด้านสังคม และด้านจิตใจ และตัวแปรการยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติต่อการใช้งาน และด้านความตั้งใจในการใช้งาน ไม่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศของ Eriksson et al. (2005) ได้ทำการศึกษาการยอมรับการใช้งาน Internet Banking ของลูกค้าในเอสโตเนีย โดยเพิ่มปัจจัยความไว้วางใจเข้ามา นอกเหนือจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การศึกษาพบว่า ความไว้วางใจและการยอมรับเทคโนโลยี ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติต่อการใช้งาน และด้านความตั้งใจในการใช้งาน ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงประโยชน์เป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นให้ผู้ใช้บริการ Internet Banking หรือทำธุรกรรมต่าง ๆ ส่วนปัจจัยลักษณะทางประชากรด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการเงิน ด้านสังคม และด้านจิตใจ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจโดยตรง แต่จะส่งผลทางอ้อมโดยการเพิ่มการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน ซึ่งจะนำไปสู่การใช้งานที่มากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยฉบับนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ในเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างแนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมผู้บริโภค การบริหารจัดการความเสี่ยง และการยอมรับเทคโนโลยี เพื่ออธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ในบริบทของประเทศไทย ซึ่งถือเป็นการขยายขอบเขตองค์ความรู้ทางด้านการตลาดดิจิทัลและธุรกิจประกันภัยออนไลน์ในเชิงลึก

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญจากผลการศึกษาครั้งนี้ คือ การค้นพบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เช่น อายุ และอาชีพ) การบริหารความเสี่ยงส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความเชื่อมั่นต่อระบบออนไลน์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลร่วมกันต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้เสนอแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้ให้ประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ในการพัฒนาระบบบริการที่สามารถตอบโจทย์ผู้บริโภคยุคดิจิทัล ทั้งในด้านประสบการณ์ผู้ใช้ ความโปร่งใสของข้อมูล การเปรียบเทียบความคุ้มครอง และความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริโภคที่ยังลังเลหรือขาดความมั่นใจในการซื้อประกันภัยผ่านระบบดิจิทัล ซึ่งองค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับธุรกิจประกันภัย และการกำหนดนโยบายสนับสนุนการเข้าถึงระบบประกันภัยของประชาชนในวงกว้าง ตลอดจนเป็นฐานข้อมูลสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะของการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรลักษณะทางประชากรด้านอาชีพ เป็นเกณฑ์สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ดังนั้น ผู้ประกอบการภาคธุรกิจประกันภัย ตัวแทน หรือนายหน้าประกันภัย ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมายโดยเจาะตลาดกลุ่มวัยทำงาน

ที่มีอาชีพพนักงานประจำมากขึ้น และควรพัฒนารูปแบบของแอปพลิเคชันในการซื้อ-ขาย ประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์ให้มีความง่ายในการใช้งานและมีบริการที่หลากหลาย รวมถึงสามารถซื้อประกันภัยประเภทอื่น ๆ เพิ่มเติมได้อีก เช่น ประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล หรือประกันภัยอุบัติเหตุเดินทาง เป็นต้น

1.2 หน่วยงานภาครัฐควรเน้นการสร้างการรับรู้ให้กับผู้บริโภค เกี่ยวกับการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศ และสร้างความตระหนักรู้ว่าเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงได้อย่างง่าย สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย ทั้งในแง่ของข้อมูลผู้เอาประกันภัย PDPA (Personal Data Protection Act) รวมทั้งมีขั้นตอนที่รัดกุม เช่น การยืนยันตัวตนก่อนการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล การใส่รหัส OTP (One Time Password) การสแกนใบหน้าก่อนการโอนเงินชำระค่าบริการต่าง ๆ และในแง่ของการประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลข่าวสารที่น่าเชื่อถือผ่านสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) หรือสมาคมประกันภัยวินาศภัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น ๆ เช่น เขตปริมณฑลหรือทั่วประเทศ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบอุปสงค์การซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ในบริบทที่หลากหลาย และเพื่อให้เกิดการศึกษาและวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในปัจจัยการบริหารจัดการความเสี่ยงและการยอมรับเทคโนโลยี ที่มีอิทธิพลการตัดสินใจซื้อประกันภัยรถยนต์ผ่านช่องทางออนไลน์

2.2 ควรเพิ่มการวิเคราะห์เชิงลึกในปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประกันภัยรถยนต์ออนไลน์ และค่านิยม วัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อประกันภัยรถยนต์ออนไลน์

เอกสารอ้างอิง

- จิรายุ แก้วกุล. (ม.ป.ป). การตัดสินใจเลือกซื้อประกันรถยนต์ผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ในประเทศไทยสำหรับ Generation Y. สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-2/6114993854.pdf>
- ณัฐธนนันท์ ธนภมรณันท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้อินซัวร์เทค (InsurTech) ในการเลือกทำประกันภัยรถยนต์ของคนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชา เกตุกัน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อประกันรถยนต์ ระหว่างผ่านช่องทางตัวแทน/นายหน้า (ออฟไลน์) และช่องทางออนไลน์ในยุคดิจิทัล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธมลวรรณ สมพงศ์. (2564). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าทางออนไลน์ของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการงานวิศวกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญรัตน์ แสงสุริยาโรจน์. (2561). ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุน รายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). *พรมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ: รวมบทความทางวิชาการของนงลักษณ์*. ม.ป.พ.
- พนัสนิพนธ์ สมบัติ. (2564). การยอมรับความเสี่ยงในการตัดสินใจซื้อประกันสุขภาพออนไลน์ในเขตกรุงเทพมหานคร หลังสถานการณ์การระบาดของ Covid-19. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(3), 812-826.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ดีการพิมพ์.

- ศิริลักษณ์ วิจารณ์กิจอำนวย. (2562). การยอมรับการใช้โมบายแบงก์กิ้งของธนาคารพาณิชย์ไทยอย่างต่อเนื่อง. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 8(2), 10-21.
- สุธาสนี ฤตานนท์. (2562). การยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้สูงอายุ. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*.
- เสรี จรัสสินิตชัย, บุญทอง เอื้อหรือญานนท์ และมณีนกัญญา นากามัทสี. (2567). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยแบบออนไลน์ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทัศน์*, 4(1), 151-164.
- สมาคมประกันวินาศภัยไทย. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. กรุงเทพฯ: สมาคมประกันวินาศภัยไทย.
- อิทธิพันธ์ วรรณสุริยะ. (2567). ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนที่มีผลต่อสัดส่วนภาระหนี้ต่อรายได้ของครัวเรือนไทย. *มนุษยสังคมสาร (มสส.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 22(2), 134-154.
- Chuttur, M. Y. (2009). *Overview of the technology acceptance model: Origins, developments and future directions*. All Sprouts Content. 290. https://aisel.aisnet.org/sprouts_all/290.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Deni & Wulandari, R. (2023). Factors Affecting Purchase Intention Online Vehicle Insurance Through Insurtech in Jakarta. *International Journal of Business Marketing and Management*, 8(4), 190-199.
- Eriksson, K., Kerem, K., & Nilsson, D. (2005). Customer acceptance of internet banking in Estonia. *International Journal of Bank Marketing*, 23(2), 200-216.
- Hopkin, P. (2018). *Fundamentals of risk management: Understanding, evaluating and implementing effective risk management* (5th ed.). Kogan Page Publishers.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.



**การบริหารจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การประหยัดพลังงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี**
**Energy management and social innovation management affecting the energy saving
efficiency of industrial plants in Amata City industrial estate, Chonburi Province**

รุ่งรติศ คงยั่งยืน^{1*}, สวิตต์ เดชศิริระ², สรพงษ์ ศรีเดช³, มัจรี สุพรรณ⁴, นัยนา รัตนสุวรรณชาติ⁵
 Rungraditt Kongyoungyune^{1*}, Swiss Dej-Sira², Sorapong Sridech³, Matjaree Suphan⁴, Naiyana Ratanasuwanchart⁵

^{1,2,3,4,5}คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

^{1,2,3,4,5}Faculty of Administration and Management, Chao Phraya University

*Corresponding author's e-mail: rungradit.k@cpu.ac.th^{1*}, swiss90fairylant@gmail.com²,

so_sri1979@hotmail.co.th³, matjaree.s@cpu.ac.th⁴, naiyana.r@cpu.ac.th⁵

Received: May 05, 2025

Revised: May 22, 2025

Accepted: May 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการพลังงาน การจัดการนวัตกรรมทางสังคมและประสิทธิภาพการประหยัดพลังงาน 2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงาน ประชากร คือ โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 700 แห่ง ใช้กลุ่มตัวอย่าง 248 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย ผู้จัดการใหญ่ รองผู้จัดการใหญ่ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ หรือผู้บริหารระดับกลาง ประกอบด้วย รองหัวหน้าหน่วยงาน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามถือว่าเป็นตัวแทนของหน่วยงานนั้น ๆ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยใช้ค่า S-CVI (Scale content validity index) ค่าเฉลี่ย CVI = 9.49 ค่า S-CVI = 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกินกว่า 0.9 ทุกข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google form สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับการบริหารจัดการพลังงาน การจัดการนวัตกรรมทางสังคม และประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ในภาพรวมการจัดการนวัตกรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

ปัจจัยอื่น 2. องค์ประกอบสำคัญของปัจจัยด้านการบริหารจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคมส่งผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิผลการประหยัดพลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถส่งผลได้ร้อยละ 83.7 การวิจัยครั้งนี้สามารถค้นพบแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการประหยัดพลังงานของโรงงานอุตสาหกรรมได้โดยการพัฒนาตัวแปรที่ค้นพบในครั้งนี้ คือ การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคม ผลของการนำความรู้เข้าสู่องค์กร มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส การวิเคราะห์วางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการนำนวัตกรรมทางสังคมเข้าสู่กิจกรรมธุรกิจ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการพลังงาน, การจัดการนวัตกรรมทางสังคม, ประสิทธิผลการประหยัดพลังงาน

Abstract

This research aimed to 1. study energy management, social innovation management, and energy-saving effectiveness, and 2. study energy management and social innovation management affected energy-saving effectiveness. The population consisted of 700 industrial factories in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province, using 248 samples. The respondents were senior executives, including general managers, deputy general managers, assistant general managers, or middle executives, including deputy heads of departments, directors, managers, or persons assigned by the establishments. The respondents were considered representatives of the units. The instruments used consisted of a 5-level rating scale questionnaire. The content validity was checked by 10 experts using the S-CVI (Scale Content Validity Index). The average CVI was 9.49, the S-CVI was 0.95, and the questionnaire reliability was over 0.9 for all items. Data were collected using a Google form. The statistics used in the research included percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation, and multiple regression analysis. The findings revealed that the levels of energy management, social innovation management, and energy-saving effectiveness were all rated high, with innovation management exhibiting the highest mean score. Moreover, key components of energy management and social innovation management significantly influenced energy-saving effectiveness at the 0.05 statistical significance level, indicating that 83.7% of the variance in energy-saving effectiveness could be explained by these factors. Significant predictors included reconsideration of core concepts of social innovation, organizational knowledge integration through open and transparent communication, efficient energy planning and analysis, and the incorporation of social innovation into business activities. These findings offer strategic insights for enhancing the energy-saving performance of industrial factories by emphasizing innovation and systematic energy management practices.

Keywords: energy management, social innovation management, energy-saving effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมที่ใช้พลังงานเป็นปัจจัยหลักในการผลิต เผชิญความท้าทายในการลดต้นทุนการผลิต และการเพิ่มประสิทธิภาพพลังงาน (energy efficiency) โดยเฉพาะในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งต้องปรับตัว

ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์พลังงานชาติ 2022–2036 ที่กำหนดให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดความเข้มของพลังงาน (energy intensity) ลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน, 2564)

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังเผชิญข้อจำกัดในหลายด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ยังไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดด้านองค์ความรู้ใน SMEs การพึ่งพาเทคโนโลยีต่างประเทศ และระบบกฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการลงทุนด้านเศรษฐกิจหมุนเวียนตามกรอบนโยบายที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), 2563) แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจชีวภาพ-หมุนเวียน-สีเขียว (bio-circular-green economy: BCG model) ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสีย และเพิ่มมูลค่าผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ BCG model สามารถขับเคลื่อนอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีในประเทศ การยกระดับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้สามารถใช้ AI, Big data และเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และระบบนิเวศนวัตกรรมสีเขียวให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เพื่อให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะภาคเอกชนสามารถดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้จริง เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับการลงทุนในนวัตกรรมที่ลดการปล่อยคาร์บอน หรือระบบคาร์บอนเครดิต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้นวัตกรรมในการประหยัดพลังงานเชื้อเพลิงในภาคการผลิตสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้พลังงานเชื้อเพลิงจากฟอสซิล เนื่องด้วยผลจากการใช้เชื้อเพลิงในการภาคการผลิตมีปริมาณมากในแต่ละรอบการผลิต จึงเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตโดยรวมที่มีมูลค่ามหาศาลในภาคโรงงานอุตสาหกรรมทั่วประเทศ การศึกษา “การจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี” ในครั้งนี้ จึงเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจ BCG Model (Bio-Circular-Green economy) ดังที่กล่าวมาข้างต้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการพลังงาน การจัดการนวัตกรรมทางสังคมและประสิทธิภาพการประหยัดพลังงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการพลังงานและปัจจัยการจัดการนวัตกรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงาน

การทบทวนวรรณกรรม

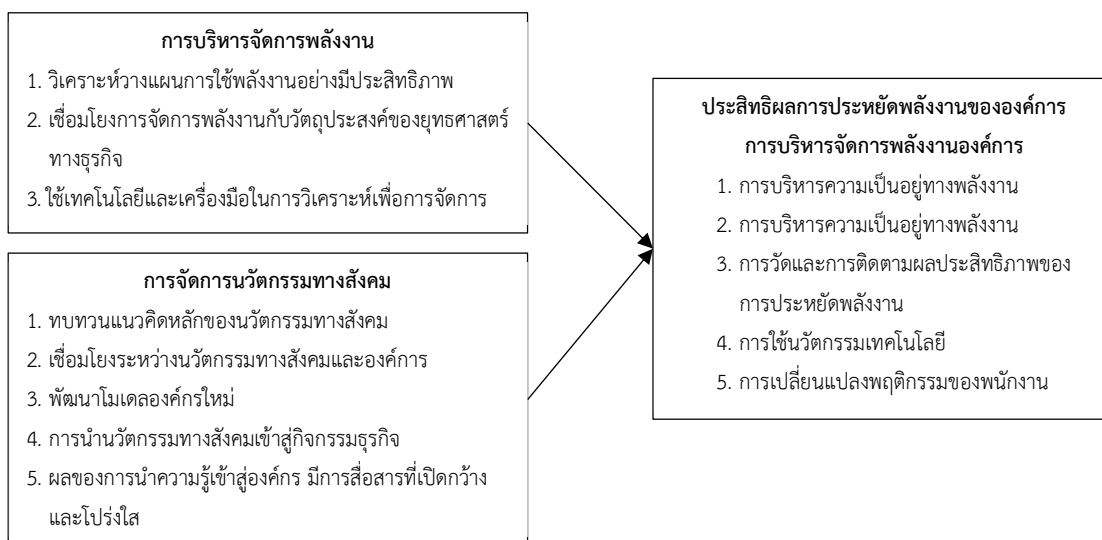
1. แนวคิดทฤษฎีการจัดการพลังงานแบบองค์รวม (Total Energy Management: TEM) (Siva, 2023) แนวคิดนี้เป็นกรอบแนวคิดสากลที่ได้รับการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบ เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลและถูกนำไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั่วโลก อาทิ โครงการ Industrial energy efficiency ในสหรัฐอเมริกา และมาตรฐาน ISO 50001 ในยุโรป แนวคิดนี้มุ่งเน้น การบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ลดต้นทุน และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร แนวคิด TEM สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการพลังงานในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ โดยมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และวางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเชื่อมโยงการจัดการพลังงานกับวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ทางธุรกิจการจัดการพลังงานที่มีประสิทธิภาพ 3) การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการวิเคราะห์และจัดการพลังงาน
2. แนวคิดทฤษฎีการจัดการนวัตกรรมทางสังคมของ Howaldt et al. (2018) ได้นำเสนอกรอบความคิดที่ครอบคลุมสำหรับการประเมินและพัฒนานวัตกรรมทางสังคมในองค์กร ที่สะท้อนกระบวนการและองค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรม

ทางสังคม ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและสังคม ครอบคลุม 5 มิติหลัก ดังนี้ 1) การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคมนวัตกรรมทางสังคมเป็นกระบวนการที่มุ่งแก้ไขปัญหาสังคมผ่านการสร้างสรรค์และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Mulgan, 2019) 2) การเชื่อมโยงระหว่างนวัตกรรมทางสังคมและองค์กร นวัตกรรมทางสังคมมีอิทธิพลต่อการออกแบบและการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 3) การพัฒนาโมเดลองค์กรใหม่ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโมเดลองค์กรใหม่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดีกว่า (Mulgan, 2019) 4) การนำนวัตกรรมทางสังคมเข้าสู่กิจกรรมธุรกิจ นวัตกรรมทางสังคมสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ผลกระทบของการนำความรู้เข้าสู่องค์กรและสังคม องค์กรที่สามารถนำความรู้และนวัตกรรมทางสังคมมาประยุกต์ใช้มีศักยภาพในการสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนทั้งต่อองค์กรและสังคม

3. แนวคิดทฤษฎีเรื่องประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานขององค์กร (energy efficiency) ประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานขององค์กรเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนด้านพลังงาน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากงานวิจัยของนักวิชาการ 5 แนวทาง คือ 1) การบริหารจัดการพลังงานองค์กร (organizational energy management) (Sioshansi, 2013) 2) การบริหารประสิทธิภาพทางพลังงาน (energy efficiency management) 3) การวัดและการติดตามผลประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน (energy performance measurement and monitoring) 4) การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี (technology innovation) (Klejwitz et al., 2012) 5) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน (behavioral change) แนวทางทั้ง 5 ข้างต้น เป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการพลังงานที่ดีจะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ลดต้นทุน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การบูรณาการนวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ได้นำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี (ถนนบางนา-ตราด กม.57 ต.คลองตำหรุ อ.เมือง) จำนวนทั้งสิ้น 700 แห่ง (Thai-Koujyo, 2568) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 แห่ง โดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ในการเลือกกลุ่ม ผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย ผู้จัดการใหญ่ รองผู้จัดการใหญ่ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ หรือผู้บริหารระดับกลาง ประกอบด้วย รองหัวหน้าหน่วยงาน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากสถานประกอบการ ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามถือว่าเป็นตัวแทนของหน่วยงานนั้น ๆ โดยนำแบบสอบถามให้สถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 ชุดต่อ 1 สถานประกอบการ กำหนดการเก็บแบบสอบถามสถานประกอบการละไม่ต่ำกว่า 3 ชุดจึงนับเป็นหน่วยวิเคราะห์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (research questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาทำเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิดโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารจัดการพลังงานในองค์กร (Siva, 2023) ที่พัฒนามาจากการจัดการพลังงานแบบองค์รวม (Total Energy Management) มี 3 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์และวางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การเชื่อมโยงการจัดการพลังงานกับวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ 3) การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการวิเคราะห์และการจัดการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการนวัตกรรมทางสังคม ในองค์กร (Howaldt et al., 2018) มี 5 ด้านคือ 1) การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคม 2) การเชื่อมโยงระหว่างนวัตกรรมทางสังคมและองค์กร 3) การพัฒนาโมเดลองค์กรใหม่ 4) การนำนวัตกรรมทางสังคมเข้าสู่กิจกรรมธุรกิจ 5) ผลกระทบของการนำความรู้เข้าสู่องค์กรและสังคมองค์กรมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า (rating scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานขององค์การประยุกต์จากงานวิจัยของนักวิชาการ 5 แนวทาง คือ 1) ด้านการบริหารจัดการพลังงานองค์กร 2) ด้านการบริหารความเป็นอยู่ทางพลังงาน 3) การวัดและการติดตามผลประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน 4) การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี และ 5) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยใช้ค่า S-CVI (scale content validity index) ค่าเฉลี่ย CVI = 9.49 ค่า S-CVI = 0.95

2) หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับโรงงานซึ่งมีในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือโรงงานที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรีจำนวน 30 แห่ง ได้ความเชื่อมั่นทั้งหมด 0.91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดทำหนังสือพร้อมแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างผ่านระบบ Google form โดยทำรหัส ในชุดแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการวิจัย โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่างรวบรวมข้อมูลจากโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ส่งกลับคืนมาทาง Google form โดยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 852 ชุด จากโรงงาน 248 แห่ง เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาทำการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 แปลงหน่วยการวิเคราะห์จากระดับบุคคลมาเป็นระดับองค์การของตัวแปรทั้ง 3 ด้าน

4.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยการบริหารจัดการพลังงานในองค์กร ปัจจัยการจัดการนวัตกรรมทางสังคมในองค์กรและปัจจัยประสิทธิภาพการประหยัดพลังงาน

4.3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยต้องทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ในตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการพลังงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารจัดการพลังงาน

ด้านที่	การบริหารจัดการพลังงาน (TE)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การวิเคราะห์วางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (TE_PF)	4.11	0.72	มาก	2
2	การเชื่อมโยงการจัดการพลังงานกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ (TE_PP)	4.12	0.70	มาก	1
3	การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการวิเคราะห์เพื่อการจัดการ (TE_AM)	3.79	0.68	มาก	3
ภาพรวม		4.02	0.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการพลังงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายด้านพบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเชื่อมโยงการจัดการพลังงานกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ทางธุรกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือการวิเคราะห์วางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการวิเคราะห์เพื่อการจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการนวัตกรรมทางสังคมของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการจัดการนวัตกรรมทางสังคม

ด้านที่	การจัดการนวัตกรรมทางสังคม (NM)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคม (NM_NS)	4.23	0.69	มาก	1
2	การเชื่อมโยงระหว่างนวัตกรรมทางสังคมและองค์กร (NM_NO)	3.90	0.66	มาก	5
3	การพัฒนาโมเดลองค์กรใหม่ (NM_DO)	4.18	0.68	มาก	3
4	การนำนวัตกรรมทางสังคมเข้าสู่กิจกรรมธุรกิจ (NM_SB)	4.10	0.69	มาก	4
5	ผลของการนำความรู้เข้าสู่องค์กร มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส (NM_OS)	4.20	0.68	มาก	2
ภาพรวม		4.12	0.63	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดการนวัตกรรมทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ผลของการนำความรู้เข้าสู่องค์กร มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) การพัฒนาโมเดลองค์กรใหม่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และด้านการนำนวัตกรรมทางสังคมเข้าสู่กิจกรรมธุรกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเชื่อมโยงระหว่างนวัตกรรมทางสังคมและองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการประหยัดพลังงานขององค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการประหยัดพลังงานขององค์กร

ด้านที่	ประสิทธิผลการประหยัดพลังงานขององค์กร (EF)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	การบริหารความเป็นอยู่ทางพลังงาน	4.09	0.67	มาก	4
2	การบริหารความเป็นอยู่ทางพลังงาน	4.14	0.66	มาก	2
3	การวัดและการติดตามผลประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน	4.04	0.64	มาก	5
4	การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี	4.10	0.67	มาก	3
5	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน	4.17	0.66	มาก	1
ภาพรวม		4.11	0.59	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ การบริหารความเป็นอยู่ทางพลังงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) การบริหารความเป็นอยู่ทางพลังงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวัดและการติดตามผลประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

4. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis with Stepwise Method) ของตัวแปร การจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการประหยัดพลังงาน				p
	b	SE	β	T	
ค่าคงที่	0.640	0.100		6.431**	0.00
ผลของการนำความรู้เข้าสู่องค์กร มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส (NM_OS)	0.226	0.049	0.263	4.598**	0.00
การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคม (NM_NS)	0.243	0.046	0.287	5.282**	0.00
การวิเคราะห์วางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (TE_PF)	0.200	0.039	0.246	5.109**	0.00
การนำนวัตกรรมทางสังคมเข้าสู่กิจกรรมธุรกิจ (NM_SB)	0.163	0.044	0.191	3.704**	0.00
$R^2 = 0.837$, Adjust $R^2 = 0.835$, $SE = 0.238$, $F = 312.790^{**}$, $P = 0$					

หมายเหตุ: *p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ (Multiple Regression Analysis with Stepwise Method) พบว่า ในภาพรวม การจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 312.790$, $p = 0.00$) โดยสามารถส่งผลได้ร้อยละ 83.7 ($R^2 = 0.837$) ที่เหลืออีกร้อยละ 16.3 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบของการจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานของ โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 4 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคม ($\beta = 0.287$, $p < 0.01$) ผลของการนำความรู้เข้าสู่องค์กร มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส ($\beta = 0.263$, $p < 0.01$) การวิเคราะห์วางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\beta = 0.246$, $p < 0.01$) และการนำนวัตกรรมทางสังคมเข้าสู่กิจกรรมธุรกิจ ($\beta = 0.191$, $p > 0.01$)

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารจัดการพลังงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่า โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ ISO 50001 ที่ส่งเสริมให้องค์กรมีระบบจัดการพลังงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (International Organization for Standardization, 2018) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเชื่อมโยงการจัดการพลังงานกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ แสดงถึงการตระหนักว่าการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็น “กลยุทธ์เพื่อความสามารถในการแข่งขัน” ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการสนับสนุนในงานของ Diaz-García et al. (2015) ที่พบว่า องค์กรที่บูรณาการนวัตกรรมพลังงานเข้ากับกลยุทธ์สามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการตลาด และภาพลักษณ์องค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ถัดมาคือการวิเคราะห์วางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้ สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อสร้างการตัดสินใจที่แม่นยำ (real-time monitoring) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของ

“Smart Energy Management” และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือในการวิเคราะห์เพื่อการจัดการ แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่สะท้อนถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงหรือใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง บริษัทขนาดกลางและเล็กมักประสบปัญหาเรื่องต้นทุนของเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ระบบจำลองดิจิทัล (digital twins) หรือ AI analytics

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการจัดการนวัตกรรมทางสังคม ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงทัศนคติที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่เพื่อสร้างคุณค่าทางสังคม องค์ประกอบที่โดดเด่น คือ การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคม แสดงถึงความเข้าใจหลักการ เช่น circular economy และ SDGs ซึ่งองค์กรที่เข้าใจและปรับใช้แนวคิดเหล่านี้ จะสามารถเปลี่ยนผ่านจากระบบธุรกิจแบบเดิมสู่รูปแบบที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านผลของการนำความรู้เข้าสู่องค์กร มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของนวัตกรรมในองค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเชื่อมโยงระหว่างนวัตกรรมทางสังคมกับองค์กร อาจชี้ให้เห็นว่า แม้มีความตระหนักในด้านนวัตกรรม แต่องค์กรยังขาดโครงสร้างที่รองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Glisson & Williams (2015) และ Unceta et al. (2020) พบว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมมีผลต่อการแปรรูปนวัตกรรมทางสังคมไปสู่การปฏิบัติ ปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนวัตกรรมทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อหรือขัดขวางการนำนวัตกรรมทางสังคมไปสู่การปฏิบัติจริง องค์กรที่มีโครงสร้างแบบรวมศูนย์ (centralized) หรือขาดความยืดหยุ่นมักมีแนวโน้มต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยส่งเสริมการนำนวัตกรรมทางสังคมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ภาพรวมของประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน สะท้อนว่าแนวทางการจัดการที่เน้นพฤติกรรม (behavior-based energy management) มีประสิทธิภาพสูงในการสร้างความยั่งยืนในองค์กรอุตสาหกรรม การส่งเสริมความรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการประหยัดพลังงาน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพฤติกรรมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (Sussman & Chikumbo, 2016) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัดและการติดตามผลประสิทธิภาพของการประหยัดพลังงาน ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดในระบบประเมินผล เช่น ขาดอุปกรณ์วัดที่แม่นยำหรือไม่สามารถเชื่อมโยงผลลัพธ์กับมาตรการเฉพาะได้ Sherwin et al. (2022) ระบุว่า การประเมินประสิทธิภาพของโครงการประหยัดพลังงานในภาคที่อยู่อาศัยมักเผชิญข้อจำกัดจากการขาดข้อมูล counterfactual ที่ชัดเจนและความลำเอียงในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ส่งผลให้การวัดผลลัพธ์ของมาตรการประหยัดพลังงานขาดความแม่นยำและเชื่อมโยงกับมาตรการเฉพาะได้ยาก ขณะที่ Richman (2016) ชี้ให้เห็นว่าการวัดพลังงานที่แท้จริงต้องใช้ระบบ metering ที่ต่อเนื่องและครอบคลุม ซึ่งในทางปฏิบัติอาจไม่สามารถติดตั้งได้ทุกโครงการ

4. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า การจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคมสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ถึงร้อยละ 83.7 ซึ่งถือว่าสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในของตัวแปรการบริหารจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงานได้อย่างชัดเจน จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการประหยัดพลังงาน ได้แก่

1) การทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคม ผลที่ได้สะท้อนให้เห็นว่าความเข้าใจในแนวคิดนวัตกรรมทางสังคมอย่างถูกต้อง มีผลโดยตรงต่อความสามารถขององค์กรในการพัฒนาแนวทางการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ตระหนักถึงผลกระทบของนวัตกรรมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จะสามารถออกแบบกลยุทธ์ด้านพลังงานที่ตอบโจทย์ทั้งด้านเศรษฐกิจและความยั่งยืนได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาจากยุโรปและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น โครงการ Social Innovation

Hub ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังพบว่า การสร้างนวัตกรรมทางสังคมผ่านความร่วมมือข้ามภาคส่วน ช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรและชุมชนในการจัดการปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Chulalongkorn University, 2025)

2) ผลของการนำความรู้เข้าสู่องค์กรและการสื่อสารอย่างโปร่งใส แสดงถึงความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กรและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างโปร่งใสต่อการปรับตัวในเรื่องพลังงาน การสื่อสารแบบสองทางและความโปร่งใสช่วยเพิ่มความคล่องตัวขององค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายพลังงาน

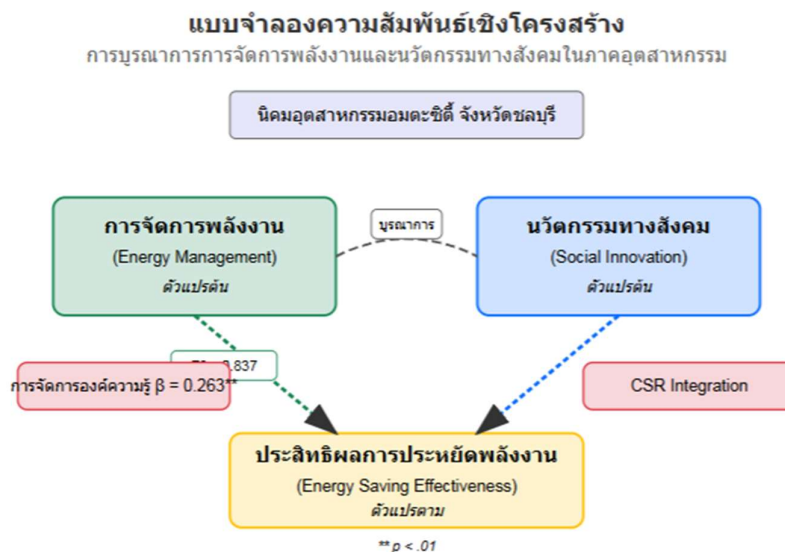
3) การวิเคราะห์วางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์นี้ต่อยอดย้ำความสำคัญของการใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน เช่น การเก็บข้อมูลการใช้พลังงาน การตั้งเป้าหมาย และการตรวจวัดผล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของระบบ ISO 50001 ที่เน้นแนวทาง “Plan-Do-Check-Act” เพื่อปรับปรุงการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง (International Organization for Standardization, 2018; Thollander & Palm, 2013)

4) การนำนวัตกรรมทางสังคมเข้าสู่กิจกรรมธุรกิจ แสดงถึงอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนานโยบายการประหยัดพลังงาน แม้ค่าสัมประสิทธิ์จะมีนัยสำคัญทางสถิติไม่สูงเท่าตัวแปรอื่น งานวิจัยล่าสุดของ Phillips et al. (2015) ชี้ว่า การบูรณาการนวัตกรรมทางสังคมเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจส่งผลต่อการสร้างระบบการจัดการพลังงานอย่างยั่งยืน งานศึกษาในบริบทอุตสาหกรรมไทยโดย AMATA (2024) พบว่า การอัปเดตระบบสูบน้ำด้วยเทคโนโลยีประหยัดพลังงานช่วยลดการใช้ไฟฟ้าได้ 43% พร้อมเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนเป็น 8.61% ของพลังงานทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างสมรรถนะนวัตกรรมทางสังคม (social innovation capability)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ในบริบทของการจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคมในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านโครงสร้างองค์กรและระบบการดำเนินงานเชิงอุตสาหกรรมอย่างมีระเบียบที่ชัดเจน การบูรณาการระหว่างการจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมทางสังคมมีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการประหยัดพลังงาน ผลการวิจัยนี้ค้นพบว่า การจัดการพลังงานและการจัดการนวัตกรรมสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการประหยัดพลังงานได้มากถึง 83.7% ถือเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ เนื่องจากแสดงให้เห็นว่าความสามารถด้านนวัตกรรมไม่ได้เป็นเพียงตัวเร่งการผลิตหรือการตลาดแต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับองค์กร (Porter & van der Linde, 1995) แนวคิดของนวัตกรรมทางสังคม (social innovation) สามารถใช้เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านพลังงานในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในด้านการทบทวนแนวคิดหลักของนวัตกรรมทางสังคม ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การประหยัดพลังงานสูงสุด องค์ความรู้นี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เข้ากับระบบพลังงานขององค์กรเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ส่วนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management: KM) เป็นกลไกสำคัญต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานจากตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงคือ การนำความรู้เข้าสู่องค์กรและการสื่อสารที่เปิดกว้าง ทำให้เห็นชัดเจนว่าองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้จะสามารถปรับตัวและพัฒนาแนวทางการประหยัดพลังงานได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดกลไกดังกล่าว

โดยสามารถเขียนเป็น แผนภูมิกรอบองค์ความรู้ใหม่ (knowledge framework) ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในภาคอุตสาหกรรมและการกำหนดนโยบายได้หลายแนวทาง ดังนี้

1.1 พัฒนาแนวทางการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมทางสังคม และการจัดการพลังงานสำหรับผู้บริหารและพนักงานในโรงงาน โดยเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวกับการทบทวนแนวคิดนวัตกรรมทางสังคม การเชื่อมโยงกับกลยุทธ์พลังงาน และการวางแผนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถออกแบบเป็นหลักสูตรเฉพาะในระดับโรงงานหรือกลุ่มนิคมอุตสาหกรรม

1.2 จัดตั้งระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System: KMS) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายผลิต และฝ่ายนโยบาย จะช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการบริหารจัดการพลังงานและการนำนวัตกรรมไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างเหมาะสม

1.3 บูรณาการนโยบาย CSR เข้ากับการวางแผนด้านพลังงานขององค์กร โดยนำนวัตกรรมทางสังคม เช่น เทคโนโลยีสะอาด (clean technologies) หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน มาผนวกรวมกับกิจกรรมทางธุรกิจ ซึ่งไม่เพียงแต่ลดต้นทุน แต่ยังช่วยยกระดับภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร

1.4 สนับสนุนให้องค์กรนำระบบ ISO 50001 ไปประยุกต์ใช้ในบริบทของนวัตกรรมและกลยุทธ์องค์กร การใช้แนวทาง PDCA (plan-do-check-act) ร่วมกับการพัฒนานวัตกรรมทางสังคม จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงการใช้พลังงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (International Organization for Standardization, 2018)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การท้าววิจัยครั้งต่อไปสามารถทำการวิจัยเพิ่มเติมในด้าน “การพัฒนาโมเดลเชิงบูรณาการสำหรับการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านนวัตกรรมทางสังคมในภาคอุตสาหกรรมไทย” จากข้อเสนอแนะของงานวิจัยในครั้งนี้ พบว่าการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สามารถพึ่งพาเพียงเทคโนโลยีหรือแนวทางทางวิศวกรรมเท่านั้น แต่ต้องบูรณาการความรู้ด้านนวัตกรรมทางสังคม การจัดการความรู้ภายในองค์กร และการกำหนดนโยบายระดับองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความ

ร่วมมือและการมีส่วนร่วมในทุกระดับขององค์กร ดังนั้น งานวิจัยในครั้งต่อไปต้องมุ่งพัฒนา “โมเดลเชิงบูรณาการ” ที่เชื่อมโยงระหว่างระบบการจัดการพลังงาน (เช่น ISO 50001) นวัตกรรมทางสังคม (social innovation) และนโยบายองค์กร (เช่น CSR) เพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. (2564). *แผนปฏิบัติการราย 5 ปี พ.ศ.2566-2570 ของกระทรวงพลังงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพลังงาน.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2563). *โมเดลเศรษฐกิจใหม่ BCG*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- AMATA. (2024). *Energy management report*. AMATA Corporation.
- Chulalongkorn University. (2025). *CU Social Innovation Hub: Research and impact*. Retrieved 17 March 2025, from <https://www.research.chula.ac.th/en/cu-social-innovation-hub/>.
- Díaz-García, C., González-Moreno, Á., & Sáez-Martínez, F. J. (2015). Eco-innovation: Insights from a literature review. *Innovation*, 17(1), 6–23. <https://doi.org/10.1080/14479338.2015.1011060>.
- Glisson, C., & Williams, N. J. (2015). Assessing and changing organizational social contexts for effective mental health services. *Annual Review of Public Health*, 18(36), 507-523.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Howaldt, J., Kaletka, C., Schröder, A., & Zirngiebl, M. (2018). *Atlas of social innovation – Practices for a better future*. Sozialforschungsstelle Dortmund, TU Dortmund University.
- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 50001:2018 – Energy management systems — Requirements with guidance for use*. ISO. <https://www.iso.org/standard/69426.html>.
- Klejewitz, J., Zeyen, A., & Hansen, E. G. (2012). Intermediaries driving eco-innovation in SMEs: A qualitative investigation. *European Journal of Innovation Management*, 15(4), 442–467.
- Mulgan, G. (2019). *Social innovation: How societies find the power to change*. Policy Press.
- Phillips, W., Lee, H., Ghobadian, A., O'Regan, N., & James, P. (2015). Social innovation and social entrepreneurship: A systematic review. *Group & Organization Management*, 40(3), 428–461.
- Porter, M. E., & van der Linde, C. (1995). Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship. *Journal of Economic Perspectives*, 9(4), 97–118. <https://doi.org/10.1257/jep.9.4.97>.
- Richman, E. E. (2016). *Measurement and verification of energy savings and performance from advanced lighting controls*. Pacific Northwest National Laboratory. <https://www.osti.gov/biblio/1244177>.
- Sherwin, E. D., Meyer, R. M., & Azevedo, I. M. L. (2022). Limitations of econometric evaluation of nonrandomized residential energy efficiency programs: A case study of Northern California rebate programs. *Environmental Data Science*, 1, e1. doi:10.1017/eds.2021.1.
- Sioshansi, F. P. (Ed.). (2013). *Energy efficiency: Towards the end of demand growth*. Elsevier.

- Siva, A. (2023). *Total Energy Management: Reduce Energy Costs and Improve Profits*.
<https://facilio.com/blog/total-energy-management/>.
- Sussman, R., & Chikumbo, O. (2016). *Behavior changes programs: Status and impact*. American Council for an Energy-Efficient Economy. <https://www.aceee.org/research-report/b1601>.
- Thai-Koujyo. (2568). นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี. สืบค้น 17 มีนาคม 2568 จาก https://www.thai-koujyo.com/ie_summary.php?lg=th&ineid=0004.
- Thollander, P., & Palm, J. (2013). *Improving energy efficiency in industrial energy systems: An interdisciplinary perspective on barriers, energy audits, programs, and policies*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-1-4471-4162-4>.
- Unceta, A., Luna, Á., Castro, J., & Wintjes, R. (2020). Social innovation regime: An integrated approach to measure social innovation. *European Planning Studies*, 28(5), 906-924.



การพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
The development of collaborative network model to enhance the quality of
students in the Mukdahan secondary educational service area office
under the office of the basic education commission

ฐิตินันท์ นันทะศรี^{1*}

Thitinan Nanthasri^{1*}

¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

¹The Secondary Educational Service Area Office Mukdahan

*Corresponding author's e-mail: titinan2514@gmail.com^{1*}

Received: April 30, 2025

Revised: May 14, 2025

Accepted: May 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 5 ระยะ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ปีการศึกษา 2566-2567 จำนวน 260 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ปัจจัยสนับสนุนขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และคุณภาพผู้เรียน ความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ ประกอบด้วย 4 ขอบข่ายงานวิชาการ ดังนี้ พัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา 3. ผลการพัฒนาแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำรูปแบบ

ทดลองใช้ในโรงเรียน จำนวน 7 โรงเรียน ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนที่มีต่อรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5. ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ คำชี้แจงในการใช้คู่มือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ปัจจัยที่สนับสนุน กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคุณภาพผู้เรียน ความเหมาะสมของคู่มือใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: พัฒนารูปแบบ, เครือข่ายความร่วมมือ, งานวิชาการ, คุณภาพผู้เรียน

Abstract

The purpose of this research was to develop an academic cooperation network model to improve the quality of learners of the Mukdahan Secondary Education Area Office. It was a research and development project that used a combination of quantitative and qualitative research methods. The researcher conducted the research in 5 phases, namely school administrators and teachers in schools affiliated with the Mukdahan Secondary Education Area Office for the academic year 2024-2025. The results showed that 1. there were 4 elements of the pattern: Supporting factors: academic scope of the Regional Office of Education, the process of building a cooperative network, and the quality of learners. The suitability of the elements is very high overall. 2. The results of the assessment of the needs needed for the development of academic work consist of 4 areas of academic work as follows: Develop a monitoring and evaluation supervision system; develop a basic education curriculum, develop curriculum, develop the teaching and learning process of learners, and develop innovative media and educational technology. 3. The results of the development of the model are appropriateness, possibility, and usefulness. Overall, all aspects are at the highest level. 4. The results of the implementation of the trial model in 7 schools, the satisfaction of school administrators and teachers with the model, were the highest overall. 5. The results of the development of the manual for the use of the academic cooperation network model have 7 components as follows: Statement on the use of the manual, principles and reasons, objectives, supporting factors, and the process of building a cooperative network. The scope of academic work of the Regional Office of Education and the quality of learners, the appropriateness of the manual using the academic cooperation network model, were at the highest level overall.

Keywords: develop a model, cooperation network, academic work, quality of learners

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาจึงต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ซึ่งทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันต้องเริ่มจากหน่วยการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ สถานศึกษาโดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการออกแบบระบบ

การเรียนรู้ใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์สำหรับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) คุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 4 มาตรา 22 ระบุว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญ เป็นการเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ พร้อมทั้งจะประกอบอาชีพเมื่อจบการศึกษา หรือสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น สถานศึกษาคควรจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) สอดคล้องกับอภิวัฒน์ แสนคุ้ม (2561) ที่กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นับเป็นตัวชี้วัดทางการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาของเด็กไทย เพราะเป็นสิ่งที่รับประกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อม มีศักยภาพสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ความสำเร็จของการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยในปัจจุบันมีการปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ปรับปรุงบทบาทของครูจากผู้ออกความรู้มาเป็นผู้จัดประสบการณ์ เปลี่ยนบทบาทจากพระเอกให้เป็นผู้กำกับการแสดง นักเรียนเป็นผู้แสดงแล้วก็ตาม แต่ก็ยังพบว่าการศึกษาไทยมีปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ไปสู่สากลเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมทั่วถึง และปลอดภัยทุกด้าน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, 2567)

ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะแผ่ขยายออกไป จากการให้ความร่วมมือทางด้านการศึกษาไปสู่ความร่วมมือในการสร้างความเข้มแข็งในด้านอื่น ๆ อีกด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสมควรจัดกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหน่วยงานที่สนใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะของเครือข่ายความร่วมมือ ภายใต้หลักการกระจายอำนาจและความเป็นนิติบุคคล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา โดยคำนึงถึงองค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิก กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจคุณลักษณะที่ดีของสมาชิกและผู้นำเครือข่าย และการปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผลในการจัดการศึกษาของประเทศไทย (ภัทรวรรณ นิลแก้วบรรวิชัย, 2559) สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรงองค์กร และหน่วยงานอื่นทำให้ทราบว่าการสร้างเครือข่ายโรงเรียนมีความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กรและเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา ซึ่งเครือข่ายสถานศึกษาแต่ละเครือข่ายสถานศึกษาจะประกอบด้วยสมาชิกที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน มีการสนับสนุนให้เกิดพลังแห่งการช่วยเหลือกัน ภายใต้การบริหารเครือข่ายด้วยการใช้ความร่วมมือทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยกำหนดเป็นเป้าหมายและยุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (สุรเดช รอดจินดา, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาของเพ็ญศักดิ์ บัวรักษ์ และคณะ (2558) และงานวิจัยเรื่อง รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลของบุญเพิ่ม สอนภักดี และคณะ (2559) และภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิชัย (2559) ได้เสนอแนะไว้ว่าคุณภาพการศึกษาจะสูงขึ้น เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเครือข่ายทางการบริหาร

จากข้อค้นพบงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมดังต่อไปนี้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2561) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วย ความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลายรวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

กลองกรณ์ จ้าวตระกูล (2562) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่มีในตัวผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ของผู้เรียน จึงเป็นผลที่เกิดจากศักยภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

อนันต์ มีพจนาน (2563) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือ ในความหมายของหน่วยงานทั่วไป หมายถึง การรวมกลุ่ม บุคคล หน่วยงาน/องค์กรให้เข้ามาร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมประเมิณผล โดยมี วัตถุประสงค์ในการพัฒนาร่วมกัน รวมถึงมีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหา มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร สื่อสารปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน ช่วยเหลือกันและกัน เพื่อพัฒนา

การจัดการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้เครือข่ายความร่วมมือ จึงหมายถึง การรวมกลุ่มบุคคลของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนและชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลร่วมกัน

ขจรวรรณ ภูขจร (2564) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง กลุ่มคน องค์กร และภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ดำเนินงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน รวมทั้งการประเมิน เพื่อปรับปรุง และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือที่สมัครใจ หรือรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเฉพาะกิจ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (2560) ระบุว่า ขอบข่ายงานวิชาการ ในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา 4) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐาน การศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา 7) ปฏิบัติงาน เลขาธิการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา 8) ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่องการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาและครูผู้เรียน โดยเน้นการบูรณาการทรัพยากรและการมีส่วนร่วมจากหลากหลายภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และองค์กรเครือข่าย ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารจัดการที่เป็นระบบ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเครือข่าย ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนในบริบทของการศึกษายุคใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อสังเคราะห์เอกสาร บทความวิชาการ บทความวิจัย และงานวิจัย จากนักวิชาการ ดังนี้

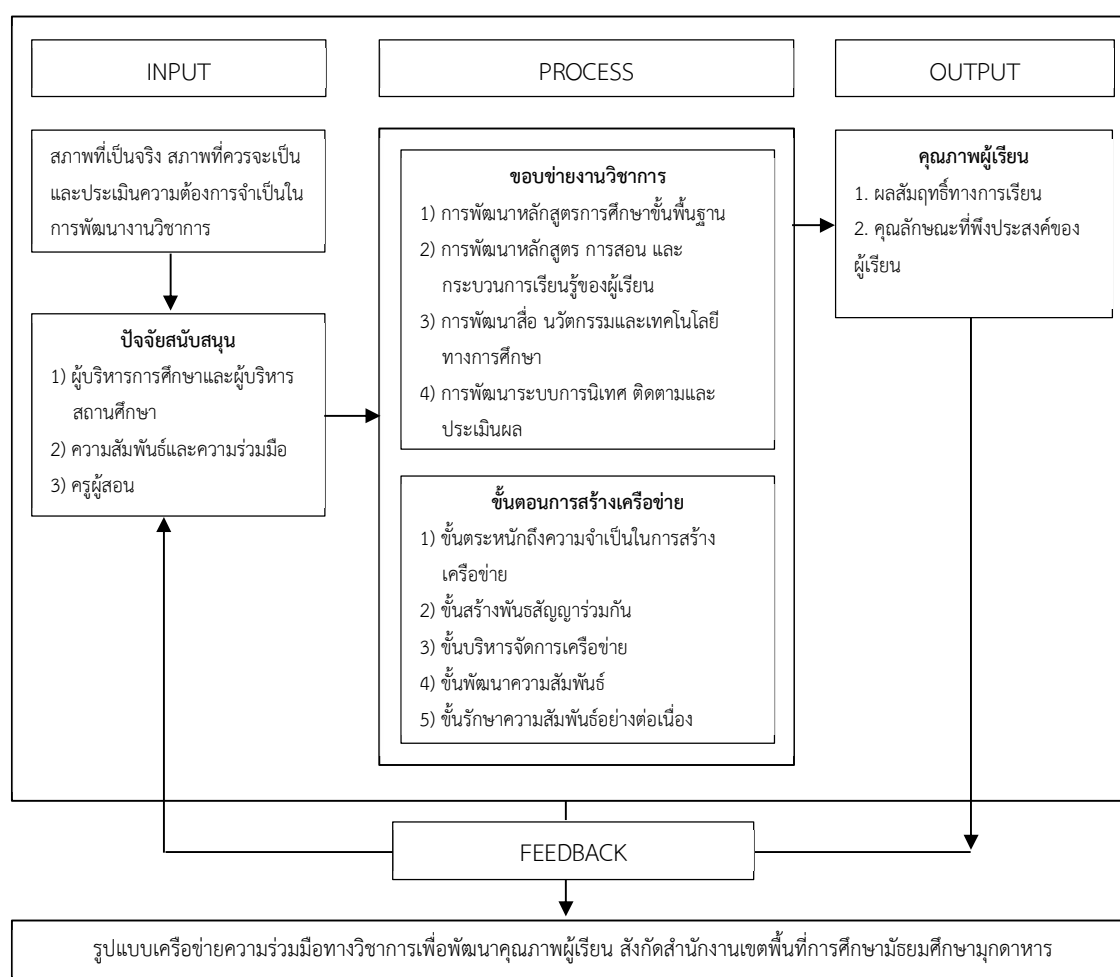
1. องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ดังนี้ พงศกร โมงขุนทด (2560) กัณตพัฒน์ มณฑา (2561) พงษ์ศักดิ์ ศิริโอภา และคณะ (2564) ยุทธพงษ์ ศรีวรพงษ์ และคณะ (2564) Sergiovanni (1991) Lunenburg & Ornstein (1996) ได้ 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความสัมพันธ์และความร่วมมือ และ 3) ครูผู้สอน

2. ขอบข่ายงานวิชาการ ผู้วิจัยกำหนดขอบข่ายวิชาการจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 เป็นแนวทางกำหนดขอบข่ายงานวิชาการได้ 9 ขอบข่ายงาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การพัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษา 4) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผล 6) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 7) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง

วิชาการ 8) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และ 9) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3. กระบวนการการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ดังนี้ อุดมสิน คันธภูมิ (2558) ภัทรวรรณ นิลแก้วบรรณวิทย์ (2559) เพิ่มศักดิ์ บัวรักษ์ และคณะ (2558) สุดา มงคลสิทธิ์ (2562) กริช ธีรางศุ (2563) อนันต์ มีพจนนา (2563) ประกอบด้วย 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย (networking need awareness) 2) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน (covenant formation) 3) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย (network management) 4) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ (relationship development) และ 5) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง (maintaining the relationship)

4. คุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ดังนี้ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (2561) กันตพัฒน์ มณฑา (2561) กลองกรณ์ จ้าวตระกูล (2561) รุณี ห่อทอง (2563) ปุณณนุช เมืองแดง (2565) ธนกร วชิระนิธิกุล (2566) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นงานวิจัยและพัฒนา (research and development) ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 5 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดย 1) จัดทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูล โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าเพื่อชี้แจงแนะนำ พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน 2) ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ไว้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป สถิติที่ใช้ในการวิจัยประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย 1) ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน และครูในโรงเรียน จำนวน 739 คน รวม 797 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร, 2567) 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ประจำปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงในวร พึ่งสวัสดิ์, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนางานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือดำเนินการโดย 1) การหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.40-0.70 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha coefficient ตามวิธีของ Cronbach's Alpha coefficient มีค่าเท่ากับ 0.85

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดย 1) ออกหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 2) ออกหนังสือเพื่อทดลองใช้ (try-out) จำนวน 50 คน เพื่อศึกษาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และค่าอำนาจจำแนก จากนั้นออกหนังสือเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย จำนวน 260 ฉบับ โดยขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนางานวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บข้อมูล ทั้งแบบเก็บด้วยตนเอง และในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ google form

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified priority need index, PNI_{modified})

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีส่วนได้เสีย สำหรับการประชุมกลุ่ม (focus group) จำนวน 10 คน ยกร่างรูปแบบ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ใช้ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) เอกสารประกอบการประชุมกลุ่ม (focus group) มีลักษณะดังนี้ 1 หมายถึง เห็นด้วย 0 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 2) แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย 1) ประสานผู้เชี่ยวชาญ 2) วางแผนและดำเนินการกำหนดวัน เวลา สถานที่สัมมนา การประสานงาน 3) นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล 4) ปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มเป้าหมายการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย 1) ทำหนังสือขออนุญาตทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย 2) ดำเนินการชี้แจงกับผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียนและกลุ่มบุคคลหน่วยงาน/องค์กรที่สนใจเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน วิจัยดำเนินการตามคู่มือ และวิธีการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการทดลอง 3) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน ดำเนินการตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยใช้การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 5 การพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) คู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1.1) ชื่อคู่มือ 1.2) คำชี้แจง

ในการใช้คู่มือ 1.3) หลักการและเหตุผล 1.4) วัตถุประสงค์ 1.5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 1.6) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ 1.7) กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 1.8) ขอบข่ายภารกิจงานด้านวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้ 1) ประสานผู้บริหารโรงเรียนและผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน 3) ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ฯ พร้อมคู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร และแบบประเมินคู่มือไปยังผู้บริหาร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าคู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีความเหมาะสม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุน ขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และคุณภาพผู้เรียนความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 สภาพที่เป็นจริงในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าค่าดัชนีลำดับของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.215 และพบว่า งานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครโดยเลือกด้านที่ศึกษาเป็นด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวม ประกอบด้วย 4 ขอบข่ายงานวิชาการ ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผล 2) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาตามลำดับ

3. ผลการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการยกร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย 1) องค์ประกอบปัจจัยสนับสนุน มี 2 ด้าน ดังนี้ 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา 1.2) ความสัมพันธ์และความร่วมมือ 1.3) ครูผู้สอน 2) ขอบข่ายงานวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มี 4 ขอบข่ายงานวิชาการ 2.1) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผล 2.2) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.3) พัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน 2.4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 3) กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 3.1) ขึ้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 3.2) ขึ้นสร้างพันธมิตรร่วมกัน 3.3) ขึ้นบริหารจัดการเครือข่าย 3.4) ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ 3.5) ขึ้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และ 4) องค์ประกอบของคุณภาพผู้เรียน มี 2 ด้าน ดังนี้ 4.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ทั้งรายองค์ประกอบ และรายด้าน ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ตามที่กำหนดไว้

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการนำรูปแบบทดลองใช้ในโรงเรียน จำนวน 7 โรงเรียน ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน ที่มีต่อรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้ในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1) รูปแบบนี้ได้ระบุกระบวนการ/ขั้นตอนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือได้อย่างชัดเจนและมีความเหมาะสม 2) แนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ในรูปแบบ สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา

5. ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) หลักการ และเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) ปัจจัยที่สนับสนุน 5) กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 6) ขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 7) คุณภาพผู้เรียน และคู่มือใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน คำชี้แจงในการใช้คู่มือ มีความเหมาะสมมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ ขึ้นพัฒนาความสัมพันธ์ (กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ) และ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา (ขอบข่ายวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) มีความเหมาะสมมากที่สุด

การอภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัยตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบ ปัจจัยสนับสนุน ขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และคุณภาพผู้เรียน ความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความวิจัย บทความวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งมีการสังเคราะห์องค์ประกอบอย่างเป็นระบบเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 และหลังจากนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบก่อนที่จะนำไปพัฒนาในขั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Lunenburg & Ornstein (1996) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของเครือข่ายประกอบด้วย 12 ด้าน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหาร บทบาทของผู้บริหาร แรงจูงใจ ทักษะ/ความสามารถ ภารกิจ และนโยบาย โครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบ การนิเทศการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง และการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพที่เป็นจริงในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าค่าดัชนีลำดับของความจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.215 และพบว่างานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่นำไปพัฒนา โดยเลือกด้านที่ศึกษา เป็นด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวม ประกอบด้วย 4 ขอบข่ายงานวิชาการ ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบการนิเทศติดตามและประเมินผล 2) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) พัฒนาหลักสูตร การสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาและใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนารอบสาระหลักสูตรระดับท้องถิ่นและติดตามการพัฒนาและประเมินผลการใช้หลักสูตร การส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติวิธีการวัดผลและประเมินผล เทคนิควิธีการวัดผลและประเมินรูปแบบต่าง ๆ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง มีการส่งเสริมให้สถานศึกษานำข้อมูลผลการประเมินการเรียนรู้ทุกระดับ มาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ ระเบียบ มาตรฐาน แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น และมาตรฐานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการศึกษาและสำรวจความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกษิณัญญ์ มีพรหม และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามแนวคิดอาชีวะในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ตามแนวคิดอาชีวะในอนาคต มีลำดับความจำเป็นสูงสุดที่สุด คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มงานการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2) ด้านการวัดและประเมินผลในกลุ่มงานการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตร ในกลุ่มงานการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

3. ผลการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผลการยกร่างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งรายองค์ประกอบ และรายด้าน ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการวิจัยเป็นไปตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย ตั้งแต่มีการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบปัจจัย 2) ขอบข่ายงานวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาครที่ได้มาจากการศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น และมีการจัดลำดับดัชนีความจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวม นำขอบข่ายงานวิชาการที่ต้องการมาพัฒนา 3) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ 4) กระบวนการการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและ 5) องค์ประกอบของคุณภาพผู้เรียน ซึ่ง 5 องค์ประกอบนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีระบบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ มาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบและพัฒนารูปแบบ โดยผู้วิจัยมีการร่างรูปแบบให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถช่วยในการยกร่างรูปแบบ อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับอนันต์ มีพจนา (2563) ได้ศึกษาการพัฒนา

รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 มีการสร้างและประเมินรูปแบบ 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย โดยจัดประชุมวิพากษ์ (ร่าง) รูปแบบ จำนวน 38 คน และจัดการประชุมสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (connoisseurship) จำนวน 7 คน และขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย 2) การรวมกลุ่มสมาชิกเครือข่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกันขั้นบริหารจัดการเครือข่าย และขั้นพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ 4) องค์กรประกอบเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา 6 องค์กรประกอบ ได้แก่ ด้านกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานภารกิจของเครือข่ายด้านขอบข่ายและการจัดการบริหารจัดการสถานศึกษาของเครือข่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ด้านเทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายด้านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของเครือข่าย ด้านคุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และด้านการปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล 5) ประเมินผลการใช้รูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ โดยรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัยที่สร้างขึ้นนี้ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ของปัจจัยสนับสนุน ขอบข่ายงานวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 องค์กรประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ องค์กรประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ และองค์กรประกอบของคุณภาพผู้เรียน ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนที่มีความมุ่งหมายที่จะร่วมพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งเป็นผลที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งจะเห็นได้จากเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความตระหนักในบทบาทขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กร มีการกำหนดทิศทาง แนวปฏิบัติระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการประชุมหรือจัดกิจกรรมเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นผลการดำเนินงานของเครือข่าย มีการรวมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการรายงานผลการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานร่วมมือในการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิษุ (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย 2) ขั้นประสาน หน่วยงาน องค์กรเครือข่าย 3) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน 4) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย 5) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ 6) ขั้นรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง ส่วนองค์กรประกอบของรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) กิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานภารกิจของเครือข่าย 2) เทคนิค วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย 3) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) คุณลักษณะที่ดีของ สมาชิกและผู้นำเครือข่าย 5) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและ

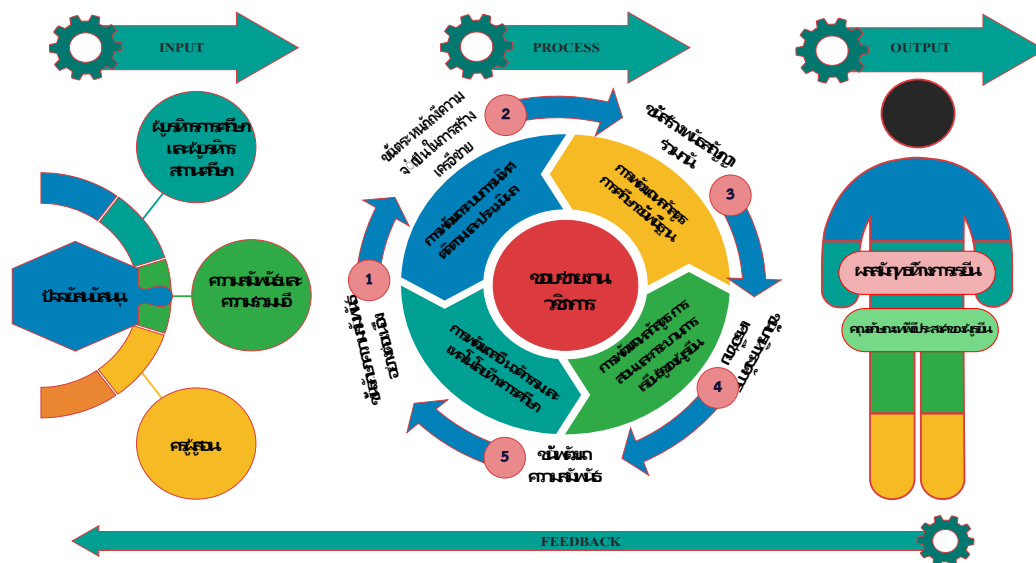
การสะท้อนผล

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้ในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า การประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนที่มีต่อรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้ในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้ในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีระบบและขั้นตอนการวิจัยที่ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ รวมถึงรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้ในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการได้ผ่านการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายในการทดลองความพึงพอใจต่อรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปใช้ในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สอดคล้องกับอนันต์ มีพจนาน (2563) ผลการวิจัยพบว่า ผลการใช้รูปแบบ ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังการดำเนินงานตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ สูงกว่าก่อนการดำเนินงานตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ และจำนวนนักเรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับดีเยี่ยมหลังการดำเนินงานตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือมากกว่าก่อนการดำเนินงานตามรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ ผลการประเมินคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านคุณภาพการบริหารจัดการหลังจากใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียนมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้าง 4) กระบวนการจัดการ และ 5) กลไกของรูปแบบสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือรูปแบบในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) ปัจจัยที่สนับสนุน 5) องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ 6) กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 7) ขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 8) คุณภาพผู้เรียนและมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของคู่มือการใช้รูปแบบ และองค์ประกอบของรูปแบบที่นำไปใช้ในการทดลองอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับพลชัย ชุมปัญญา (2566) กล่าวถึง องค์ประกอบของคู่มือรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้าง 4) กระบวนการจัดการ และ 5) กลไกของรูปแบบสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือรูปแบบในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงในการใช้คู่มือ 2) หลักการและเหตุผล 3) วัตถุประสงค์ 4) ปัจจัยที่สนับสนุน 5) กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 6) ขอบข่ายงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 7) คุณภาพผู้เรียน โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยองค์ความรู้ใหม่ที่ได้เป็นโมเดลเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขยายเครือข่ายความร่วมมือให้ครอบคลุมทั้ง 30 โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อจะได้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทุกกลุ่มงานในเขตเพื่อเกิดผลต่อคุณภาพการศึกษารอบด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยมีการรวมกลุ่มเครือข่าย เช่น สหวิทยาเขตทั้ง 4 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ หน่วยงานราชการอื่น ๆ และภาคเอกชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 23 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 135 ตอนที่ 11 ก.

กลองกรณ์ จักรตระกูล. (2562). การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ความร่วมมือขององค์กรภาครัฐและเอกชน โรงเรียนนวมินท

ราชินุทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า. รายงานวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

- กษิณิฏฐ์ มีพรหม, สุกัญญา แซ่ม้อย และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ตามแนวคิดอาชีพในอนาคต. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 13(1), 164-175.
- กันตพัฒน์ มณฑา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม*.
- กริช ธีรางศุ. (2563). แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กาฬสินธุ์. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ขจรวรรณ ภูขจร. (2564). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาจีนในโรงเรียนเอกชน. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- ธนกร วชิระนิธิกุล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตภาษีเจริญ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 2(4), 28-41.
- บุญเพิ่ม สอนภักดี, ฉลอง ชาตรุประชีวิน และสุกัญญา แซ่ม้อย. (2559). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(4), 99-113.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในเขต พ.ศ. 2560. (2560, 29 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 295 ง.
- ปณณนุช เมืองแดง. (2565). แนวทางการยกระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- พลชัย ชุมปัญญา. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวิธีใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- พงศกร โมงขุนทด. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- พงษ์ศักดิ์ ศิริโอภา, พจนีย์ มั่งคั่ง และอังคณา กุลนภาดล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 12(1), 107-122.
- เพิ่มศักดิ์ บัรวัช, ช่อเพชร เบ้าเงิน และสมชัย ขวลิตธาดา. (2558). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มศว การนำเสนอผลงานวิจัยและการประชุมสัมมนาการบริหารการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 1*, 1(2015), 5373.
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/5373>.
- ภัทรวรรณ นิลแก้ววรวิญญ์. (2559). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ยุทธพงษ์ ศรีวรวงษ์, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, อัจฉรา วัฒนานรงค์ และวิภากรณ ภูวัฒนกุล. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(1), 137-144.

- รุณี ห่อทอง. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนบ้านห้วยนกแล.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 รายงานวิจัย.
กระทรวงศึกษาธิการ.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 1-15.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. (2567). อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. สืบค้น
1 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.sesaomuk.go.th/spmpower>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของภาคประชาสังคม/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตาม
ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุรเดช รอดจินดา. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนบน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุดา มงคลสิทธิ์. (2562). กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนจังหวัด ชลบุรี.
วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์, 6(19), 5843-5859.
- อนันต์ มีพจนนา. (2563). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ของโรงเรียนอยุธยา
วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. รายงานวิจัย. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- อภิวัดน์ แสนคุ้ม. (2561). การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยนวัตกรรม "School Test". *วารสารวิชาการ*, 21(2), 19-29.
- อุดมสิน คันธภูมิ. (2558). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration: concept and practices* (2nd ed.).
Belmont, CA: Wadsworth.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principalship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Boston: Allyn &
Bacon.



การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการ

สำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

Compliance with the public trust building policy of administrative officials of the department of appellate litigation region under the office of the attorney general

มลิวัลย์ ผายเมืองสูง¹, พิศดาร แสนชาติ^{2*}, วสิน เพชรพงศ์พันธุ์³

Maliwan Phaimuanghung¹, Pissadarn Saenchat^{2*}, Wasin Phetphongphan³

^{1,2,3}หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3}Master of Arts program on Public and Private Sector Management, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: pissadarn@snru.ac.th^{2*}

Received: April 25, 2025

Revised: May 02, 2025

Accepted: May 08, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ประชากรในการวิจัยคือ ข้าราชการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 358 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ได้จำนวน 189 คน และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.842 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยการปฏิบัติตามนโยบายในด้านประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส และด้านร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านคิดและทำเพื่อพัฒนามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ 2. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการสำนักงานคดีศาลสูงภาค คือ ส่งเสริมให้

ข้าราชการธุรการมีความรู้ที่ทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการปรับตัวมีจิตบริการสร้างความศรัทธา มีการจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และมีการจัดการปัญหาข้อกฎหมาย

คำสำคัญ: ความเชื่อมั่นสาธารณะ, การปฏิบัติตามนโยบาย, ข้าราชการธุรการ

Abstract

This study investigates the compliance level of administrative officials of the Department of Appellate Litigation Region under the Office of the Attorney General with the Public Trust Building Policy and proposes guidelines to increase the efficiency of the compliance with the Public Trust Building Policy of administrative officials of the Department of Appellate Litigation Region under the Office of the Attorney General. The research population was 358 administrative officials of the Department of Appellate Litigation Region under the Office of the Attorney General. The sample size calculated using Yamane's formula was 189 people, and stratified random sampling was performed. Data were collected using a questionnaire with an IOC value between 0.67 and 1.00 and a reliability value of 0.842. Quantitative data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and qualitative data were analyzed using content analysis. The research results found that 1. the overall level of compliance with the Public Trust Building Policy of administrative officials was at the highest level, by following the policy compliances in aspects of integrity and collaboration had the highest mean, while the aspect of betterment had the lowest average value, and 2. the guidelines for increasing the efficiency of administrative officials' compliance with the Public Trust Building Policy include promoting administrative officials to have up-to-date knowledge, creativity, adaptability, a service mind in building trust, conflict management, and legal problem management.

Keywords: public trust, policy compliance, administrative officials

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปีงบประมาณ 2566 สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดนโยบายตามแนวคิดการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ (public trust) เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยนโยบายที่ 1 สังคม ประชาชน เชื่อมั่น คือ การสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม การรักษาสถิติประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน นโยบายที่ 2 บริหารทันสมัย คือ เพิ่มกลไกการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความทันสมัย สร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความสะดวก รวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทักษะความรู้ ศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ และนโยบายที่ 3 บุคลากรมีคุณธรรม คือ พัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นคนดีและเก่ง ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะแก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566) และได้กำหนดค่านิยมร่วม “PUBLIC” ประกอบด้วย ประชาชนมาที่หนึ่ง (People First: P) เป็นที่พึ่งความยุติธรรม (Uprightness: U) คิดและทำเพื่อพัฒนา (Betterment: B) รักษากฎหมายด้วยเหตุผล (Lawfulness: L) ประพฤติตนซื่อสัตย์

และโปร่งใส (Integrity: I) และร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย (Collaboration: C) เพื่อเป็นแนวทางแก่ข้าราชการอัยการและข้าราชการตุลาการในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

สำนักงานคดีศาลสูงภาคเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีหน้าที่ในการดำเนินคดีอาญาชั้นอุทธรณ์และฎีกาในเขตท้องที่ท้องที่สำนักงานอัยการภาคภาค (สำนักงานคดีศาลสูงภาค 4, 2567) มีข้าราชการตุลาการที่ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการศาลสูง เพื่อให้การดำเนินคดีอาญาชั้นศาลสูงของพนักงานอัยการสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังต้องรับผิดชอบงานธุรการทั่วไป (สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1, 2559) ซึ่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการจะต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด และต้องปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาในกระบวนการยุติธรรม โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการบูรณาการกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการตุลาการสำนักงานคดีศาลสูงภาคต้องปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของสำนักงานอัยการสูงสุดโดยยึดค่านิยมร่วม PUBLIC อย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม ภายหลังการประกาศใช้นโยบายดังกล่าว ในปี 2566-2567 ยังไม่มีการประเมินผลระดับการปฏิบัติตามนโยบายและยังไม่มีข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะดังกล่าว

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการตุลาการสำนักงานคดีศาลสูงภาคอยู่ในระดับใด และจะมีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการตุลาการสำนักงานคดีศาลสูงภาคอย่างไรบ้าง ซึ่งผลการศึกษจะสามารถนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อสร้างเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนต่อสำนักงานคดีศาลสูงภาคและสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการตุลาการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการตุลาการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นสาธารณะ (public trust)

ความเชื่อมั่นสาธารณะ (public trust) หมายถึง ความเชื่อมั่นของประชาชนในความสามารถและความมุ่งมั่นของผู้แทนที่ตนเลือก เชื่อมั่นในประสิทธิภาพของโครงสร้างการบริหารทางการเมืองในการดำเนินนโยบาย และโครงการของรัฐบาลทั้งหมดตามรัฐธรรมนูญ (Van der Meer & Zmerli, 2017) เป็นความคาดหวังในการดำเนินการของรัฐบาลให้ทำสิ่งที่ถูกต้องและยุติธรรม (Schmidhuber et al., 2021) ซึ่งเกิดจากความไว้วางใจของสมาชิกในสังคมองค์การที่พยายามจะสะท้อนให้เห็นธรรมาภิบาลในการจัดการภาครัฐ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2561) โดยความเชื่อมั่นนี้มีความสำคัญทั้งในเชิงแนวคิด กล่าวคือ ความชอบธรรมของประชาธิปไตยที่ทำงานได้ดั่งนั้นต้องอาศัยความไว้วางใจ และในทางปฏิบัติคือรัฐบาลต้องได้รับความไว้วางใจ จึงจะสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hitlin & Shutava, 2022)

ความเชื่อมั่นสาธารณะ เป็นความไว้วางใจในรัฐบาลอันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในรัฐประชาธิปไตย โดยประชาชนจะตรวจสอบนโยบายของรัฐบาลอย่างสม่ำเสมอและประเมินผลการดำเนินการของรัฐบาล ความสำคัญของ

ความไว้วางใจ ในฐานะกลไกการปกครองจะเพิ่มมากขึ้นหากมีการทุจริตของนักการเมืองหรือการติดสินบน และเมื่อการบริหารจัดการที่ผิดพลาดขององค์กรภาครัฐถูกเปิดเผยต่อสาธารณชน (Tanny, 2022) นอกจากนี้ ความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อมาตรการของรัฐบาลนั้นมีความแตกต่างกันไป ตามระบบการปกครองของประเทศและวัฒนธรรมของสถาบันที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน โดยทัศนคติของประชาชนนั้นจะได้รับอิทธิพลจากความยุติธรรม ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐ และที่สำคัญที่สุด คือการรักษาความไว้วางใจของประชาชนนั้น รัฐจะต้องการจัดเตรียมการสื่อสารที่เป็นกลาง โปร่งใส และซื่อสัตย์ (Liu et al., 2022)

ความสำคัญของความเชื่อมั่นสาธารณะ ได้แก่ 1) เป็นการแสดงถึงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายองค์การและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร โดยจะก่อให้เกิดกรอบของความสัมพันธ์กันของ ประชาชน และระบบสังคม (Luhmann, 2017) และ 2) ความเชื่อมั่นสาธารณะจะส่งผลต่อการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยหากประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อบุคลากรภาครัฐ กระบวนการทำงานและหน่วยงานภาครัฐแล้ว ย่อมมีผลต่อการบริหารจัดการ การให้ความร่วมมือ การร่วมปฏิบัติงาน และการประสานงาน (มณีสริย์ มณีนาค, 2562) ซึ่งความเชื่อมั่นสาธารณะมีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาล กล่าวคือ ถ้ารัฐบาลบริหารงานด้วยธรรมาภิบาลจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจของประชาชนในรัฐบาลและหน่วยงานรัฐ โดยการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรม (กวินทิพย์ ขาญทิพัฒน์ไพบูลย์, 2567)

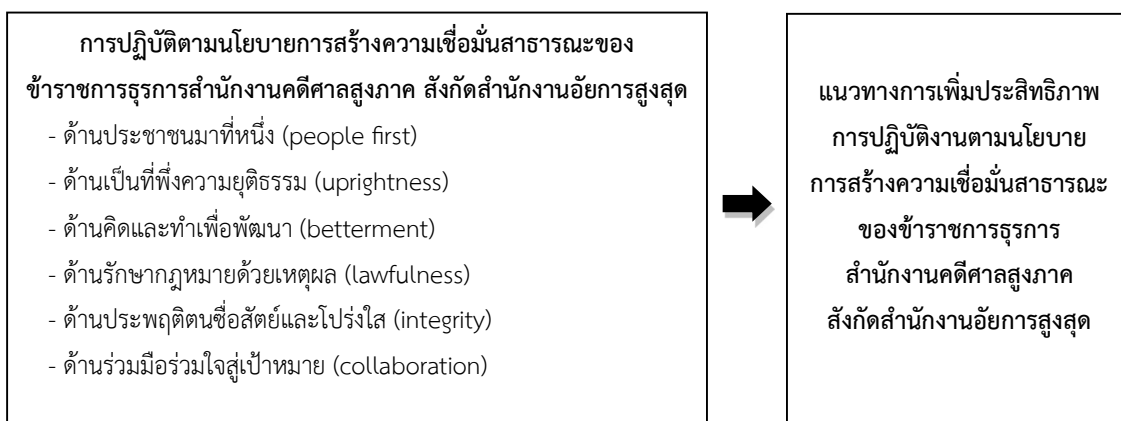
แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายตามแนวคิดการสร้าง ความเชื่อมั่นสาธารณะ “PUBLIC” ของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดนโยบายการสร้าง ความเชื่อมั่นสาธารณะ โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วม 6 ประการ เรียกว่า “PUBLIC” ประกอบด้วย ประชาชนมาที่หนึ่ง (People first: P) เป็นที่พึ่งความยุติธรรม (Uprightness: U) คิดและทำเพื่อพัฒนา (Betterment: B) รักษากฎหมายด้วยเหตุผล (Lawfulness: L) ประพฤติตนซื่อสัตย์ และโปร่งใส (Integrity: I) และร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย (Collaboration: C) เพื่อเป็นแนวทางแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567) โดยสำนักงานคดีศาลสูงภาคซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้การปฏิบัติตามนโยบายการสร้าง ความเชื่อมั่นสาธารณะ หมายถึง การปฏิบัติตามนโยบายการสร้าง ความเชื่อมั่นสาธารณะของอัยการสูงสุด ที่ตามค่านิยม “PUBLIC” ซึ่งประกอบด้วย

1. ประชาชนมาที่หนึ่ง (people first) หมายถึง ข้าราชการธรรการสำนักงานคดีศาลสูงภาคให้บริการด้วยความเต็มใจ สะดวก รวดเร็ว ทัวถึง สร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาแก่ผู้รับบริการ
2. เป็นที่พึ่งความยุติธรรม (uprightness) หมายถึง ข้าราชการธรรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของสังคมและประชาชน
3. คิดและทำเพื่อพัฒนา (betterment) หมายถึง ข้าราชการธรรการสำนักงานคดีศาลสูงภาคแสวงหาความรู้ ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาการอย่างทันสมัย และคิดสรรค์สร้างแนวทางการพัฒนางาน เพื่อรองรับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
4. รักษากฎหมายด้วยเหตุผล (lawfulness) หมายถึง ข้าราชการธรรการสำนักงานคดีศาลสูงภาคดำเนินกิจกรรมทางกฎหมาย โดยยึดมั่น ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดเพื่อประโยชน์สังคมและประชาชน
5. ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส (integrity) หมายถึง ข้าราชการธรรการสำนักงานคดีศาลสูงภาคปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อนใด ๆ
6. ร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย (collaboration) หมายถึง ข้าราชการธรรการสำนักงานคดีศาลสูงภาคทำงานเป็นทีม มีจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกันกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดประกอบด้วย ด้านประชาชนมาที่หนึ่ง ด้านเป็นที่พึ่งความยุติธรรม ด้านคิดและทำเพื่อพัฒนา ด้านรักษากฎหมายด้วยเหตุผล ด้านประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส และด้านร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567) จะนำไปสู่การเสนอแนะทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด แสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2566 จำนวน 358 คน (สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด, 2566) และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้สูตรของ Yamane (Uakarn et al., 2021) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ ส่วนข้อมูลอายุ ระยะเวลาการทำงานในสำนักงานอัยการสูงสุด และรายได้ต่อเดือนเป็นแบบเติมตัวเลข ส่วนที่ 2 การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เรียงจากมากไปน้อย ตามแบบ Likert scale (Tanujaya et al., 2022) และส่วนที่ 3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานคดีศาลสูงภาค มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2.2 สร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม แล้วนำมาสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการ กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามในแบบสอบถาม และเสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหา

2.3 การหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการแล้วหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item

Congruency: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ถือว่ามีความเที่ยงตรง (Agah et al., 2023) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานคดีศาลสูงภาค 3 และ ภาค 4 ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (item total correlation) โดยถ้าหากมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 หรือ 0.01 แสดงว่าคำถามข้อนั้นมีอำนาจจำแนก (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2560) ซึ่งข้อคำถามที่นำมาทดลองใช้นี้มีอำนาจจำแนกทุกข้อ จากนั้นจึงนำข้อคำถามส่วนที่ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Kennedy, 2022) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.842 ถือว่าใช้ได้ โดยค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานคดีศาลสูงภาค เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google form และชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถามผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่าน Google form และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในส่วนที่ 2 การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนที่ 3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปความ โดยเป็นการตีความหมายของเนื้อหาจากการกำหนดคำสำคัญ (keywords) ไว้ล่วงหน้าและกำหนดขึ้นเพิ่มอีกในระหว่างการวิเคราะห์ โดยคำสำคัญมาจากการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นที่น่าสนใจของเนื้อหา วิธีวิเคราะห์เนื้อหาเริ่มจากการอ่านทำความเข้าใจสาระสำคัญของข้อมูล แล้วกำหนดสาระสำคัญว่าผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงอะไร ต่อจากนั้นก็พิจารณาข้อมูลออกมาเป็นส่วนย่อย ๆ หรือหน่วยความหมาย (meaning units) แล้วทำการย่อ (condensation) หน่วยความหมายให้สั้นลงไปอีกแต่ยังคงความหมายเดิม และตั้งชื่อหน่วยความหมายที่ทำการย่อแล้วเป็นรหัส (code) แล้วนำเอารหัสที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกลุ่มกันเป็นหัวข้อเรื่อง (category) (จำเนียร จวงตระกูล และนวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2562)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน (ร้อยละ 73.02) และเพศชาย จำนวน 51 คน (ร้อยละ 26.98) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 57.14) อายุเฉลี่ย 39.38 ปี มีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดเฉลี่ย 9.47 ปี และมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 34,107.51 บาท มีผลการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ภาพรวมการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ

ลำดับ	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ประชาชนมาที่หนึ่ง	4.87	0.31	มากที่สุด
2	เป็นที่พึ่งความยุติธรรม	4.88	0.33	มากที่สุด
3	คิดและทำเพื่อพัฒนา	4.78	0.42	มากที่สุด
4	รักษากฎหมายด้วยเหตุผล	4.87	0.32	มากที่สุด
5	ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส	4.91	0.27	มากที่สุด
6	ร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย	4.89	0.29	มากที่สุด
ภาพรวม		4.86	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส ($\bar{X} = 4.89$) และร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมาคือ เป็นที่พึ่งความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.88$) ประชาชนมาที่หนึ่ง ($\bar{X} = 4.87$) รักษากฎหมายด้วยเหตุผล ($\bar{X} = 4.87$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คิดและทำเพื่อพัฒนา ($\bar{X} = 4.78$) ซึ่งรายละเอียดของคะแนนการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะแต่ละด้าน แสดงดังผลในตารางที่ 2 ถึง 7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านประชาชนมาที่หนึ่ง

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ	4.92	0.29	มากที่สุด
2	ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวก	4.89	0.32	มากที่สุด
3	ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว	4.88	0.34	มากที่สุด
4	ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง	4.87	0.36	มากที่สุด
5	ท่านให้บริการจนได้รับความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการ	4.83	0.41	มากที่สุด
6	ท่านให้บริการจนสามารถสร้างความศรัทธาจากผู้รับบริการ	4.82	0.41	มากที่สุด
ภาพรวม		4.87	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านประชาชนมาที่หนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.92$) รองลงมาคือ ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างสะดวก ($\bar{X} = 4.89$) ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.88$) ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.87$) ท่านให้บริการจนได้รับความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านให้บริการจนสามารถสร้างความศรัทธาจากผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.82$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านเป็นที่พึ่งความยุติธรรม

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถจัดการข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง	4.83	0.43	มากที่สุด
2	ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยเสมอภาคไม่มีการเลือกปฏิบัติ	4.90	0.33	มากที่สุด
3	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมส่วนรวม	4.89	0.36	มากที่สุด
4	ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา	4.87	0.36	มากที่สุด
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาช่วยผู้รับบริการด้วยใจที่เป็นธรรม	4.89	0.34	มากที่สุด
ภาพรวม		4.88	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านเป็นที่พึ่งความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยเสมอภาคไม่มีการเลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาช่วยผู้รับบริการด้วยใจที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.89$) ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมส่วนรวม ($\bar{X} = 4.89$) ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถจัดการข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ($\bar{X} = 4.83$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านคิดและทำเพื่อพัฒนา

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.78	0.46	มากที่สุด
2	ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาการ	4.81	0.42	มากที่สุด
3	ท่านนำความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงาน	4.75	0.49	มากที่สุด
4	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.76	0.49	มากที่สุด
5	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.79	0.46	มากที่สุด
ภาพรวม		4.78	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านคิดและทำเพื่อพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาการ ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมา คือ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X} = 4.79$) ท่านแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.78$) ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านนำความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านรักษากฎหมายด้วยเหตุผล

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในหลักของกฎหมาย	4.87	0.36	มากที่สุด
2	ท่านใช้ข้อกฎหมายเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม	4.88	0.34	มากที่สุด
3	ท่านใช้ข้อกฎหมายเพื่อให้ผู้รับบริการปฏิบัติได้ถูกต้อง	4.87	0.35	มากที่สุด
4	เมื่อไม่แน่ใจในข้อกฎหมายท่านได้ปรึกษาผู้รู้ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.89	0.35	มากที่สุด
5	เมื่อมีข้อขัดแย้งในข้อกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงานท่านได้ทำหนังสือหรือผู้มีอำนาจวินิจฉัย	4.83	0.44	มากที่สุด
ภาพรวม		4.87	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านรักษากฎหมายด้วยเหตุผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เมื่อไม่แน่ใจในข้อกฎหมายท่านได้ปรึกษาผู้รู้ก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมาคือ ท่านใช้ข้อกฎหมายเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม ($\bar{X} = 4.88$) ท่านใช้ข้อกฎหมายเพื่อให้ผู้รับบริการปฏิบัติได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.87$) ท่านปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในหลักของกฎหมาย ($\bar{X} = 4.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อมีข้อขัดแย้งในข้อกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงานท่านได้ทำหนังสือหรือผู้มีอำนาจวินิจฉัย ($\bar{X} = 4.83$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	4.92	0.31	มากที่สุด
2	ท่านต่อต้านความทุจริตในหน่วยงาน	4.90	0.33	มากที่สุด
3	ท่านมีความพร้อมให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา	4.90	0.32	มากที่สุด
4	ท่านไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน	4.94	0.26	มากที่สุด
ภาพรวม		4.91	0.27	มากที่สุด

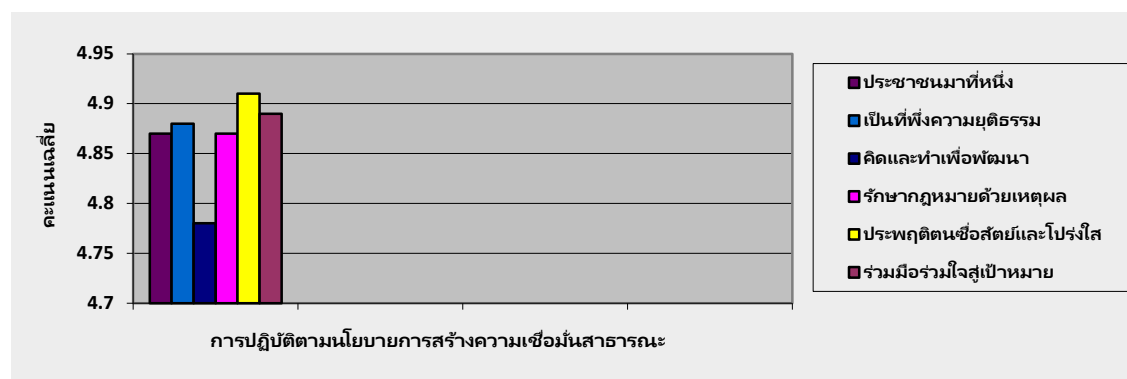
จากตารางที่ 6 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.94$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านต่อต้านความทุจริตในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.90$) ท่านมีความพร้อมให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.90$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย

ข้อที่	ข้อความถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้	4.87	0.36	มากที่สุด
2	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานขององค์กร	4.92	0.30	มากที่สุด
3	ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.89	0.33	มากที่สุด
4	ท่านยินดีให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน	4.90	0.33	มากที่สุด
5	ท่านเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.88	0.35	มากที่สุด
6	ท่านสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขในหน่วยงานได้	4.87	0.37	มากที่สุด
ภาพรวม		4.89	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ด้านร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานขององค์กร ($\bar{X} = 4.92$) รองลงมาคือ ท่านยินดีให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.90$) ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.89$) ท่านเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.87$) ท่านสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขในหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 4.87$)

จากผลการวิจัยสามารถแสดงคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 คะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

2. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

จากตารางที่ 2-7 ได้เลือกข้อความถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะแต่ละด้าน ($\bar{X} < 4.86$) มาจัดทำแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

ด้าน	ประเด็น	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ
ด้านคิดและ ทำเพื่อพัฒนา	ท่านนำความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75$) ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.76$) ท่านแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.78$) ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับที่สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X} = 4.79$) ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาการ ($\bar{X} = 4.81$)	1. ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาการ 2. ส่งเสริมให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนำมาพัฒนางานที่รับผิดชอบ 3. ส่งเสริมให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
ด้านประชาชน มาที่หนึ่ง	ท่านให้บริการจนสามารถสร้างความศรัทธาจากผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.82$)	4. ส่งเสริมการมีจิตบริการและพัฒนาทักษะการให้บริการที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาจากผู้รับบริการ
ด้านเป็นที่พึง ความยุติธรรม	ท่านสามารถจัดการข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง ($\bar{X} = 4.83$)	5. ส่งเสริมการสร้างความตระหนักและมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและความเที่ยงตรงเป็นกลาง
ด้านรักษา กฎหมายด้วย เหตุผล	เมื่อมีข้อขัดแย้งในข้อกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงานท่านได้ทำหน้าที่หรือผู้มีอำนาจวินิจฉัย ($\bar{X} = 4.83$)	6. กำชับให้ข้าราชการธุรการทำหน้าที่หรือผู้มีอำนาจวินิจฉัย เมื่อมีข้อขัดแย้งในข้อกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 8 สรุปแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการแสวงหาและนำความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาการ
2. ส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีโอกาสดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาสร้างสรรค์พัฒนางานที่รับผิดชอบ
3. ส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการสามารถปรับตัวให้เข้ากับที่สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
4. ส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีจิตบริการเพื่อสร้างความศรัทธาจากผู้รับบริการ
5. ส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีความตระหนักและมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งด้วยความเที่ยงตรงเป็นกลาง
6. กำชับให้ข้าราชการธุรการทำหน้าที่หรือผู้มีอำนาจวินิจฉัยเมื่อมีข้อขัดแย้งในข้อกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

1. จากผลการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะโดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด และมีผลการปฏิบัติรายด้านจัดอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านนั้น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาคให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นนโยบายที่สำคัญของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มุ่งมั่นสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะ ประกอบด้วย นโยบายที่ 1 สักคม ประชาชน เชื่อมั่น สร้างความเชื่อมั่น ในกระบวนการยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

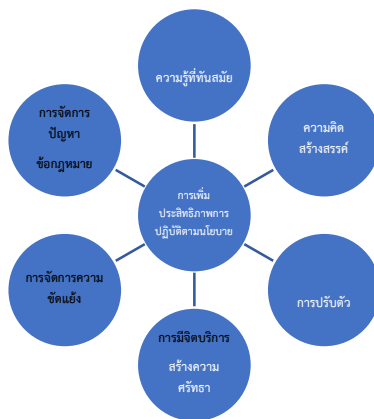
นโยบายที่ 2 บริหารทันสมัย เพิ่มกลไกการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความทันสมัย สร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ และนโยบายที่ 3 บุคลากรมีคุณธรรม พัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรเป็นคนดีและเก่ง โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่สร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจสาธารณะแก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566) ซึ่งความไว้วางใจของสถาบันจะเป็นการประเมินเพื่อตอบสนองความคาดหวังของประชาชนผ่านการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ (Tanny, 2022) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ต่าง ๆ ที่พบว่า จัดอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่มีความแตกต่างกันในรายละเอียดด้านต่าง ๆ อาทิ อรรถนุช กบรัตน์ และคณะ (2561) ที่พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงโดยรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานเป็นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ขณะที่ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทนงศักดิ์ บัวยิ้ม (2563) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีการปฏิบัติในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์การสร้างคุณประโยชน์ให้สังคม คุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ และข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ รวมทั้งการศึกษาของเนตรา เพ็ชรแสง และอภิชาติ พานสุวรรณ (2565) ที่พบว่า สภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และกัญญธิดา ลภัสนาทิพ (2566) ที่ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการอัยการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการอัยการแสวงหาและนำความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาการ ส่งเสริมให้ข้าราชการอัยการมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาสร้างสรรค์พัฒนางานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ข้าราชการอัยการสามารถปรับตัวให้เข้ากับที่สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่งเสริมให้ข้าราชการอัยการมีจิตบริการและพัฒนาทักษะการให้บริการที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาจากผู้รับบริการ ส่งเสริมให้ข้าราชการอัยการมีความตระหนักและมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและความเที่ยงตรงเป็นกลาง และควรกำชับให้ข้าราชการอัยการทำหน้าที่หรือผู้มีอำนาจวินิจฉัยเมื่อมีข้อขัดแย้งในข้อกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการอัยการสำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดมีความต้องการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะที่ทำได้ในระดับดีมากอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป อันจะส่งผลให้องค์กรอัยการได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนอย่างยั่งยืนนั้น เป็นเพราะข้าราชการอัยการสำนักงานคดีศาลสูงภาคเห็นจุดอ่อนในการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะ แสดงให้เห็นว่าได้อบรมรับคุณค่าและเป้าหมายองค์การและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร โดยจะก่อให้เกิดกรอบของความสัมพันธ์กันของประชาชน และระบบสังคม (Luhmann, 2017) สอดคล้องกับการวิจัยของเนตรา เพ็ชรแสง และอภิชาติ พานสุวรรณ (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สนับสนุน ทุนการศึกษาต่อในสาขาเฉพาะที่องค์กรขาดแคลน หรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการทำงาน พัฒนารูปแบบการให้บริการให้มีความทันสมัย มีความหลากหลาย จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

หรือผลงานในตำแหน่งจากผู้มีประสบการณ์ในสายงาน โดยกัญญธิดา ลภัสธนาทิพ (2566) มีข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุดว่า ควรกำหนดหน้าที่ หรือเป้าหมาย การปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า จะช่วยให้การปฏิบัติงานตรงตามขอบเขตของงาน ควรทบทวนการปฏิบัติงานแต่ละงานอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงาน เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และควรมีการอบรมวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามขั้นตอน เพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย มีความสอดคล้องและแตกต่างกับ ทนงศักดิ์ บัวยิ้ม (2563) ซึ่งมีข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์การของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่สอดคล้องกัน คือ ควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานและความเหมาะสมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีโอกาส แต่มีประเด็นที่แตกต่าง ได้แก่ ควรแก้ไขและเพิ่มช่องทางการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ง่าย ผู้บริหารควร จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขซ่อมแซมอาคารสถานที่บางห้องให้มีความปลอดภัยและพร้อมใช้ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่จะนำมาซึ่งแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ดังที่ไมตรี เนติวิริยะกุล และคณะ (2567) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การ และการบริหารเชิงกลยุทธ์มีผลต่อ สัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

จากแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 6 ประการ สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูงภาค 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้ที่ทันสมัย, ความคิดสร้างสรรค์, การปรับตัว, การมีจิตบริการ สร้างความศรัทธา, การจัดการความขัดแย้ง และการจัดการปัญหาข้อกฎหมาย ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีศาลสูงภาค สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักคณิศาลสูงภาคควรมีหน่วยหรือคณะทำงานประเมินและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายภายในสำนักงาน

1.2 นอกจากการดำเนินการตามแนวทาง 6 ประการที่แสดงในผลการวิจัยแล้ว สำนักงานคณิศาลสูงภาคควรส่งเสริมการยกระดับการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการธุรการ อันจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

1.2.1 ด้านประชาชนมาที่หนึ่ง ควรเสริมสร้างและพัฒนากการปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้รับบริการ

1.2.2 ด้านเป็นที่พึ่งความยุติธรรม ควรเสริมสร้างและพัฒนากการปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา

1.2.3 ด้านคิดและทำเพื่อพัฒนา ควรเสริมสร้างและพัฒนากการปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการนำความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงาน และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

1.2.4 ด้านรักษากฎหมายด้วยเหตุผล ควรเสริมสร้างและพัฒนากการปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการทำหนังสือหรือผู้มีอำนาจวินิจฉัยเมื่อมีข้อขัดแย้งในข้อกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงาน

1.2.5 ด้านประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส ควรเสริมสร้างและพัฒนากการปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการต่อต้านความทุจริตในหน่วยงาน และการเตรียมความพร้อมให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

1.2.6 ด้านร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย ควรเสริมสร้างและพัฒนากการปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องการทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขในหน่วยงานได้ และการเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้คือ ใช้การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งพบว่าผลการปฏิบัติตามนโยบายฯ จัดอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการยกระดับการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติตามนโยบายการสร้างความเชื่อมั่นสาธารณะของข้าราชการธุรการสำนักงานคณิศาลสูงภาค เช่น ปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ ทักษะการสื่อสาร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กวินทิพย์ ชาญพิพัฒน์ไพบูลย์. (2567). การปรับปรุงคุณภาพการบริการภาครัฐเพื่อความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล.

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2(4), 899-910.

<https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/1307>.

กัญญธิดา ลภัสธนาทิพ. (2566). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคณิศาลสูงภาค สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน, 1(2), 40-52.

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/article/view/572>.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2560). คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 7(1), 1-15.

<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jrcd/article/view/9145>.

- จำเนียร จวงตระกูล และนวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2562). การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย*, 1(2), 9-22.
<https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paatj/article/view/285>.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). การประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม: จะทำอย่างไรให้ถูกต้อง. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 5(1), 28-47. <http://ojs.ru.ac.th/index.php/MPA/article/view/269>.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2561). Governance in public administration: does it rely in public trust. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช*, 2(2), 93-119. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/polsci-stou/article/view/212128>.
- ทองศักดิ์ บัวยิ้ม. (2563). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
<https://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/8408>.
- เนตรา เพ็ชรแสง และอภิชาติ พานสุวรรณ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 9(3), 59-76.
<https://acd.mcu.ac.th/wp-content/uploads/2022/12/05.-แนวทางการพัฒนา-เนตรา-59-76.pdf>.
- มณีสริย์ มณีนาค. (2562). *ความเชื่อใจไว้วางใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐในสังคมพหุวัฒนธรรมชายแดนใต้: กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไมตรี เนติวิริยะกุล, สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2567). วัฒนธรรมองค์การและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(2), 487-506. <https://doi.org/10.60027/iarj.2024.274908>
- สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1. (2559). *คู่มือปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการส่วนสนับสนุนงานอัยการศาลสูงจังหวัด*. สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1.
- สำนักงานคดีศาลสูงภาค 4. (2567). *อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4*. สืบค้น 24 เมษายน 2568 จาก <https://www1.agc.go.th/region4/appeal4/>.
- สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *ประกาศสำนักงานอัยการสูงสุดเรื่อง อัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการอัยการ*. สำนักงานบริหารและสนับสนุนงานอัยการสูงสุด สำนักงานอัยการสูงสุด.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *นายอำนาจ เจตน์เจริญรักษ์ อัยการสูงสุด คนที่ 18 แถลงนโยบายการบริหารงานสำนักงานอัยการสูงสุด*. สืบค้น 24 เมษายน 2568 จาก <https://www.agc.go.th/press191066/>.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี (พ.ศ.2567) ของสำนักงานอัยการสูงสุด*. สำนักยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน สำนักงานอัยการสูงสุด.
- อรนุช กบรัตน์, เรืองดาว ทวะชาลี และธงชัย สิงอุดม. (2561). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 4. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 1(2), 30-40. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/123>.
- Agah, J. J., Ocheni, C. A., Ezugwu, I. J., Nhaji, A. D., Nnenanya, G. C., & Eke, J. C. (2023). Application of item objective congruence index (ioc-index) for proper alignment of 2020 physics wassce items with objectives and content. *Journal of education*, 9(1), 57-63.
<https://journal.theasseren.org.ng/index.php/joed/article/view/373/57>.

- Hitlin, P., & Shutava, N. (2022). *Trust in government*. Partnership for Public Service and Freedman Consulting. <https://ourpublicservice.org/wp-content/uploads/2022/03/Trust-in-Government.pdf>.
- Kennedy, I. (2022). Sample size determination in test-retest and Cronbach alpha reliability estimates. *British Journal of Contemporary Education*, 2(1), 17-29. <https://doi.org/10.52589/BJCE-FY266HK9>.
- Liu, J., Shahab, Y., & Hoque, H. (2022). Government response measures and public trust during the COVID-19 pandemic: evidence from around the world. *British Journal of Management*, 33(2), 571-602. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.12577>.
- Luhmann, N. (2017). *Trust and power*. M. King & C. Morgner (Eds.). Polity Press.
- Schmidhuber, L., Ingrams, A., & Hilgers, D. (2021). Government openness and public trust: The mediating role of democratic capacity. *Public Administration Review*, 81(1), 91-109. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.13298>.
- Tanny, T., F. (2022). Dimensions of Trust: A Review of Trust in Government. *Indian Journal of Public Administration*, 69(1), 22-36. <https://doi.org/10.1177/00195561221136256>.
- Tanujaya, B., Prahmana, R. C. I., & Mumu, J. (2022). Likert scale in social sciences research: Problems and difficulties. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(4), 89-101.
- Uakarn, C., Chaokromthong, K., & Sintao, N. (2021). Sample Size Estimation using Yamane and Cochran and Krejcie and Morgan and Green Formulas and Cohen Statistical Power Analysis by G*Power and Comparisons. *APHEIT International Journal of Interdisciplinary Social Sciences and Technology*, 10(2), 76-88. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ATI/article/view/254253>.
- Van der Meer, T. W. G., & Zmerli, S. (2017). *The Deeply Rooted Concern with Political Trust*. In Zmerli S., Van der Meer, T. W.G (Eds.), *Handbook on Political Trust* (pp. 1-16). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781782545118.00010>.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

The factors influencing employment of public administration graduates
from Rajabhat Mahasarakham Universityธีรพจน์ ภูริโสภณ¹, ยูวเรศ หลุดพา^{2*}Theerapoj Phurisophon¹, Yuvares Ludpa^{2*}^{1,2}คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2}Faculty of Political Science and Public Administration, Maha Sarakham Rajabhat University*Corresponding author's e-mail: aj.phaew@gmail.com¹, yuvares.l@kkumail.com^{2*}

Received: May 13, 2025

Revised: May 24, 2025

Accepted: May 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ด้านการศึกษา ด้านตลาดแรงงาน และด้านเครือข่ายทางสังคม โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (GPA) ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสาร ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การแนะนำอาชีพ และเครือข่ายศิษย์เก่าที่อาจมีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2563-2566 จำนวน 200 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา IOC=0.85 และมีค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.73 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการมีงานทำของบัณฑิต ได้แก่ ระยะเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ GPA ทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะการสื่อสาร ส่วนการแนะนำอาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์ที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญเล็กน้อย ขณะที่เครือข่ายศิษย์เก่าไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ชัดเจน แบบจำลองการวิเคราะห์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีงานทำได้ร้อยละ 52.4 ดังนั้น ควรส่งเสริมระบบฝึกงานที่มีคุณภาพ พัฒนาหลักสูตรทักษะภาษาอังกฤษและการสื่อสารอย่างเป็นระบบ และการจัดกิจกรรมแนะนำอาชีพอย่างต่อเนื่อง

เพื่อเสริมศักยภาพของนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ: การมีงานทำ, บัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์, ทักษะอาชีพ

Abstract

This research aimed to investigate the factors influencing the employability of graduates from the Public Administration Program at Mahasarakham Rajabhat University. The study includes personal, educational, labor market, and social network factors. The study focused on analyzing the effects of academic achievement (GPA), English language proficiency, communication skills, internship experience duration, career counseling, and alumni networks on graduates' employment status. The sample consisted of 200 graduates from academic years 2020 to 2023, selected through purposive sampling. Data were collected using a structured questionnaire with a content validity index (IOC) of 0.85 and a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.73. The data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The results revealed that four variables significantly influenced employment: internship experience duration, GPA, English language skills, and communication skills. Career counseling showed a marginally significant effect, while alumni networks were not significantly related to employment. The model accounted for 52.4% of the variance in employment outcomes. The findings suggest that institutions should enhance internship programs, integrate practical English and communication training into the curriculum, and strengthen career counseling services. These initiatives can help equip graduates with essential competencies aligned with labor market demands and improve their employment opportunities.

Keywords: employment, graduate, public administration, job skills

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การมีงานทำของบัณฑิตถือเป็นเป้าหมายปลายทางที่สำคัญของระบบการศึกษาไทย และเป็นตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) สำหรับบัณฑิตในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งมุ่งเน้นการผลิตบุคลากรสำหรับภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน จำเป็นต้องมีทั้งความรู้และทักษะในเชิงปฏิบัติอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันยังคงมีแนวโน้มสูง โดยเฉพาะในกลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) ประเด็นสำคัญที่ต้องการการศึกษาเชิงลึก คือ ปัจจัยที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการมีงานทำของบัณฑิต เพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถพัฒนาแนวทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง การมีงานทำของบัณฑิตหลังสำเร็จการศึกษา เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพของระบบอุดมศึกษา โดยเฉพาะในระดับปริญญาตรีที่มุ่งเน้นการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ สถานการณ์ในปัจจุบันพบว่า แม้อัตราบัณฑิตจำนวนมากสำเร็จการศึกษาในแต่ละปี แต่กลับประสบปัญหาในการหางานทำ หรือทำงานไม่ตรงสายวิชาที่เรียนมา ซึ่งกลายเป็นประเด็นที่ท้าทายต่อทั้งภาครัฐ สถาบันการศึกษา และตัวนักศึกษาเอง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นที่มีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ได้เปิดการเรียนการสอนในหลากหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะ “สาขารัฐประศาสนศาสตร์” ซึ่งมีเป้าหมายในการผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารภาครัฐ การจัดการนโยบายสาธารณะ และการบริการชุมชน ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเบื้องต้นพบว่า บัณฑิตจำนวนหนึ่งของสาขาดังกล่าวยังประสบปัญหาในการมีงานทำภายหลังสำเร็จการศึกษา บางรายไม่สามารถเข้าทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับสายวิชาชีพ หรือใช้เวลานานในการได้งานทำ (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2566b)

จากปรากฏการณ์ดังกล่าว จึงเกิดข้อสงสัยว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านทักษะการสื่อสาร ประสบการณ์ฝึกงาน ความสามารถด้านเทคโนโลยี หรือแม้แต่ผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจมีอิทธิพลแตกต่างกันต่อความสามารถในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิตแต่ละราย ทั้งนี้ ยังไม่มีการศึกษาที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจงต่อบริบทของบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ในระดับพื้นที่ของจังหวัดมหาสารคามหรือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2565; มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2566b)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์และหาคำตอบว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการศึกษาเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ จะช่วยสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และเสนอแนะแนวทางพัฒนาหลักสูตร การแนะแนวอาชีพ การฝึกอบรมเสริมทักษะ หรือการจัดกิจกรรมฝึกงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บัณฑิตสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำของบัณฑิต

การมีงานทำของบัณฑิตเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่ตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน เช่น ทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital theory) ซึ่งเสนอโดย Psacharopoulos & Patrinos (2018) ได้อธิบายว่า การศึกษาคือการลงทุนในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อรายได้และโอกาสในการมีงานทำของบุคคลนั้น ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยหลักของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อรายได้และการมีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Organisation for Economic Co-operation and Development (2019) และ Hanushek & Woessmann (2020) ที่เน้นว่า ความรู้ ทักษะ และสุขภาพ เป็นองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการจ้างงาน ทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital theory) ในระยะหลังได้เน้นย้ำว่า ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และ สุขภาพ (health) เป็นองค์ประกอบหลักของทุนมนุษย์ที่มีผลอย่างยิ่งต่อ โอกาสในการจ้างงาน การรักษางาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีการแข่งขันในตลาดแรงงาน (job competition theory) ที่ระบุว่า บัณฑิตแต่ละคนมีโอกาสนในการได้งานขึ้นอยู่กับความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งรวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ประสบการณ์การฝึกงาน และทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่ออาชีพนั้นซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Bills et al. (2017) ที่ศึกษามุมมองของนายจ้างและอธิบายว่า เหตุผลของการจ้างงานไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มีอยู่จริง แต่อยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้งาน และต้นทุนการฝึกอบรม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต

นักวิจัยหลายคนได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต พบว่า สามารถจำแนกปัจจัยออกได้เป็นหลายกลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) ได้แก่ เพศ อายุ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GPA) ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และทักษะการสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการมีงานทำ
2. ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรที่เปิดสอน การจัดการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการแนะแนวอาชีพ โดยเฉพาะในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ การได้ฝึกงานในหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญในการสร้างประสบการณ์ตรงที่ช่วยเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ
3. ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน ประกอบด้วยความต้องการของตลาดแรงงาน ความสอดคล้องของหลักสูตรกับตลาดงาน และภาวะเศรษฐกิจ
4. ปัจจัยด้านเครือข่ายและการเข้าสังคม ได้แก่ ความสามารถในการสร้างเครือข่าย (networking) ความสัมพันธ์กับรุ่นพี่ในสายงาน หรือการได้รับคำแนะนำจากอาจารย์และที่ปรึกษา

การมีงานทำของบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ในบริบทของประเทศไทย บัณฑิตในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ ส่วนใหญ่คาดหวังที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างไรก็ตาม อัตราการแข่งขันในการสอบเข้ารับราชการมีสูงมาก ขณะที่ตลาดแรงงานในภาคเอกชนยังมีข้อจำกัดในการรองรับบัณฑิตกลุ่มนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) นอกจากนี้ การศึกษาของ กรมการจัดหางาน (2564) พบว่า บัณฑิตที่มีทักษะด้านดิจิทัลความสามารถในการปรับตัว และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีแนวโน้มที่จะหางานได้ง่ายกว่าบัณฑิตที่ขาดทักษะเหล่านี้

สถานการณ์การมีงานทำของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากรายงานการติดตามบัณฑิตของสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2566b) พบว่า บัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์มีอัตราการมีงานทำเฉลี่ยในปีแรกหลังจบการศึกษาประมาณร้อยละ 72 โดยงานที่ได้รับส่วนใหญ่คือ พนักงานราชการ ตำแหน่งธุรการ และงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบัณฑิตจำนวนหนึ่งว่างงานหรือประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะและแนวทางการส่งเสริมอาชีพอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีการแข่งขันในตลาดแรงงานและเป็นกรอบวิเคราะห์หลัก รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต เช่น ปัจจัยด้านบุคคล สถาบันการศึกษา ตลาดแรงงาน และเครือข่ายทางสังคม โดยบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์มีแนวโน้มเลือกทำงานภาครัฐแต่เผชิญการแข่งขันสูง รวมถึงการใช้เทคโนโลยี และการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญต่อโอกาสในการทำงาน ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีและปัจจัยดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยที่คณะผู้วิจัยนำไปสู่การศึกษาและสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย และแนวคิดทางทฤษฎีต่าง ๆ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสามารถจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

ตัวแปรต้น (independent variable)

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GPA) เป็นดัชนีชี้วัดทางวิชาการที่สะท้อนถึงความสามารถของนักศึกษา ทักษะภาษาอังกฤษ เป็นทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงานที่มีลักษณะสากลมากขึ้น ทักษะการสื่อสารสื่อสารได้ดีช่วยเพิ่มความสามารถในการสัมภาษณ์งานและทำงานร่วมกับผู้อื่น และการใช้เทคโนโลยี
- 2) ปัจจัยด้านการศึกษา (educational factors) ระยะเวลาฝึกงาน เนื้อหาการฝึกงาน คำแนะนำจากอาจารย์ การอบรม

อาชีพ ประสบการณ์ฝึกงาน การฝึกประสบการณ์จริงช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานและเข้าใจระบบราชการ การแนะแนวอาชีพ มีผลต่อความเข้าใจของนักศึกษาเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพ และส่งผลต่อการวางแผนอาชีพ

3) ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน (labor market factors) ความสอดคล้องหลักสูตรกับตลาด ความสามารถในการแข่งขันของสาขา โดยความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรกับความต้องการของตลาดแรงงานมีผลต่อโอกาสได้งาน ความต้องการของตลาดแรงงานในภาครัฐ/ท้องถิ่น มีผลต่อการดูดซับบัณฑิตเข้าทำงาน (กรมการจัดหางาน, 2564)

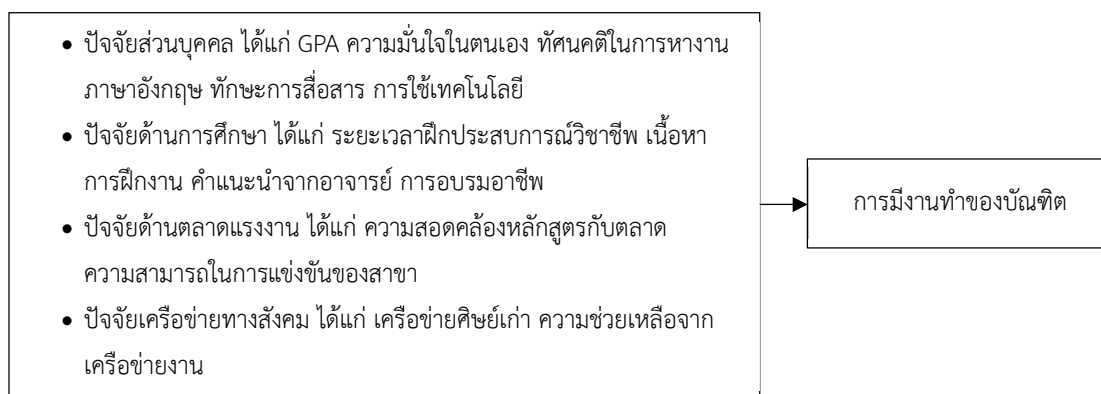
4) ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม (social network factors) เครือข่ายศิษย์เก่า ความช่วยเหลือจากเครือข่ายงาน โดยความสัมพันธ์กับรุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในสายงาน สามารถช่วยให้ได้ข้อมูลข่าวสารและโอกาสในการสมัครงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย/ชุมชน ช่วยสร้างทักษะสังคมและเครือข่ายที่นำไปสู่โอกาสในการทำงาน

ตัวแปรตาม (dependent variable)

การมีงานทำ หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องของงานกับสาขาที่เรียน ตามสถานภาพการมีงานทำภายในระยะเวลาที่กำหนดหลังจบการศึกษา (สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2566)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2563–2566 จำนวน 397 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2566a) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สำเร็จการศึกษาในช่วง 1–5 ปีล่าสุด และยินดีให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอิงจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ปีที่จบการศึกษา สถานภาพการมีงานทำในปัจจุบัน ซึ่งออกแบบในรูปแบบของ แบบสอบถามปลายปิด (closed-ended questions) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรประชากร เช่น เพศ อายุ ปีที่จบการศึกษา และสถานภาพการมีงานทำในปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างตัวแปรพื้นฐานกับประเด็นหลักของการวิจัย

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น GPA ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ซึ่งอาจส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต เช่น เกรดเฉลี่ย (GPA) ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยี และทักษะการสื่อสาร โดยออกแบบในรูปแบบของ แบบสอบถามปลายปิด และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เพื่อให้สามารถวัดระดับหรือประเมินศักยภาพของผู้ตอบได้อย่างมีมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการศึกษา เช่น ประสบการณ์ฝึกงาน การได้รับคำปรึกษาด้านอาชีพหรือคำแนะนำจากอาจารย์ การอบรมอาชีพ ระยะเวลาฝึกงาน เนื้อหาการฝึกงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อาจมีอิทธิพลต่อการมีงานทำของบัณฑิต โดยออกแบบในรูปแบบของ แบบสอบถามปลายปิดและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เพื่อวัดระดับความเห็นและประสบการณ์ของผู้ตอบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ประสบการณ์ฝึกงาน และการได้รับคำปรึกษาด้านอาชีพ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยตลาดแรงงาน เช่น ความสอดคล้องหลักสูตรกับตลาดหรือความต้องการของตลาด ความสามารถในการแข่งขันของสาขาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (questionnaire) โดยออกแบบในรูปแบบของแบบสอบถามปลายปิดและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ส่วนที่ 5 ปัจจัยเครือข่ายสังคม ความสัมพันธ์กับเครือข่ายรุ่นพี่ ซึ่งอาจส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิต เช่น ความสัมพันธ์กับเครือข่ายรุ่นพี่หรือเครือข่ายศิษย์เก่า ความช่วยเหลือจากเครือข่ายงาน โดยเครื่องมือในส่วนนี้ออกแบบเป็นแบบสอบถามปลายปิด และแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) เพื่อวัดระดับการรับรู้ ความเห็น และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 6 ภาวะการมีงานทำ คือ ระดับความคิดเห็นต่อความสอดคล้องของงานกับสาขาที่เรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (questionnaire) โดยออกแบบในรูปแบบของ แบบสอบถามปลายปิดและแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.85 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ

2.2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกลุ่มเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.73 โดยค่า Cronbach's alpha มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 โดยทั่วไปค่าที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.70

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่าน Google form และ/หรือแบบสอบถามกระดาษ ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 30 วัน โดยแจ้งวัตถุประสงค์แก่ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน และรักษาความลับของข้อมูลตามหลักจริยธรรม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการมีงานทำ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด คือ ประสบการณ์ฝึกงาน และปัจจัยที่ได้รับการประเมินในระดับปานกลาง คือ เครือข่ายศิษย์เก่า ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการมีงานทำ

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
GPA	3.75	0.62	มาก
ความมั่นใจในตนเอง	3.91	0.57	มาก
ทัศนคติในการหางาน	3.85	0.59	มาก
ภาษาอังกฤษ	3.52	0.72	มาก
ทักษะการสื่อสาร	3.94	0.61	มาก
การใช้เทคโนโลยี	3.66	0.68	มาก
ระยะเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.10	0.54	มากที่สุด
เนื้อหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	3.88	0.60	มาก
คำแนะนำจากอาจารย์	3.67	0.65	มาก
การอบรมอาชีพ	3.59	0.70	มาก
ความสอดคล้องหลักสูตรกับตลาดหรือความต้องการของตลาด	3.43	0.74	มาก
ความสามารถในการแข่งขันของสาขา	3.39	0.76	ปานกลาง
เครือข่ายศิษย์เก่า	3.25	0.73	ปานกลาง
ความช่วยเหลือจากเครือข่ายงาน	3.34	0.70	ปานกลาง
ภาวะการมีงานทำ	3.66	0.66	มาก

จากการทดสอบความแตกต่าง (independent t-test/ ANOVA) ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า GPA กับ การมีงานทำ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระยะเวลาฝึกงานกับการมีงานทำ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปรเปรียบเทียบ	ค่าทางสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
GPA กับ การมีงานทำ	F = 4.212	0.017	แตกต่าง
ระยะเวลาฝึกงานกับการมีงานทำ	F = 6.832	0.001	แตกต่าง

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ใช้ตัวแปรอิสระต่าง ๆ พบว่า ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (EXP) มีผลกระทบต่อการมีงานทำสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ B สูงที่สุด (0.448) และค่าความสัมพันธ์ Beta สูง (0.401) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ GPA (เกรดเฉลี่ย) ทักษะภาษาอังกฤษ (ENG) และ ทักษะการสื่อสาร (COM) ส่งผลต่อการมีงานทำในระดับที่มีนัยสำคัญ และปัจจัยด้านการศึกษา ได้แก่ การแนะนำอาชีพ (CAR) และ ปัจจัยเครือข่ายสังคม ได้แก่ เครือข่ายศิษย์เก่า (ALUM) ส่งผลในระดับใกล้เคียง แต่ไม่ถึงระดับนัยสำคัญ โดย GPA (เกรดเฉลี่ย) มีผลต่อการมีงานทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\text{Sig} = 0.004$) ทักษะภาษาอังกฤษ (ENG) และ ทักษะการสื่อสาร (COM) ส่งผลในระดับนัยสำคัญ 0.01 – 0.05 ประสบการณ์ฝึกงาน (EXP) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ($B = 0.448$, $\text{Beta} = 0.401$) การแนะนำอาชีพ (CAR) มีแนวโน้มส่งผล แต่ยังไม่ถึงระดับนัยสำคัญ ($\text{Sig} = 0.057$) เครือข่ายศิษย์เก่า (ALUM) ไม่มีผลชัดเจนต่อการมีงานทำ ($\text{Sig} = 0.168$) โดยแบบจำลองถดถอยพหุคูณสามารถอธิบายการมีงานทำได้ R^2 เท่ากับ 52.4% ดังตารางที่ 3 และได้สมการ ดังนี้

$$Y = 0.228 + 0.312(\text{GPA}) + 0.267(\text{ENG}) + 0.190(\text{COM}) + 0.401(\text{EXP}) + 0.151(\text{CAR}) + 0.076(\text{ALUM})$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ใช้ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ B	Beta	Sig.
ค่าคงที่	0.228	-	-
GPA	0.331	0.312	0.004**
ทักษะภาษาอังกฤษ (ENG)	0.284	0.267	0.009**
ทักษะการสื่อสาร (COM)	0.215	0.190	0.046*
ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (EXP)	0.448	0.401	0.001**
การแนะนำอาชีพ (CAR)	0.173	0.151	0.057
เครือข่ายศิษย์เก่า (ALUM)	0.087	0.076	0.168

$R^2 = 0.524$, $p\text{-value} = **0.01$, $*0.05$

การอภิปรายผล

1. ผลกระทบของประสบการณ์ฝึกงานต่อการมีงานทำ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ฝึกงาน มีผลต่อการมีงานทำมากที่สุด จึงกล่าวได้ว่า การฝึกงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานมีผลให้ผู้จบการศึกษามีโอกาสได้งานทำมากขึ้น เพราะนายจ้างเห็นศักยภาพจากประสบการณ์จริง การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) จะช่วยเสริมทักษะและความเข้าใจในบริบทการทำงานจริง เช่น การฝึกงาน การทำโครงการภาคสนาม หรือการจำลองสถานการณ์การทำงาน ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติ และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา

2. ผลกระทบของเกรดเฉลี่ย (GPA) ต่อการมีงานทำ ผลวิจัยพบว่า GPA มีผลต่อการมีงานทำในระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีผลการเรียนดีมีแนวโน้มได้งานมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Organisation for Economic Co-operation and Development (2019) และ Hanushek & Woessmann (2020) ซึ่งระบุว่า “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการแข่งขันในตลาดแรงงาน”

3. ผลของทักษะภาษาอังกฤษต่อการมีงานทำ ผลวิจัยพบว่า ทักษะภาษาอังกฤษ มีผลต่อการมีงานทำอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษในยุคแรงงานเสรีและเศรษฐกิจดิจิทัล ภาษาอังกฤษเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บัณฑิต

สามารถสมัครงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ได้มากขึ้น

4. ผลของทักษะการสื่อสารต่อการมีงานทำ ทักษะการสื่อสาร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำในระดับนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ soft skills theory ที่กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารมีความสำคัญพอ ๆ กับความรู้เชิงเทคนิค กล่าวได้ว่า ทักษะการสื่อสารของบัณฑิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสัมภาษณ์งานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5. ผลของการแนะแนวอาชีพ แม้การแนะแนวอาชีพจะยังไม่ถึงระดับนัยสำคัญ แต่มีแนวโน้มส่งผลต่อการมีงานทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Super's Career Development Theory ที่เน้นการพัฒนาทักษะการวางแผนอาชีพตั้งแต่ช่วงมหาวิทยาลัย บัณฑิตที่ได้รับคำปรึกษาด้านการวางแผนอาชีพ มีโอกาสได้งานในระยะเวลาอันสั้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีการแนะแนว

6. ผลของเครือข่ายศิษย์เก่า เครือข่ายศิษย์เก่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ยังคงมีค่าสัมประสิทธิ์บวก แสดงว่า มีผลทางอ้อมในบางกรณี เช่น การแนะนำงานหรือส่งต่อข้อมูลโอกาสอย่างไรก็ตาม ข้อมูลยังไม่เพียงพอในการชี้ชัดว่ามีอิทธิพลต่อโอกาสการมีงานทำ

7. ความสามารถในการอธิบายโมเดล ค่าความสามารถในการอธิบายแบบจำลอง หมายความว่า ปัจจัย 6 ตัวนี้สามารถอธิบายโอกาสการมีงานทำได้ 52.4% อีก 47.6% อาจเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น สถานการณ์เศรษฐกิจ การแข่งขันในตลาดแรงงาน ความถนัดเฉพาะทาง ซึ่งเป็นแนวทางที่ควรศึกษาเพิ่มเติมในอนาคตต่อไป

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การมีงานทำของบัณฑิตไม่ได้เกิดจากเพียง “ผลการเรียน” หรือ “คุณวุฒิทางวิชาการ” เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับ ระยะเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสาร และการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของทักษะศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่

องค์ความรู้ใหม่

จากศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะผู้วิจัยค้นพบว่า การฝึกงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตมากที่สุด ซึ่งหากมีประสบการณ์ฝึกงานที่มีคุณภาพ จะส่งผลต่อการมีงานทำมากกว่า GPA โดยเฉพาะทักษะผสมผสานที่เป็นการรวม hard skill และ soft skills เป็นหัวใจของความพร้อมในการทำงานของบัณฑิต และ จาก 6 ปัจจัย ได้แก่ GPA ทักษะภาษาอังกฤษ (ENG) ทักษะการสื่อสาร (COM) ประสบการณ์ฝึกงาน (EXP) การแนะแนวอาชีพ (CAR) และ เครือข่ายศิษย์เก่า (ALUM) ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อวางแผนและประเมินความเสี่ยงในการไม่มีการมีงานทำของบัณฑิตได้ รวมถึงการแนะแนวอาชีพต้องมีลักษณะเฉพาะทางและต่อเนื่อง นอกจากนั้นระบบศิษย์เก่าควรสร้างแพลตฟอร์มศิษย์เก่าเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายรุ่นพี่สู่รุ่นน้องเพื่อส่งเสริมการมีงานทำต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ระดับสถาบัน

1.1.1 เสริมสร้างระบบฝึกงานที่มีคุณภาพและสัมพันธ์กับตลาดแรงงานมหาวิทยาลัยควรร่วมมือกับหน่วยงานราชการ ท้องถิ่น และองค์กรเอกชน เพื่อจัดให้บัณฑิตได้ฝึกงานในสภาพแวดล้อมที่ตรงกับสายอาชีพ กำหนดให้การฝึกงานมีการประเมินที่ชัดเจน ทั้งด้านทักษะ การปฏิบัติงาน และการปรับตัวในองค์กร

1.1.2 พัฒนา "ศูนย์แนะแนวอาชีพ" ให้เข้มแข็งและมีบทบาทต่อเนื่อง จัดบริการให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคล และติดตามผลหลังจบการศึกษา จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างนักศึกษา-ศิษย์เก่า-นายจ้าง เพื่อสร้างความเข้าใจในอาชีพและตลาดงานที่เปลี่ยนแปลง

1.1.3 ยกระดับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานจริง จัดหลักสูตรภาษาอังกฤษเชิงปฏิบัติ เช่น ภาษาอังกฤษราชการ ภาษาอังกฤษสำหรับการสัมภาษณ์ ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษผ่านกิจกรรม เช่น การจัดเวทีพูดสาธารณะ/ภาษาอังกฤษ (public speaking)

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงหลักสูตร/ระดับคณะ

1.2.1 พัฒนาทักษะการสื่อสารในทุกวิชาหลัก บูรณาการทักษะการพูด การเขียน และการนำเสนอในรายวิชาให้หลากหลาย เช่น รายวิชานโยบายสาธารณะ หรือระเบียบงานสารบรรณ จัดกิจกรรมสหกิจศึกษา หรือโครงการบริการวิชาการร่วมกับชุมชน เพื่อฝึกการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายจริง

1.2.2 ส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์ม “ศิษย์เก่า” ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จัดกิจกรรมพบปะศิษย์เก่าทุกปี และใช้ระบบออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลตำแหน่งงาน ใช้เครือข่ายศิษย์เก่าเป็นที่ปรึกษาด้านสายอาชีพ (mentorship)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลายรุ่นและหลายสาขา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยระหว่างสาขาวิชาต่าง ๆ และระหว่างช่วงปีที่จบ

2.2 ศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นเพิ่มเติม เช่น ความต้องการแรงงานในระดับภูมิภาค อิทธิพลของครอบครัว เศรษฐกิจ และสถานการณ์หลัง COVID-19 ทักษะและแรงจูงใจส่วนบุคคลต่อการทำงาน

2.3 ศึกษาผลระยะยาวของการมีงานทำ เช่น รายได้เฉลี่ย คุณภาพชีวิต ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อดูความสัมพันธ์กับปัจจัยการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2564). ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาปี 2564 และประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2566 - 2567. กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2566a). ข้อมูลสถิติบัณฑิตและผลการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ปีการศึกษา 2565. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2566b). รายงานผลการติดตามบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2565. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). แผนพัฒนาการอุดมศึกษา ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2565). รายงานการติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิตในระบบอุดมศึกษาไทย ปีการศึกษา 2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2566). รายงานผลการติดตามและประเมินผลบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีการศึกษา 2565. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 4 : ตุลาคม - ธันวาคม 2566. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- Bills, D. B., Di Stasio, V., & Gërkhani, K. (2017). *The Demand Side of Hiring: Employers in the Labor Market. Annual Review of Sociology*, 43, 291-310. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081715-074255>.

- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). *The Economic Impacts of Learning Losses*. OECD Education Working Paper No. 225. <https://doi.org/10.1787/21908d74-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*. OECD Publishing.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445-458. <https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.



**การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2**
**Supervision operations within the Srithat group 2 of Udon Thani Primary
Educational Service Area Office 2**

อภิเชษฐ์ ปานภูมิ^{1*}, สุรศักดิ์ หลาบมาลา², อมรทิพย์ เจริญผล³
Apichat Panpoom^{1*}, Surasak Labmala², Amornthip Charenohon³

^{1,2,3}หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

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

*Corresponding author's e-mail: apichat202532@gmail.com^{1*}, surasak@gmail.com², amornthipc@gmail.com³

Received: February 05, 2025

Revised: May 11, 2025

Accepted: May 13, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ google form วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ รองลงมา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศ และการวางแผนการนิเทศ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติการนิเทศ แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านปฏิบัติการนิเทศ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ผู้บริหารควรเตรียมเครื่องมือนิเทศโดยพัฒนาแบบสังเกตการสอน แบบประเมิน และแบบบันทึกต่าง ๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการทำงานเป็นรูปแบบ PDCA ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ไม่กดดัน ผู้บริหารควรวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตลอดปีการศึกษา และผู้บริหารควรนำระบบออนไลน์มาใช้ในการนิเทศและติดตามผล

คำสำคัญ: การดำเนินงาน, นิเทศภายใน, แนวทางพัฒนา

Abstract

This research aimed to examine levels and development guidelines for internal supervision in the Sri That 2 School Group under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 2. The sample comprised 97 teachers. Research was conducted using a questionnaire with IOC values of 0.67-1.00 and a reliability coefficient of 0.81. Data collection using a Google form, achieving a 100% response rate from all participants. Statistical analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis techniques. Research findings that Overall, average internal supervision operations in educational institutions were at a high level, the creation of supervisory media and as the aspect with the highest mean, followed by the study of current conditions, problems, and supervision needs, and supervision planning. The aspect with the lowest mean was supervision implementation. The guidelines for developing internal supervision operations within educational institutions in terms of supervisory practices were school administrators should emphasize participation by providing opportunities for all relevant parties to participate in providing information. Administrators should prepare supervisory tools by developing teaching observation forms, evaluation forms, and various recording forms.

Keywords: supervision implementation, administrator, development guidelines

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างมีเสถียรภาพท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและขยายวงกว้างไปสู่การพัฒนาสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองต่อไปได้อย่างมีหลักการ ควบคู่กับพื้นฐานของการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี ในการเป็นพลเมืองยุคศตวรรษที่ 21 สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการจัดการศึกษาที่ดีนั้นต้องส่งเสริมให้มนุษย์ทุกคน ทุกวัย สามารถเรียนรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด พัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในบุคคลให้ได้รับการกระตุ้น และพัฒนา เพื่อการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยระบุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ว่าหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกช่วงวัย ตั้งแต่เด็กปฐมวัย วัยเรียน วัยทำงาน และผู้สูงวัยมีโอกาสในการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้แต่ละบุคคลได้พัฒนาตามความพร้อมและความสามารถให้บรรลุขีดสูงสุด มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในการดำรงชีวิต และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมทั้งมีสมรรถนะในการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อันจะนำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการที่สามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ (vision) “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะที่ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทพบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือ ผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง ซึ่งได้ศึกษาสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัยและทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และนำผลการติดตาม ประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้ง การพัฒนาการศึกษา กับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาประกอบด้วยปัจจัยที่หลากหลาย องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “การนิเทศภายในสถานศึกษา” ซึ่งจะเป็นกลไกของการชี้้นำให้ความช่วยเหลือ ควบคุมกำกับ ติดตาม ทำให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องคิดทบทวนและแสวงหาแนวทางการพัฒนา โดยใช้การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นยุทธศาสตร์สำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียนและสถานศึกษา เพื่อบรรลุ เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาดังกล่าว โดยการเร่งพัฒนาระบบกลไกการกำกับติดตามและนิเทศ เพื่อพัฒนางาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้หน่วยงานและสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกระดับนโยบายสู่การปฏิบัติ ให้สามารถตอบสนองการดำเนินงานตามนโยบายในแต่ละเรื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงระบบการนิเทศในทุกระดับ ภายในสถานศึกษา ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กรตั้งแต่ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค กลุ่มจังหวัดอำเภอ/เขต และตำบล/แขวง เพื่อความเป็นเอกภาพในการใช้ข้อมูลและการพัฒนางานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ และอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ, 2559) ดังนั้น การนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาเป็นกระบวนการเชิงบริหารจัดการทางวิชาการด้านการจัดการศึกษา ที่มีขึ้นเพื่อช่วยพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษา การเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาแต่ละแห่ง การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นฐานสำคัญเชิงบริหารที่เกิดจากความร่วมมือและยึดหลักความเสมอภาค ความเป็นประชาธิปไตยของ บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกัน มีข้อปฏิบัติหรือข้อตกลงร่วมกันที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามนโยบาย การจัดการศึกษาและหลักสูตรกำหนดไว้

จากการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ปัญหาหลายประการที่ทำให้ การนิเทศภายในไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ตระหนักว่าตนมีส่วนสำคัญที่จะผลักดัน ให้เกิดการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกว่าการนิเทศภายในเป็นงานประจำ จึงมอบให้เป็นงานของหัวหน้างานฝ่าย วิชาการ ครูวิชาการหรือ คณะกรรมการการนิเทศภายในรับผิดชอบดำเนินการแทน โดยไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคลากร ส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศภายใน คิดว่าเป็นการไปสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียนและไม่รู้ จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในว่าเป็นไปเพื่อความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาบุคลากรทุกคน เนื่องจากเข้าใจว่า การนิเทศเป็น การไปตรวจสอบ จับผิด ประเมินวิพากษ์วิจารณ์ จึงไม่ให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ นอกจากนี้ ผู้บริหารขาดความมั่นใจ

ในการนิเทศภายในโรงเรียน สื่อเครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางกรนิเทศไม่ได้นำมาใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในอย่างแท้จริง การนิเทศภายในจะเป็นงานที่สถานศึกษาทุกสถานศึกษาพึงปฏิบัติ แต่ด้วยบริบทสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 การนิเทศภายในไม่ได้ดำเนินการเท่าที่ควร อีกทั้งผู้บริหารและครูยังไม่สามารถนำระบบการนิเทศภายในมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้สถานศึกษาจะมีการพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องแต่ครูยังไม่สามารถนำความรู้ ทักษะมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนไม่เต็มตามศักยภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไม่อยู่ในเกณฑ์ที่พอใจ ด้วยสภาพการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงควรมีกระบวนการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ จึงควรมีการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (วิศรุตา คุณแสน และธีระเดช จิราชนทัต, 2568)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อต้องการทราบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสำหรับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาในกลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาในกลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนที่เป็นระบบตั้งแต่การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศ ซึ่งช่วยให้สามารถวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน การวางแผนการนิเทศเป็นขั้นตอนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย กิจกรรม และแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบท (Glickman et al., 2018) จากนั้นจึงมีการพัฒนาสื่อและเครื่องมือนิเทศ เช่น แบบสังเกตการสอน แบบสอบถาม หรือแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและสะท้อนผลการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติการนิเทศเป็นกระบวนการลงพื้นที่เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูอย่างใกล้ชิด ซึ่งควรดำเนินการด้วยความเข้าใจในบริบทของผู้สอน และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหาร (Sergiovanni & Starratt, 2014) ขณะที่การประเมินผลและรายงานผลนิเทศถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการสะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศในรอบถัดไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง การนิเทศภายในที่มีคุณภาพ จึงต้องเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมมีการวางแผนอย่างมีระบบ ใช้เครื่องมือที่เหมาะสม และประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานนิเทศที่ดีควรครอบคลุมกระบวนการหลัก 5 ด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนี้

ประการแรก คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการนิเทศ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู ผู้เรียน และบริบทของโรงเรียน เพื่อให้การนิเทศตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง การวิเคราะห์เชิงลึกในขั้นตอนนี้จะช่วยระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในการจัดการเรียนรู้

ประการที่สอง คือ การวางแผนการนิเทศ ซึ่งใช้ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันมาออกแบบแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ วิธีการ และระยะเวลาอย่างชัดเจน แผนการนิเทศที่ดีควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และต้องคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากรในโรงเรียน (Glickman et al., 2018)

ถัดมาเป็น การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสนับสนุนที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่พัฒนาอย่างมีคุณภาพ เช่น แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน แบบสอบถาม หรือแผนพัฒนารายบุคคล จะช่วยสะท้อนผลการดำเนินงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาได้อย่างแม่นยำ

การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการลงมือปฏิบัติจริง โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบให้คำปรึกษา การนิเทศแบบร่วมมือ หรือการนิเทศแบบสะท้อนผล ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู ความเข้าใจในบทบาทของกันและกัน และการเปิดพื้นที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา (Sergiovanni & Starratt, 2014)

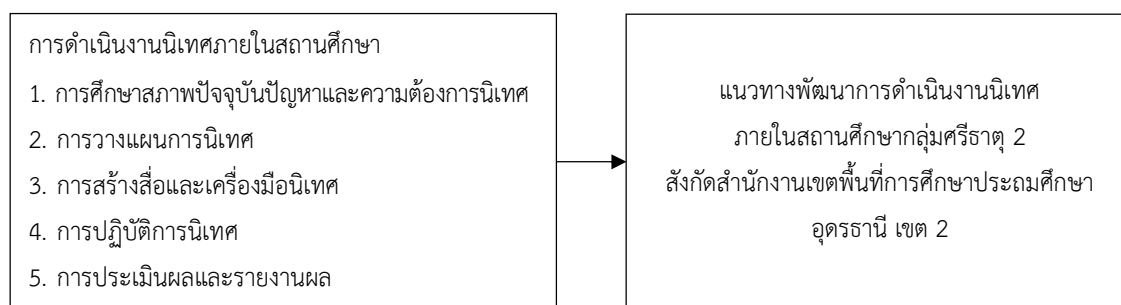
สุดท้าย คือ การประเมินผลและรายงานผล ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการตรวจสอบความคืบหน้าและประสิทธิผลของกระบวนการนิเทศ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปวางแผนพัฒนาในรอบถัดไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังส่งเสริมให้ระบบนิเทศภายในมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผน การพัฒนาเครื่องมือ การปฏิบัติ และการประเมินผล การดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้ง 5 ด้านนี้จะช่วยให้การนิเทศสามารถสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษามี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ 5) การประเมินผลและรายงานผล มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ตามภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระบบการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 และศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 14 แห่ง จำนวน 125 คน จำแนกเป็นครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 63 คน ครูชำนาญการ จำนวน 27 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 35 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 97 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับสลาก จำแนกได้ดังนี้ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 49 คน ครูชำนาญการ จำนวน 21 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 27 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ซึ่งมีจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสืออนุเคราะห์เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชธานี ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2) ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ทั้ง 14 แห่ง ตามจำนวนที่กำหนด ซึ่งจะได้รับข้อมูลทางอีเมล ได้รับกลับมา 97 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผู้วิจัยทำการศึกษาและนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

- 1) รวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์
- 2) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
- 3) วิเคราะห์ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ซึ่งคำถามจะเป็นสถานการณ์ทั่วไป และสถานการณ์ในสถานศึกษาให้ครูเลือกตอบตามความคิดเห็นในข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 4) วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นภาพรวมและรายด้าน นำผลการวิเคราะห์มาแปลผลตามแนวคิดของ Best & Khan (1998) ดังต่อไปนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 5) วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอแบบบรรยาย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้ผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ด้าน	การดำเนินงานนิเทศภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1	การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศ	4.24	0.82	มาก
2	การวางแผนการนิเทศ	4.16	0.83	มาก
3	การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ	4.30	0.79	มาก
4	การปฏิบัติการนิเทศ	3.94	0.76	มาก
5	การประเมินผลและรายงานผล	3.97	0.74	มาก
ภาพรวม		4.12	0.79	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.82) และการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.83) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.76)

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกลุ่มสนทนากับตัวแทนครูจากโรงเรียนต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำระบบการเก็บข้อมูลออนไลน์ที่ครูสามารถรายงานปัญหาและความต้องการได้ทันที และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างโรงเรียน

2. ด้านการวางแผนการนิเทศ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ และทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบแผนการนิเทศที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบแผนการนิเทศที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการแผนการนิเทศกับโครงการพัฒนาชุมชน

3. ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ คือ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร พัฒนาเครื่องมือประเมินการสอนแบบ 360 องศา ผ่านระบบเสมือนจริง และสร้างเครื่องมือประเมินที่สามารถประมวลผลและให้คำแนะนำเฉพาะบุคคลได้ทันที

4. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ คือ ผู้บริหารควรเตรียมเครื่องมือนิเทศโดยพัฒนาแบบสังเกตการสอน แบบประเมิน และแบบบันทึกต่าง ๆ และผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเน้นการทำงานเป็นรูปแบบ PDCA ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ไม่กดดัน ผู้บริหารควรวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตลอดปีการศึกษา และผู้บริหารควรนำระบบออนไลน์มาใช้ในการนิเทศและติดตามผล

5. ด้านการประเมินผลและรายงานผล คือ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการประเมินเชิงบวกเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่การจับผิด และผู้บริหารควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับครู ผู้บริหารควรสร้างรายงานสรุปแบบพลวัต (dynamic) ที่แสดงผลการพัฒนาแบบเรียลไทม์ (real-time) และผู้บริหารควรวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการนิเทศผ่านการเปรียบเทียบต้นทุนและผลลัพธ์

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม วางแผนอย่างเป็นระบบ สนับสนุนทรัพยากร พัฒนาคูคลากร สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจ และบูรณาการกับงานอื่น ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงาน

นิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความมุ่งมั่นและการให้ความสำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านกระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยมนพร เอกปัทมา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลัง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการ ประสพการณ์การเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย พบว่า ทักษะหลังได้รับการนิเทศแบบเสริมพลังอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัญญา ฤทธิธ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพการนิเทศภายใน ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของปฏิพัทธ์ น้อมสูงเนิน (2563) ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในอำเภอบุณฑริก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาในอำเภอบุณฑริก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภณ ลำภา และคณะ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และผู้บริหาร สถานศึกษาจัดกลุ่มสนทนา (focus group) กับตัวแทนครูจากโรงเรียนต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำระบบการเก็บ ข้อมูลออนไลน์ที่ครูสามารถรายงานปัญหาและความต้องการได้ทันที และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wallace et al. (2010) ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็น ที่มีต่อการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศ พบว่า การนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ และทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างชัดเจน ผู้บริหาร สถานศึกษาควรออกแบบแผนการนิเทศที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบแผนการนิเทศ ที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการแผนการนิเทศกับโครงการพัฒนาชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภณ ลำภา และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ มีแนวทางการนิเทศภายใน คือ สถานศึกษานำข้อมูลจากการสำรวจปัญหาและความต้องการ มาวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในให้สอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ปัจจุบันโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกิจกรรม และขั้นตอนการปฏิบัติ การนิเทศภายใน

2.3 ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้าง บรรยากาศองค์การที่เปิดกว้างต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร พัฒนาเครื่องมือประเมินการสอนแบบ 360 องศา ผ่านระบบเสมือนจริง และสร้างเครื่องมือ ประเมินที่สามารถประมวลผลและให้คำแนะนำเฉพาะบุคคลได้ทันที สอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภณ ลำภา และคณะ (2565)

ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ มีแนวทางการนิเทศภายใน คือ สถานศึกษาจัดทำคู่มือและสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในแต่ละกิจกรรมให้ครูทราบ โดยผ่านการประชุมหรือเอกสารและออกแบบเครื่องมือในการติดตามการนิเทศภายในที่มีคุณภาพใช้งานง่าย

2.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรเตรียมเครื่องมือ นิเทศโดยพัฒนาแบบสังเกตการสอน แบบประเมิน และแบบบันทึกต่าง ๆ และผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและ เน้นการทำงานเป็นรูปแบบ PDCA ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ไม่กดดัน ผู้บริหารควรวางแผนการนิเทศ อย่างเป็นระบบตลอดปีการศึกษา และผู้บริหารควรนำระบบออนไลน์มาใช้ในการนิเทศและติดตามผล สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของโสภณ ลำเนา และคณะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศ คือ มีแนวทางการนิเทศภายใน คือ สถานศึกษามีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยอาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้ตามบริบทและสถานการณ์ ปฏิบัติการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศที่กำหนดไว้ และนำเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เช่น ใช้คลิปปิดโอ เข้ามาใช้เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2.5 ด้านการประเมินผลและรายงานผล เรียงลำดับจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้าง วัฒนธรรมการประเมินเชิงบวกเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่ใช่การจับผิด และผู้บริหารควรนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนา กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับครู ผู้บริหารควรสร้างรายงานสรุปแบบพลวัตที่แสดงผลการพัฒนาแบบเรียลไทม์ และผู้บริหารควรวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการนิเทศผ่านการเปรียบเทียบต้นทุนและผลลัพธ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉริยา ฤทธิธ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศ ควรมีการนำข้อมูลการนิเทศมาพัฒนา การเรียนการสอนร่วมกันเป็นทีม โดยมีการดำเนินการตามแผนและคู่มือการนิเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภณ ลำเนา และคณะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลและการรายงาน มีแนวทางการนิเทศภายใน คือ สถานศึกษาดำเนินการ ประเมินผลการนิเทศ 3 ระยะ คือ ก่อนการปฏิบัติ ระหว่างการปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติ โดยใช้รูปแบบที่เหมาะสมมีการสรุปผล และรายงาน ผลการนิเทศภายในให้ทุกฝ่ายทราบ และนำผลการประเมินมาปรับปรุง และพัฒนาการนิเทศภายในครั้งต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

1. หลักการพื้นฐาน

ระบบนิเทศการศึกษาแบบบูรณาการ 4.0 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบดั้งเดิมกับ เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอนที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

2. องค์ประกอบหลักของระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สภาพการณ์ ระบบฐานข้อมูลกลางที่อัปเดตแบบแพลตฟอร์มเรียลไทม์ การแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างสถานศึกษา เครื่องมือวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นอัตโนมัติ

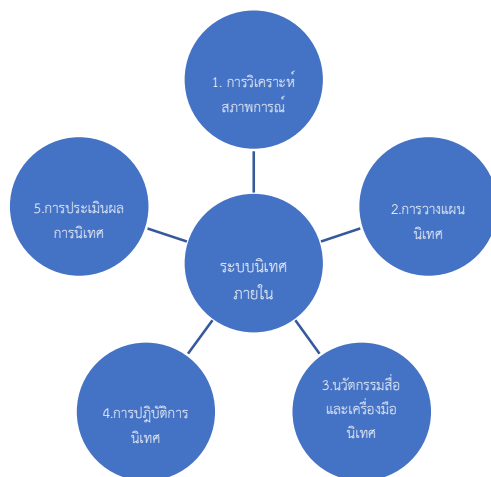
2.2 การวางแผนนิเทศ แผนนิเทศโมดูลาร์ที่ปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท การบูรณาการกับแผนพัฒนาชุมชนและ ท้องถิ่น มีระบบจัดการไทม์ไลน์ (timeline management system) สำหรับติดตามความก้าวหน้า

2.3 นวัตกรรมสื่อและเครื่องมือนิเทศ ความเป็นจริงเสมือน (วีอาร์) (Virtual Reality: VR) สำหรับการจำลอง สถานการณ์การสอน ระบบประเมิน 360 องศา เครื่องมือวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้

2.4 การปฏิบัติการนิเทศ การนิเทศแบบไฮบริด (ผสมผสานออนไลน์และออฟไลน์) แพลตฟอร์มการสอนแบบจุลภาค (microteaching platform) สำหรับการพัฒนาทักษะการสอน ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานแบบต่อเนื่อง

2.5 การประเมินผล ในลักษณะแดชบอร์ดแสดงผลการพัฒนาแบบแฟ้มสะสมงานแบบเรียลไทม์ (real-time portfolio) ดิจิทัลสำหรับครูผู้สอน ระบบรายงานผลแบบเชิงโต้ตอบ (interactive)

จากองค์ประกอบหลักของระบบนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถนำไปแสดงเป็นแผนภาพองค์ประกอบของระบบนิเทศ ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของระบบนิเทศ

3. แนวทางการประยุกต์ใช้ เริ่มต้นจากการนำร่องในโรงเรียนขนาดเล็กขยายผลสู่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ สร้างศูนย์นิเทศการศึกษาระดับเครือข่ายพัฒนาเป็นต้นแบบระดับประเทศ องค์ความรู้ใหม่นี้จะช่วยยกระดับการนิเทศการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับปัญหา และเรื่องปัญหาที่เป็นความจำเป็น หรือต้องการเร่งด่วนหรือลำดับที่เห็นว่าสำคัญที่สุด โดยรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้าน วิเคราะห์ผลกระทบและความรุนแรงของปัญหา และประชุมระดมความคิด และผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล โดยจัดกลุ่มสนทนา (focus group) กับตัวแทนครูจากโรงเรียนต่าง ๆ

1.2 การวางแผนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาระบบการนิเทศ โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จัดทำแผนปฏิบัติการ พัฒนาทีมนิเทศ และสร้างเครื่องมือและสื่อนิเทศ และการมีส่วนร่วม โดยจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยระบุผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ และทรัพยากรที่ต้องใช้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับปัญหาที่เป็นความจำเป็นหรือต้องการเร่งด่วนของกลุ่มศิษราต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2.2 ควรศึกษาและพัฒนาารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มศรีธาตุ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวิพัทธ น้อมสูงเนิน. (2563). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาในอำเภอบุณฑริก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี.
- ยมนพร เอกปักษา. (2557). *การพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ของครูปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.
- วิศรุตฯ คุณแสน และธีระเดช จิราธนทัต. (2568). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี*, 8(1), 141-159.
- โสภณ ลำเภา, มิตาภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(40), 225-234.
- อัจฉริยา ฤทธิธณ. (2563). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ขุนศึก. *วารสารครูพิบูล*, 3(1), 49-61.
- Best, J. W. & Kahn, J. V. (1998). *Research in Education* (8th ed.). Chicago: Butler University, Emeritus, University of Illinois.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Pearson.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2014). *Supervision: A redefinition* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Wallace, M. J. D., Wilcoxon, S. A., & Satcher, J. (2010). Productive and Nonproductive Counselor Supervision: Best and Worst Experiences of Supervisees. *Alabama Counseling Association Journal*, 35(2), 4-13.



หลักการจัดการทุนมนุษย์สู่ความสำเร็จ

Human capital management principles for success

โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์^{1*}, วิโรจน์ มานะมันชัยพร²

Chotchawan Fukijkarn^{1*}, Viroj Manachaiporn²

^{1,2}สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

^{1,2}Business Administration Program in Human Resource Management, Faculty of Business Administration,
Kirk University

*Corresponding author's e-mail: ajarnchot@gmail.com^{1*}

Received: March 12, 2025

Revised: March 26, 2025

Accepted: March 20, 2025

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ 1. ความสำคัญ, ความเป็นมา และความหมายของการจัดการทุนมนุษย์ 2. หลักการจัดการทุนมนุษย์เพื่อความสำเร็จทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ จากการค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การจัดการความสามารถ การบริหารจัดการคนเก่ง ภาวะผู้นำ การจูงใจและการธำรงรักษานักงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ และหลักศีลธรรมในการจัดการทุนมนุษย์

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์, การจัดการ, ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล

Abstract

This article aims to present 1. the significance, background, and meaning of human capital management and 2. principles of human capital management for success in terms of both efficiency and effectiveness according to the organization's goals, from researching various related documents, which will consist of job analysis and manpower planning, employee recruitment and selection, employee development,

competency management, talent management, leadership, employee motivation and retention, performance management, organizational environment analysis, international business management, and ethical principles in human capital management.

Keywords: human capital, management, efficiency, effectiveness

บทนำ

เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องบริหารจัดการทุนทุกชนิดอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอด แนวคิดในการจัดการทุนมนุษย์ (human capital management) จึงมีมาตั้งแต่อดีตกาล แต่แนวคิดดังกล่าวนี้ไม่ได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ในวงกว้าง เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านภาษาเขียน และเครื่องมืออุปกรณ์ในการบันทึก รวมถึงการเผยแพร่

เมื่อช่วงเวลาผ่านไป มนุษย์มีจำนวนมากขึ้นและมีการพัฒนาขึ้นในหลาย ๆ ด้าน ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลมีรายละเอียดมากขึ้น การบันทึกข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นหลักฐานและเผยแพร่กลายเป็นสิ่งที่จำเป็น มนุษย์จึงร่วมกันกำหนดภาษาเขียน ประกอบกับเริ่มมีความก้าวหน้าเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์ในการบันทึก จึงได้เริ่มมีการถ่ายทอดแนวคิดทฤษฎีรวมเป็นรูปเล่ม และในเวลาต่อมามนุษย์ได้มีความก้าวหน้าทางการพิมพ์ฉบับสำเนา การเดินทาง และการขนส่ง องค์ความรู้ด้านการจัดการทุนมนุษย์จึงได้แพร่กระจายออกไปในวงกว้าง

คำว่า “ทุนมนุษย์” (human capital) ถูกกล่าวถึงตั้งแต่ปี ค.ศ. 1690-1958 โดยนักวิชาการหลายท่าน อาทิ Petty, Smith, Marshall และ Mincer (Weressa, 2014) และเป็นที่แพร่หลายมากขึ้นเมื่อ Schultz (1961) นำเสนองานเขียนชื่อ “Investment in human capital” และต่อมา Becker (1964) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ (human capital management) ในงานเขียนที่ชื่อ “Human capital: A Theoretical and empirical analysis, with special reference to education” จนในปัจจุบันแนวคิดการจัดการทุนมนุษย์ได้รับการให้ความสำคัญอย่างกว้างขวาง เพราะสังคมมนุษย์ตระหนักร่วมกันว่า การลงทุนในมนุษย์จะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคมอย่างรอบด้านทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว บทความนี้จึงได้นำเสนอแนวคิด ความหมาย และหลักการจัดการทุนมนุษย์สู่ความสำเร็จ เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

แนวคิดและความหมายการจัดการทุนมนุษย์

การจัดการทุนมนุษย์ประกอบไปด้วยคำสามคำ คือ “การจัดการ” (management) “ทุน” (capital) และ “มนุษย์” (human) โดยจะอธิบายแนวคิดและความหมายของแต่ละคำไว้ดังนี้

การจัดการ (management) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร (resource) ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งได้แก่ ความทันต่อเวลา (time) และงบประมาณ (budget) ที่กำหนดไว้ รวมถึงมีความปลอดภัย (safety) ในการทำงานตามมาตรฐานสากล และในเชิงประสิทธิผล (effectiveness) ได้แก่ คุณภาพ (quality) ของผลงาน สินค้า หรือบริการ รวมถึงความพึงพอใจ (satisfaction) ของลูกค้า หรือประชาชน

ทุน (capital) หมายถึง สิ่งที่น่ามาเข้าสู่กระบวนการดำเนินการ (process) หรือกิจกรรม (activity) และก่อให้เกิดผลกำไร (profit) ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน หรือคุณประโยชน์ (benefits) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

มนุษย์ (human) หมายถึง สิ่งมีชีวิตที่มีสติปัญญา (intelligence) และศาสนา (religion) รวมถึงลักษณะร่างกายทั้งภายนอกและภายในที่แตกต่างจากสรรพสัตว์อื่น ๆ

ส่วนคำว่า “ทุนมนุษย์” (human capital) Becker (1964), Coleman (1988), Dess & Picken (1999), Davenport (1999) และ Fitz-enz (2009) ได้อธิบายไว้คล้ายกันว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถพิเศษ และความสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นประโยชน์กับองค์กรหรือหน่วยงาน รวมถึงสังคมโดยรวม ซึ่งสามารถลงทุนในมนุษย์ได้ โดยให้การศึกษา การอบรม และการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ทุนมนุษย์ จึงประกอบไปด้วยความสามารถของมนุษย์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ (competency capital) และการมีเครือข่ายทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน (social capital) รวมถึงความพร้อมด้วยศีลธรรมอันดีซึ่งสร้างคุณค่าให้กับตนเองและสังคม (religion capital)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การจัดการทุนมนุษย์ (human capital management) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรเพื่อเพิ่มคุณค่า (value) ในมนุษย์อย่างเหมาะสม จนนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

หลักการจัดการทุนมนุษย์

หลักการจัดการทุนมนุษย์จะประกอบไปด้วยการวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การจัดการความสามารถ การบริหารจัดการคนเก่ง ภาวะผู้นำ การจูงใจและการธำรงรักษาพนักงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ และหลักศีลธรรมในการจัดการทุนมนุษย์ โดยได้นำเสนอรายละเอียดไว้ ดังนี้

การวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังคน

การจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งาน (job analysis) เพื่อกำหนดและบรรยายลักษณะงาน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดการทุนมนุษย์

ลักษณะงาน (Job Description: JD) ที่จะอธิบายถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานควบคู่กับการทำเอกสารที่ระบุคุณสมบัติคนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Job Specification: JS) เพื่อเป็นพื้นฐานในการวางแผนกำลังคน (manpower planning) ซึ่งหมายถึง 1) การกำหนดอัตรากำลังคนไว้ล่วงหน้าทั้งในเชิงคุณภาพ (qualitative manpower planning) หรือที่เรียกว่าคุณสมบัติของพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (qualification) และ 2) การกำหนดอัตรากำลังคนไว้ล่วงหน้าในเชิงปริมาณ (quantitative manpower planning) คือ การกำหนดจำนวนพนักงานที่ต้องการ (number) ซึ่งสามารถใช้ได้ในหลายกรณี เช่น การเพิ่มพนักงานในกรณีที่ต้องการขยายธุรกิจ การลดพนักงานในกรณีที่ต้องการลดขนาดธุรกิจ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยน หรือโยกย้ายตำแหน่งเพื่อความเหมาะสมกับการดำเนินงานในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น นอกจากนี้การวิเคราะห์งานยังสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการสรรหา คัดเลือก การพัฒนา รวมถึงการจัดการผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ขององค์กร

การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน

การจัดการทุนมนุษย์จะต้องมีการสรรหาและคัดเลือกมนุษย์ (recruitment and selection) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยจะต้องประกาศหาผู้สมัครที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งสามารถประกาศสรรหาจากภายใน (internal recruitment) หากต้องการพนักงานเดิมที่มีความเข้าใจและคุ้นเคยกับองค์กร แต่หากต้องการแนวทางการทำงานใหม่ อาจต้องใช้การสรรหาจากภายนอก (external recruitment) โดยลงประกาศตามสถาบันการศึกษา สื่อสังคมออนไลน์ หรือตามเว็บไซต์ต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่มีค่าใช้จ่าย หรืออาจมีค่าใช้จ่ายตามอัตราที่กำหนดไว้ และเมื่อได้ประวัติย่อของผู้สมัครมาแล้ว ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายที่ต้องการพนักงานจะทำการคัดเลือกประวัติของผู้สมัครที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ และนัดหมายเพื่อเข้ารับการคัดเลือก โดยวิธีการคัดเลือกจะแตกต่างกันตามระดับตำแหน่งงาน เช่น หากเป็นพนักงาน

ระดับแรงงาน (labor) อาจใช้การสัมภาษณ์ และการทดสอบทักษะ ถ้าเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (officer) อาจใช้การสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะ และการทดสอบข้อเขียนตามตำแหน่งงาน หากเป็นระดับผู้จัดการ (manager) อาจใช้การสัมภาษณ์กับผู้บริหารระดับสูงหรือเจ้าของกิจการ หรือกรณีเป็นการคัดเลือกผู้บริหารระดับสูง (executive) นอกจากการสัมภาษณ์แล้วอาจต้องใช้การแสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการขององค์กรร่วมด้วย เป็นต้น

การพัฒนาพนักงาน

การพัฒนาพนักงาน (employee development) คือ หลักการสำคัญในการจัดการทุนมนุษย์เพราะการพัฒนา คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความสามารถของพนักงานให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร (Nadler & Nadler, 1992; Swanson & Holton, 2009; DeSimone & Werner, 2012, Walton & Valentin, 2013; McGuire, 2014) ซึ่งจะต้องเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา (needs assessment) ต้องเข้าใจเกี่ยวกับคำบรรยายลักษณะงาน (job description) และคุณสมบัติตามตำแหน่งงาน (job specification) ดังที่อธิบายไว้ตอนต้น รวมไปถึงการวางแผนและการเขียนโครงการพัฒนา (planning and project writing) ไปจนถึงการเตรียมความพร้อม (preparation) การดำเนินการ (operation) และการประเมินผล (evaluation)

รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถของมนุษย์มีหลากหลาย ซึ่งจะต้องนำไปปรับใช้อย่างเหมาะสมกับข้อจำกัดและบริบท (DuBrin, 2010) ซึ่งมีรูปแบบดังนี้

1) การศึกษา (education) ที่จะประกอบไปด้วย การศึกษาในระบบ (formal education) การศึกษานอกระบบ (non-formal education) การศึกษาระยะสั้น (short-term education) การศึกษาตามอัธยาศัย (informal education) และการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong education)

2) การฝึกอบรม (training) ซึ่งประกอบไปด้วย การบรรยาย (lecture) การสัมมนา (seminar) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop training) การสาธิต (demonstration) การระดมสมอง (brainstorming) การอภิปราย (discussion) การใช้กรณีศึกษา (case study) การใช้สถานการณ์จำลอง (simulation) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (on the job training) การศึกษาดูงาน (visiting) เป็นต้น

3) การสนับสนุน (supporting) ซึ่งประกอบไปด้วย การสอนงาน (coaching) การให้คำแนะนำปรึกษา (counseling and suggestion) การเรียนรู้ร่วมกับผู้บังคับบัญชา (job shadowing) การใช้ระบบพี่เลี้ยงและเพื่อนช่วยเพื่อน (mentoring system and peer-assisted) การส่งเสริมการอ่านหนังสือเป็นกลุ่ม (reading group) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของผู้ที่สนใจเรื่องเดียวกัน (community of practice) เป็นต้น

การจัดการความสามารถ

การจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีการจัดการความสามารถของพนักงาน (competency management) ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ จนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล (McClelland, 1973; Dubois & Rothwell, 2010; Rothwell & Graber, 2010; Cripe, 2012) โดยจะต้องตระหนักถึงองค์ประกอบดังนี้

1) มิติของความสามารถ (competency dimensions) ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะต่าง ๆ (attributes) ได้แก่ บุคลิกภาพ (personality) สติปัญญา (intelligence) ทศนคติ (attitude) แรงจูงใจ (motive) ประสบการณ์ (experience) การทำงานเป็นทีม (teamwork) การบริหารจัดการ (management) สุขภาพ (health) รวมไปถึงด้านศาสนา (religion)

2) หมวดหมู่ของความสามารถ (competency categories) แบ่งเป็นความสามารถหลักที่จำเป็นสำหรับทุกคนในองค์กร และในฝ่ายงาน (core competency) เช่น ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร หรือขั้นตอน

การดำเนินงานในฝ่ายงาน เป็นต้น และความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (functional competency) เช่น ความรู้และทักษะด้านการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ความสามารถในการบริหารของผู้จัดการฝ่ายการตลาด ความเชี่ยวชาญของแพทย์เฉพาะทาง เป็นต้น

3) ระดับตำแหน่งงาน (position levels) โดยอาจแบ่งเป็นระดับฝึกงาน (trainee) ระดับเจ้าหน้าที่ (officer) ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (senior officer) ระดับหัวหน้างาน (supervisor) ระดับผู้จัดการ (manager) และระดับผู้บริหาร (executive) เป็นต้น

4) ระดับความสามารถ (competency levels) ระดับความสามารถจะต้องสอดคล้องกับระดับตำแหน่งงาน เช่น ระดับเริ่มต้น (begin) ระดับปฏิบัติการ (practice) ระดับแก้ปัญหา (solving) ระดับช่วยเหลือ (support) ระดับพัฒนา (development) ระดับวิสัยทัศน์ (vision) เป็นต้น

โดยจะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามความสามารถในแต่ละด้าน แต่ละหมวดให้เหมาะสมกับระดับความสามารถและระดับตำแหน่งของพนักงาน

การบริหารจัดการคนเก่ง

การจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คนที่มีความสามารถสูงต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่แตกต่างจากคนทั่วไป หรือที่เรียกว่า การจัดการคนเก่ง (talent management) ซึ่งหมายถึง การจัดสรรคนที่มีความสามารถสูงให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายระดับสูงขององค์กรทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) การแสวงหาคนเก่ง (talent acquisition) คือ การจัดตั้งคณะทำงานที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะเพื่อดำเนินการแสวงหาคนเก่ง โดยพิจารณาจากประวัติ คุณสมบัติ ประสบการณ์ ภาระหน้าที่การทำงานในปัจจุบัน รวมถึงการคาดการณ์ถึงคุณค่าที่คาดว่าจะได้รับจากคนเก่งในอนาคต

2) การดึงดูดคนเก่ง (talent attraction) คือ การนำเสนอปัจจัยที่สามารถดึงดูดคนเก่งให้ต้องการเข้ามาทำงานกับองค์กร เช่น ค่าตอบแทนที่สูงกว่า สวัสดิการที่ครอบคลุมกว่า เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นกว่าองค์กรคู่แข่ง เป็นต้น

3) การธำรงรักษาคคนเก่ง (talent retention) หมายถึง การกำหนดนโยบายเพื่อให้คนเก่งต้องการทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน (career path) การกำหนดรางวัลพิเศษ (special reward) กรณีผลงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร (relaxing environment) การมอบสัญญาการทำงานระยะยาว (long-term contract) เป็นต้น

ภาวะผู้นำในการจัดการทุนมนุษย์

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการทุนมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ โดยคุณลักษณะสำคัญที่ผู้นำในการจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีคือ ต้องเป็นผู้ริเริ่มนวัตกรรม (innovation) และสร้างการเปลี่ยนแปลง (change) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Bass & Avolio, 1994; Palus & Horth, 2002; Schermerhorn, 2005; Bass & Riggio, 2006; Adair, 2007; Leahy, 2013) นอกจากนี้ผู้นำควรมีความสามารถในการมองภาพรวม การคิดรวบยอด (conceptual) (Katz, 1974) และมีความสามารถในการมองการณ์ไกล และมีวิสัยทัศน์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (vision) (Parker & Begnaud, 2004; Lussier & Achua, 2001; 2007) รวมถึงต้องมีความเชี่ยวชาญในสายงาน และความสามารถในการค้นคว้าหาข้อมูล ติดตาม และเผยแพร่ข่าวสาร (information)

ผู้นำต้องมีความรู้และประสบการณ์ในสายงานโดยรวมมากกว่าผู้ตาม (expert & experience) และต้องสามารถปรับลักษณะการนำให้เหมาะสมกับบริบท เช่น บางกรณีผู้นำอาจตัดสินใจด้วยตัวเองเนื่องจากมีความเชี่ยวชาญมากกว่าผู้ตาม บางกรณีอาจใช้เสียงข้างมากของสมาชิกในทีม หรือบางกรณีอาจให้โอกาสสมาชิกในทีมที่มีความเชี่ยวชาญได้ตัดสินใจ

นอกจากนี้ ผู้นำต้องจัดสมดุลด้านกระบวนการดำเนินงาน เป้าหมายของงาน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม อย่างเหมาะสมกับรูปแบบงาน (Halpin & Winer, 1957; Blake & Mouton, 1964; 1985; Hogan et al., 1994) ผู้นำยังต้อง เป็นนักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่การพัฒนา (Parker & Begnaud, 2004; Kotter, 1988) และในบางกรณีผู้นำอาจต้อง เป็นสัญลักษณ์เพื่อสร้างภาพจำให้กับองค์กรและมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

การจูงใจและการธำรงรักษานักงาน

มนุษย์ทุกคนต้องการแรงจูงใจในการทำงาน การจูงใจจึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการจัดการทุนมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ การจูงใจสามารถแบ่งได้เป็นระดับองค์กร (organization) ระดับฝ่าย (department) และระดับบุคคล (individual) โดยการจัดการทุนมนุษย์ควรใช้การจูงใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น บางกรณีอาจใช้การจูงใจด้วยรางวัล เพื่อให้กระตุ้นให้พนักงานทำตามกฎระเบียบขององค์กร (force motivation) บางกรณีอาจใช้การจูงใจแบบอาสาสมัคร (voluntary motivation) บางกรณีอาจกระตุ้นจูงใจให้เกิดการแข่งขันเพื่อสร้างผลงาน (competitive motivation) บางกรณีอาจใช้การจูงใจแบบมีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder motivation) เช่น การให้สิทธิการถือหุ้นขององค์กร เป็นต้น

นอกจากนี้ ควรนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ (motivation theory) ที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์มาปรับใช้ เช่น ความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ (basic human needs) ความต้องการด้านความมั่นคง ในหน้าที่การงาน (job security needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การได้รับความสำคัญ (relationship needs) และความก้าวหน้าในอาชีพ (growth needs) (Mullins, 2002)

การจัดการทุนมนุษย์ควรมีการออกแบบงานเพื่อจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น การออกแบบขั้นตอนการทำงานให้ง่าย (job simplification) การขยายความรับผิดชอบให้มากขึ้นเพื่อแสดงการยอมรับ (job enlargement) การเพิ่มคุณค่างานโดยการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ (job enrichment) การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อลดความตึงเครียด (job rotation) รวมถึงการปรับช่วงเวลาการทำงาน วันหยุดให้มีความยืดหยุ่น (flexible working) เป็นต้น นอกจากนี้ควรนำการส่งเสริมความร่วมมือกันของทุกฝ่ายให้ดำเนินการตามกฎหมายแรงงาน ของประเทศ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงเพื่อลดความขัดแย้งอันจะนำ ซึ่งผลกระทบเชิงลบต่อองค์กรและสังคม

การจัดการผลการปฏิบัติงาน

การจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องใช้แนวคิดการจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management) ที่เป็นกระบวนการบูรณาการ (integration) ทิศทางขององค์กร (vision) ฝ่ายงาน (department) และบุคคล (individual) ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเชื่อมโยงไปสู่ความสามารถของมนุษย์ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เน้นปลูกฝังวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (participation) และการทำงานเป็นทีม (teamwork) ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความผ่อนคลาย (Cardy, 2003; Rao, 2004; Aguinis, 2013; Daniels & Bailey, 2014; Murphy et al., 2018)

ขั้นตอนการจัดการผลการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามแนวคิดของ Deming ที่นำเสนอในปี ค.ศ. 1993 ที่ประกอบไปด้วย การวางแผน (Plan: P) การปฏิบัติ (Do: D) การตรวจสอบ (Check: C) การปรับปรุง (Act: A) หรือที่เรียกว่า วงจร PDCA นอกจากนี้ การจัดการผลการปฏิบัติงานควรมีการวัดความสำเร็จแบบสมดุล (balanced scorecard) โดยอาจแบ่งเป็น 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Kaplan & Norton (1996) ที่นำเสนอไว้ ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดทางการเงิน (financial) 2) ตัวชี้วัดด้านลูกค้า (customer) 3) ตัวชี้วัดเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน (internal process) และ 4) ตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้ และการเจริญก้าวหน้า ขององค์กร (learning and growth)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร (organization environment) จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (internal environment) โดยจะแสดงออกมาเป็นจุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นโอกาส (opportunity) และภัยคุกคาม (threat) ขององค์กร โดยทั้งหมดจะต้องวิเคราะห์โดยเทียบเคียงกับคู่แข่ง (benchmarking) เพื่อนำเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์ (strategy) ในการจัดการทุนมนุษย์ (Swart et al., 2005; Yorks, 2005; Truss et al., 2012; Armstrong, 2016; Boxall & Purcell, 2016)

โดยประเด็นที่ควรต้องนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) โครงสร้างองค์กร (structure) แนวทางการบริหาร (management style) ความสามารถของพนักงาน (competency) ค่านิยม (share value) วัฒนธรรม (vulture) กฎระเบียบ (rule) ระบบ (system) การสื่อสาร (Communication) เครื่องมือ (tool) อุปกรณ์ (equipment) เครื่องจักร (machine) เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกมีประเด็นที่ต้องนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ การเมือง (politics) เศรษฐกิจ (economic) สภาพสังคม (social) สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (natural) ผู้จัดหาวัตถุดิบ (supplier) คู่แข่ง (competitors) ลูกค้า (customer) นวัตกรรม (innovation) เป็นต้น

การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ

เนื่องด้วยการขาดแคลนทรัพยากรในบางประเทศ ความต้องการลดต้นทุนในการผลิต รวมถึงความต้องการขยายตัวทางธุรกิจ ทำให้หลายองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ และด้วยเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันส่งผลให้มนุษย์สามารถการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศได้อย่างสะดวกกว่าในอดีต การจัดการทุนมนุษย์จึงต้องตระหนักถึงประเด็นดังกล่าว เพื่อกำหนดแนวทางจัดการทุนมนุษย์ให้เหมาะสมพร้อมกับการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศขององค์กรทั้งในระดับนำเข้าส่งออก (import & export) การทำสัญญาการผลิต (contract manufacturing) จนถึงการลงทุนในประเทศปลายทาง (investment)

นอกจากนี้ ยังต้องพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ เกี่ยวกับประเทศปลายทาง (Perkins & Shortland, 2006) เช่น กฎหมายและการเมือง (politics & legal) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ (technology & economic) รวมไปถึงถึงวัฒนธรรม และความศรัทธาในศาสนา (culture & religion) ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายในต่างประเทศทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยไม่มีผลกระทบเชิงลบต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติ

หลักศีลธรรมในการจัดการทุนมนุษย์

การจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องสอดคล้องกับศีลธรรมอันดี เพราะหากมีการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในทางที่ผิด จะสร้างความเสียหายอย่างใหญ่หลวงกับองค์กรและสังคมอย่างที่ปรากฏในปัจจุบัน โดยศีลธรรมที่นำมาปรับใช้ในการจัดการทุนมนุษย์จะต้องมาจากความศรัทธาที่มั่นคง ความศรัทธาที่มั่นคงจะต้องมาจากศาสนา (religion) ที่มาจากการศึกษาหาข้อมูลที่ถูกต้องจากแหล่งที่เชื่อถือได้ โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดตามประเทศที่อาศัย หรือวงศ์ตระกูล เพราะศาสนาที่มาจากการศึกษาอย่างถูกต้องจะส่งผลให้มนุษย์การพัฒนาความดีงามภายในจิตใจ ซึ่งจะทำให้มนุษย์เป็นผู้เกรงกลัวต่อบาป ไม่กล้ากระทำความผิดแม้จะอยู่ลับหลังผู้คน การทุจริตคดโกงจึงเกิดขึ้นได้ยากกับคนที่ยึดมั่นในหลักศาสนา ยิ่งไปกว่านั้นความศรัทธาในศาสนาที่มาจากหลักฐานที่ถูกต้องจะทำให้คนมีความหวังในผลบุญจากการทำความดี ซึ่งส่งผลให้มนุษย์ปฏิบัติงานการทำงานที่ดีได้เสมอไม่ว่าจะอยู่ต่อหน้าหรือลับหลังผู้คน ผู้ที่นำศาสนามาใช้จึงไม่ทำดีเพื่อสร้างภาพ หรือโอ้อวดสังคม

ดังนั้น หากนำความศรัทธาที่ถูกต้องมาปรับใช้กับการจัดการทุนมนุษย์จะส่งผลให้การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนาพนักงานจะคำนึงถึงเรื่องความสามารถที่เหมาะสมเป็นสำคัญ นอกจากนี้การจงใจ และการจัดการผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารจัดการขององค์กรในด้านต่าง ๆ จะดำเนินไปด้วยผู้นำที่ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

บทสรุป

การจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีหลักการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยการวิเคราะห์งานและการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การจัดการความสามารถ การบริหารจัดการคนเก่ง ภาวะผู้นำ การจูงใจและการธำรงรักษาพนักงาน การจัดการผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ และหลักศีลธรรมในการจัดการทุนมนุษย์ โดยทั้งหมดจะต้องนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสังคม

เอกสารอ้างอิง

- Adair, J. (2007). *Leadership for innovation: How to organize team creativity and harvest ideas*. London: Kogan Page.
- Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Strategic Human resource management* (6th ed.). London, UK: Kogan page.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publication.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research Distributed, Columbia University Press.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing.
- Blake, R., & Mouton, J. (1985). *The managerial grid III: A new look at the classic that has boosted productivity and profits for thousands of corporations worldwide*. Houston, TX: Gulf Publishing.
- Boxall, P. F., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management* (4th ed.). Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Cardy, R. L. (2003). *Performance management: Concepts, skills and exercises*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94(1), S95–S120.
- Cripe, E. J. (2012). *Competency development guide: Resource guide for developing competencies* (5th ed.). Fort Lauderdale, FL: Workitect.
- Daniels, A. C., & Bailey, J. S. (2014). *Performance management: Changing behavior that drives organizational effectiveness* (5th ed.). Atlanta, GA: Aubrey Daniels International.
- Davenport, T. O. (1999). *Human capital: What is it and why people invest in it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- DeSimone, R. L., & Werner, J. M. (2012). *Human resource development* (6th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

- Dess, G. G., & Picken, J. C. (1999). *Beyond productivity: How leading companies achieve superior performance by leveraging their human capital*. New York: American Management Association.
- Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2010). *Competency-based human resource management*. Boston, MA: Nicholas Brealey Publishing.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership (6th ed.)*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Fitz-enz, J. (2009). *The ROI of human capital (2nd ed.)*. New York: Amacom Books.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1957). A factorial study of the leader behavior descriptions. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (eds.), *Leader behavior: Its description and measurement*. Columbus, OH: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist*, 49(6), 493–504.
- Kotter, J. P. (1988). *The leadership factor*. London, UK: Collier Macmillan.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 52(5), 90-102.
- Leahy, T. (2013). *Management in ten words*. London: Random House Business Books.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). *Effective leadership (3rd ed.)*. Mason, OH: Thomson/South-Western.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>.
- McGuire, D. (2014). *Human resource development (2nd ed.)*. London, UK: SAGE Publications.
- Mullins, L. J. (2002). *Management & organisational behavior (6th ed.)*. London: Prentice Hall.
- Murphy, K. R., Cleveland, J. N., & Hanscom, M. E. (2018). *Performance appraisal and management*. Los Angeles, CA: SAGE Publication.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1992). *Every manager's guide to human resource development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2002). *The leader's edge: Six creative competencies for navigating complex challenges*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Portsmouth, NH: Teacher Ideas Press.
- Perkins, S. J., & Shortland, S. M. (2006). *Strategic international human resource management*. London, UK: Kogan Page.
- Rao, T. V. (2004). *Performance management and appraisal systems: HR tools for global competitiveness*. New Delhi: Response Books.
- Rothwell, W. J., & Graber, J. M. (2010). *Competency-based training basics*. Alexandria, VA: ASTD Press.
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management (8th ed.)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development* (2nd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Swart, J., Mann, C., Brown, S., & Price, A. (2005). *Human resource development: Strategy and tactics*. London: Taylor & Francis Group, Elsevier Butterworth Heinemann.
- Truss, C., Mankin, D., & Kelliher, C. (2012). *Strategic human resource management*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Walton, J., & Valentin, C. (2013). *Human resource development practices and orthodoxies*. Basingstoke, UK: Macmillan Education.
- Weresa, M. A. (2014). *Innovation, human capital and trade competitiveness*. New York: Springer International Publishing.
- Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development*. Mason, OH: South-Western, Thomson.



กลยุทธ์ในการยกระดับศักยภาพการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยท่ามกลางความท้าทายระดับโลก
Strategies to enhance the export potential of the Thai entertainment industry
amidst global challenges

อารยา มั่นมงคล^{1*}, นัทนิชา โชติพิทยานนท์²
Araya Manmongkol^{1*}, Natnicha Chotpittayanon²

^{1,2}วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2}College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: s 60563809002@ssru.ac.th^{1*}, natnicha.ch@ssru.ac.th²

Received: March 19, 2025

Revised: May 18, 2025

Accepted: May 22, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทย โดยการใช้ซอฟต์แวร์และศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของภาครัฐในการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทย พบว่า การส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยโดยการใช้ซอฟต์แวร์ คือ 1. การสนับสนุนงานแสดงที่มีชื่อเสียง 2. การส่งออกภาพยนตร์และวีดิทัศน์ 3. การสนับสนุนการแสดงเชิงสร้างสรรค์ 4. การสนับสนุนการเรียนรู้และการฝึกอบรม และ 5. การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของภาครัฐในการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทย คือ การส่งเสริมอุตสาหกรรมบันเทิงไทย โดยการใช้ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศ โดยมีบางเป้าหมายหลักที่ศึกษาและใช้เพื่อสนับสนุนการเติบโต และการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมบันเทิงไทย ได้แก่ 1. การสนับสนุนนโยบายภาษีและการเงิน 2. การสร้างพื้นที่ตั้งและสถานที่ทำงาน 3. การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ 4. การสร้างนโยบายที่ส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ 5. การสนับสนุนการตลาดและการโฆษณา และ 6. การสร้างนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในอุตสาหกรรมบันเทิง

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, การส่งออกอุตสาหกรรม, บันเทิงไทย

This academic article aims to study the export of the Thai entertainment industry by using soft power and to study the government's strategic approach to exporting the Thai entertainment industry. It was found that the export of the Thai entertainment industry by using soft power is 1. support for famous exhibitions, 2. export of films and videos, 3. support for creative performances, 4. support for learning and training, and 5. creation of international cooperation. As for the way to drive the government's strategy for exporting the Thai entertainment industry, it is to promote the Thai entertainment industry by using movies and videos. It is an important part of economic development in the country. There are some main goals that are studied and used to support the growth and increase the competitiveness of the Thai entertainment industry, including 1. Supporting tax and financial policies 2. Creating locations and workplaces 3. Supporting training and developing talent 4. Creating policies that promote foreign investment 5. Supporting marketing and advertising and 6. Creating policies that promote the use of technology and innovation in the entertainment industry.

บทนำ

ประเทศไทยมียุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ ศูนย์กลางภาพยนตร์ และวิดิทัศน์แห่งเอเชีย Thailand: The Asian hub of movie and digital content ซึ่งประเทศไทย ได้พัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ ให้เป็นสื่อสำคัญในการบ่มเพาะความคิด พฤติกรรมของเยาวชน และประชาชน ให้มีลักษณะสร้างสรรค์ รู้เท่าทันต่อการเลือกรับ เลือกใช้ในการดำเนินชีวิตในโลกยุคปัจจุบันอย่างมีความสุข ประเทศไทยยังเร่งการผลักดันขยายฐานการผลิตและการตลาด ให้สู่ระดับภูมิภาคของเอเชียตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสำคัญ คือ การใช้อุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ เป็นเครื่องมือทางวัฒนธรรมอย่างบูรณาการในการสร้างจุดยืนที่แข็งแกร่งของไทยในเวทีโลก พัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปสู่การเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวิดิทัศน์ของเอเชีย และเป็นแหล่งอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และวิดิทัศน์ที่สำคัญในตลาดโลก ส่งเสริมความร่วมมือและเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับอารยประเทศผ่านการสื่อสารรูปแบบใหม่และเทคโนโลยีทันสมัย สามารถนำทุนทางวัฒนธรรมของประเทศไทยมาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมธุรกิจการทำภาพยนตร์ต่างประเทศในประเทศไทย ส่งเสริมการค้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2559)

จากยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมเป็นสินค้าที่ถูกป้อนเข้าสู่ระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุตสาหกรรมสื่อบันเทิงไทยทั้งภาพยนตร์ วิทยุทัศน์ อันหมายถึงภาพยนตร์ เพลง ละคร เกมส์ แอนิเมชันอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ของไทยที่กำลังพัฒนาไปทั่วเอเชีย สื่อบันเทิงหลากหลายทั้งภาพยนตร์ ละคร และเพลง ที่นอกจากจะสร้างรายได้ให้กับประเทศแล้ว ยังทำหน้าที่ในการบ่มเพาะวัฒนธรรมผ่านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural)

ความสำคัญของอุตสาหกรรมบันเทิงในเศรษฐกิจโลก

อุตสาหกรรมบันเทิง ซึ่งครอบคลุมถึง ภาพยนตร์ โทรทัศน์ ดนตรี เกม และเนื้อหาดิจิทัล ได้กลายเป็นหนึ่งในแรงขับเคลื่อนสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจโลกในหลายประเทศ โดยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา อุตสาหกรรมบันเทิงได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของเศรษฐกิจโลก ตามรายงานของการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา (UNCTAD, 2022) อุตสาหกรรมสร้างสรรค์มีส่วนประมาณ 3% ของ GDP โลก และสร้างการจ้างงานกว่า 30 ล้านตำแหน่งทั่วโลก การส่งออกสินค้าและบริการสร้างสรรค์ รวมถึงบันเทิง ได้รับการยอมรับไม่เพียงแต่ในด้านมูลค่าทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบทบาทในการส่งเสริมอิทธิพลทางวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศอีกด้วย (UNCTAD, 2022) ซึ่งตัวอย่างที่ชัดเจน เช่น ประเทศเกาหลีใต้ สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร โดยรายงานล่าสุด Global Entertainment & Media Outlook 2022-2026 ของ PwC ได้ศึกษาและคาดการณ์การใช้จ่ายของผู้บริโภคสื่อและบันเทิงใน 52 ประเทศและอาณาเขตทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย พบว่า รายได้ของอุตสาหกรรมสื่อและบันเทิงในปีนี้จะเติบโต 7.3% อยู่ที่ 2.5 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ (89 ล้านล้านบาท) หลังเห็นการเติบโตสูงถึง 10.4% ในปี 2021 เพราะผู้คนทั่วโลกต่างใช้เวลา ความสนใจ และเงินในกระเป๋าไปกับสื่อและบันเทิงที่ตนเข้าถึงได้เพิ่มมากขึ้นในช่วงวิกฤตโรคระบาด ขณะที่รายได้ในอีก 5 ปีข้างหน้า คาดว่าจะมีอัตราการเติบโตเฉลี่ย (Compound Annual Growth Rate: CAGR) ที่ 4.6% ต่อปี อยู่ที่ 2.9 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ (104 ล้านล้านบาท) ในปี 2026 (ชาญชัย ชัยประสิทธิ์, 2565) ซึ่งจากมูลค่ารายได้ของอุตสาหกรรมสื่อและบันเทิงนี้เอง สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมบันเทิงในเศรษฐกิจโลกได้อย่างชัดเจน ดังนั้นประเทศไทยจึงควรมีกุยุทธ์ในการยกระดับศักยภาพการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาดระดับโลกได้มากขึ้น เนื่องจากประเทศไทยมีการส่งออกสินค้าจากอุตสาหกรรมบันเทิงเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว โดยในอดีตมักจะได้รับคามนิยมในประเทศแถบเอเชียเป็นส่วนใหญ่ แต่ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมบันเทิงไทยพัฒนาและแข็งแกร่งขึ้นอย่างมาก โดยสามารถผลิตผลงานออกมาได้จำนวนมากและหลากหลาย ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ศิลปินไทยได้รับความนิยมในหลายประเทศทั่วโลก มิได้จำกัดแค่ในเอเชียอีกต่อไป

การส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยในปัจจุบัน

ประเทศไทยมีการส่งออกสินค้าจากอุตสาหกรรมบันเทิงเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว โดยในอดีตมักจะได้รับคามนิยมในประเทศแถบเอเชียเป็นส่วนใหญ่ แต่ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมบันเทิงไทยพัฒนาและแข็งแกร่งขึ้นอย่างมาก โดยสามารถผลิตผลงานออกมาได้จำนวนมากและหลากหลาย ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ศิลปินไทยได้รับความนิยมในหลายประเทศทั่วโลก (Globthailand, 2566)

การปรับรูปแบบของวัฒนธรรมให้สามารถสอดแทรกเข้ากับผลประโยชน์หรือค่านิยมของประเทศเป้าหมายได้เพิ่มโอกาสที่วัฒนธรรมดังกล่าวจะกลายเป็นซอฟต์แวร์ของประเทศนั้น เพราะไม่ได้ถูกมองว่าเป็นศัตรู หากแต่เป็นโอกาสในการต่อยอดสิ่งดีงามใหม่ ทำให้ประเทศเป้าหมายรู้สึกต้องการโอกาสนี้และเปิดใจยอมรับได้อย่างเต็มที่ เช่น ศิลปินสัญชาติไทย ลิซ่า Blackpink ที่สามารถใช้พื้นที่ในวงการ K-pop และเวทีโลก ในการสอดแทรกความเป็นไทยผ่านภาษา การไหว้ รวมถึง

เรื่องราวของเธอ นอกจากนี้ แร็ปเปอร์ไฟแรง มิลลิ ดนุภา ที่ปลุกกระแสชาวเหนียวมะม่วงบนเวทีระดับโลก Coachella เป็นที่สนใจอย่างกว้างขวางในระดับสากล ด้วยการแทรกซึมวัฒนธรรมในรูปแบบใหม่นี้เอง จึงดึงดูด ส่งอิทธิพล และเป็นที่ยืนชมของคนทั่วโลกไปโดยปริยาย (TCEB, 2566)

ดังนั้น อุตสาหกรรมบันเทิงไทย จึงเป็นส่วนสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจของประเทศ โดยรวมด้านบันเทิงไทยประกอบด้วยหลายส่วนประกอบ เช่น ภาพยนตร์ วิทยุทัศน์ การเขียนและการเรียนการสอน ดนตรี การแสดงอาชีวน อุตสาหกรรมเกม และอื่น ๆ โดยอุตสาหกรรมนี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้ การสร้างงาน และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศได้ดังนี้

1. ภาพยนตร์และวิทยุทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมบันเทิงที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย ภาพยนตร์ไทยหลายเรื่องได้รับความนิยมและรางวัลที่สากล นอกจากนี้ ยังมีการผลิตภาพยนตร์และซีรีส์เรื่องต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงตลาดโลกได้

2. ดนตรีไทยมีความหลากหลายและมีความเป็นเอกลักษณ์ที่สามารถเรียกร้องความสนใจจากทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นเพลงพื้นบ้าน รวมถึงดนตรีป๊อป และดนตรีลูกทุ่ง ซึ่งเป็นที่นิยมในการแสดงในงานแสดงต่าง ๆ

3. การแสดงอาชีวนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทยที่มีการเรียกร้องความสนใจจากนักท่องเที่ยวและชาวต่างชาติ ซึ่งมีการจัดแสดงเป็นประจำที่หลายพื้นที่ท่องเที่ยวทั่วประเทศ

4. อุตสาหกรรมเกมไทยกำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว มีการสร้างเกมที่มีคุณภาพและน่าสนใจมากมาย ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. การแสดงเชิงสร้างสรรค์ เช่น การแสดงโรงเรียน การแสดงละคร และการแสดงสุนทรพจน์มีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมไทย

ด้วยความหลากหลายและคุณภาพของอุตสาหกรรมบันเทิงไทย ได้สร้างโอกาสทางธุรกิจและการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีผลทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตและเสถียรขึ้นในยุคสมัยนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับซอฟต์แวร์

ซอฟต์แวร์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในช่วงการฟื้นตัวหลังการแพร่ระบาดโควิด-19 ที่มุ่งสนับสนุนนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หรือ Creative Economy พัฒนามาจากองค์ความรู้ทรัพยากรปัญญา การศึกษา และการสร้างสรรค์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวัฒนธรรม การส่งสมความรู้ของสังคม เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาธุรกิจ การผลิตสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่ (TCEB, 2566)

ซอฟต์แวร์ หรืออำนาจอย่างอ่อน คือ อำนาจในการชักจูงหรือโน้มน้าวประเทศอื่นให้ปฏิบัติตามที่ประเทศตนเองประสงค์ โดยการสร้างเสน่ห์ชวนใจ ภาพลักษณ์ ความชื่นชม และความสมัครใจ เพื่อเชิญชวนให้เกิดร่วมมือร่วมใจกันต่อไป ในกิจการใด ๆ ที่พึงจะเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติบ้านเมืองของตนเอง อำนาจประเภทนี้ ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยมและนโยบายต่างประเทศ Joseph Nye ได้แบ่งทรัพยากรเชิงอำนาจ (power resources) ของซอฟต์แวร์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรม ค่านิยม และนโยบายต่างประเทศ ในโลกยุคปัจจุบัน ซอฟต์แวร์สามารถแบ่งคร่าว ๆ ได้เป็น 5 ประเภทตามเป้าหมายของนโยบายที่ต้องการจะบรรลุ (อรรถสิทธิ์ เหมือนมาตย์, 2564) ได้แก่

- 1) ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการรักษาความปลอดภัย โดยฉายภาพประเทศที่สงบสุขและน่าดึงดูดใจ
- 2) เพื่อระดมการสนับสนุนของประเทศอื่น ๆ สำหรับนโยบายต่างประเทศและความมั่นคง
- 3) เพื่อจัดการกับความขัดแย้งและความชอบของประเทศอื่น
- 4) เพื่อรักษาความสามัคคีของชุมชนหรือของประเทศ

5) เพื่อเพิ่มคะแนนนิยมของผู้บริหารหรือการสนับสนุนภายในประเทศของรัฐบาล

โจเซฟ เนย์ (เอกรินทร์ พึ่งประชา, 2566) ได้กล่าวว่า แหล่งทรัพยากรสำคัญของซอฟต์แวร์ ประกอบไปด้วย 3 ประการ ดังนี้

1) วัฒนธรรม (culture) ถ้าวัฒนธรรมของประเทศหนึ่งมีความสอดคล้องกับผลประโยชน์และค่านิยมของประเทศอื่น ๆ โอกาสที่วัฒนธรรมดังกล่าวจะกลายเป็นซอฟต์แวร์ของประเทศนั้นก็จะมีมากขึ้น ช่องทางที่ทำให้วัฒนธรรมของประเทศหนึ่งเป็นที่รู้จักในประเทศอื่น ๆ นั้นมีมากมายหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการค้า การเยี่ยมเยือน การติดต่อสื่อสาร และการแลกเปลี่ยน

2) ค่านิยมทางการเมือง (political values) ถ้าประเทศดังกล่าวมีค่านิยมทางการเมืองที่สอดคล้องกับประเทศอื่น ๆ ซอฟต์แวร์ของประเทศนั้นจะเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันถ้าม่านิยมของประเทศดังกล่าวขัดกับค่านิยมของประเทศอื่น ๆ อย่างชัดเจนซอฟต์แวร์ของประเทศนั้นก็จะลดลง ตัวอย่างเช่น การที่สหรัฐอเมริกาในทศวรรษ 1950 ยังคงมีการแบ่งแยกสีผิว (racial segregation) ทำให้ซอฟต์แวร์ของสหรัฐอเมริกาในทวีปแอฟริกันนั้นน้อย เป็นต้น

3) นโยบายต่างประเทศ (foreign policies) ถ้าประเทศหนึ่งดำเนินนโยบายที่หน้าไหว้หลังหลอก (hypocritical) ก้าวร้าว และไม่แยแสต่อท่าทีของประเทศอื่น ๆ โอกาสที่จะสร้างซอฟต์แวร์จะน้อย ดังเช่นกรณีของสหรัฐอเมริกาที่บุกยึดอิรักใน ค.ศ. 2003 โดยไม่ฟังเสียงคัดค้านของประเทศอื่น ๆ เป็นต้น แต่ถ้าประเทศดังกล่าวมีแนวนโยบายต่างประเทศที่รักสันติภาพและเคารพในสิทธิมนุษยชน โอกาสที่จะสร้างซอฟต์แวร์ให้เกิดขึ้นจะมามาก

ดังนั้น ซอฟต์แวร์ คือ คำที่ใช้เพื่ออธิบายความสามารถในการมีอิทธิพลหรือการสร้างผลกระทบบนความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้อื่นโดยไม่ใช้กำลังการทหารหรือการเอาชนะด้วยความรุนแรง แทนที่จะใช้กำลังทหารหรือการเอาชนะด้วยความรุนแรง ประเทศใช้ความสามารถในด้านวัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจเพื่อสร้างความสนใจ ความชื่นชมหรือความเชื่อมั่นจากประชากรในระดับระยะยาว การใช้ซอฟต์แวร์สามารถช่วยให้ประเทศมีอิทธิพลและความสำคัญในระดับนานาชาติ โดยมีความสามารถสำเร็จในการสร้างสรรค์วัฒนธรรม การสร้างสรรค์อุตสาหกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพในการนำเสนอข้อมูลและความคิดเห็น และการสร้างภูมิปัญญา เช่น ประเทศที่มีศิลปะวัฒนธรรมที่น่าสนใจ สถานที่ท่องเที่ยวที่สวยงาม หรือการสนับสนุนการศึกษาและวัฒนธรรมต่าง ๆ อาจสร้างความสนใจและการติดตามจากประชากรในระดับระยะยาว โดยไม่ต้องใช้กำลังทหารหรือการเอาชนะด้วยความรุนแรง สรุปแล้ว ซอฟต์แวร์ คือ ความสามารถในการมีอิทธิพลและสร้างผลกระทบต่อความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้อื่นโดยไม่ใช้กำลังการทหารหรือการเอาชนะด้วยความรุนแรง แต่ใช้วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจ ในการสร้างความสนใจและความเชื่อมั่นจากประชากรในระยะยาว

การใช้ซอฟต์แวร์ในการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยของภาครัฐ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องซอฟต์แวร์มาปรับใช้กับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จากกรณีตัวอย่างอย่างปรากฏการณ์ลาลิซ่า หรือการประสบความสำเร็จของอุตสาหกรรมบันเทิงของเกาหลีใต้อื่น ๆ แนวคิดซอฟต์แวร์จึงเริ่มถูกพูดถึงในแวดวงไทยป๊อป (Thai pop) หรือ ที-ป๊อป (T-pop) อุตสาหกรรมภาพยนตร์และบันเทิงอื่น ๆ ของไทย รวมถึงอุตสาหกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ของไทยด้วย จากที่กล่าวไปข้างต้น แนวคิดซอฟต์แวร์ถูกพัฒนามาจากมุมมองด้านรัฐศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่แตกต่างกับศาสตร์ด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งถือเป็นศาสตร์แบบสหวิทยาการ (พิชชากานต์ ช่างชัย, 2565)

ซอฟต์แวร์ความเป็นไทยที่ผ่านมา กระทรวงวัฒนธรรม ได้พัฒนา 5F ได้แก่ อาหาร (Food) ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (Film) การออกแบบแฟชั่นไทย (Fashion) ศิลปะการป้องกันตัวแบบไทย (Fighting) เทศกาลประเพณีไทย (Festival) และมีการพัฒนาเพิ่มเติมอีก คือ 5F พลัส ได้แก่ ท่องเที่ยวชุมชน ศิลปะการแสดง และศิลปะ ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 มีความพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนซอฟต์แวร์ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อพัฒนาผู้ที่มีทักษะด้านวัฒนธรรมให้มีทักษะฝีมือ

สูงขึ้นใน 11 อุตสาหกรรมสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ได้แก่ 1) แฟชั่น 2) หนังสือ 3) ภาพยนตร์ ละครและซีรีส์ 4) เฟสดีวีดี 5) อาหาร 6) ออกแบบ 7) ทองเที่ยว 8) เกม 9) ดนตรี 10) ศิลปะ และ 11) กีฬา โดยมีการวางแผนการขับเคลื่อนซอฟต์แวร์ด้วยมิติวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นครั้งแรก อาทิ มีการศึกษาประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านซอฟต์แวร์ ศึกษาการตลาด พัฒนาศักยภาพ ตามแผนของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำไปใช้ขับเคลื่อนได้จริงและได้ทันที ซึ่งซอฟต์แวร์ไทยที่มีศักยภาพ นอกจาก 5F แล้วก็มี 5F+2 ได้แก่ ศิลปะการแสดง และความเชื่อ ตำนาน และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ อาทิ เส้นทางท่องเที่ยวสายบุญ การจัดงานมหกรรมศิลปะร่วมสมัยนานาชาติ ไทยแลนด์เบียนนาเล่ เชียงราย (Thailand Biennale, Chiang Rai) เป็นต้น ทั้งนี้ ในส่วนของการส่งเสริมอุตสาหกรรมบันเทิงนั้น จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้เป็นมืออาชีพ เพิ่มช่องทางการตลาดและการเจรจาธุรกิจ โดยการนำผู้ประกอบการเข้าร่วมเทศกาลภาพยนตร์ในต่างประเทศ (สำนักข่าวอินโฟเควสท์, 2567)

จากกล่าวมาข้างต้น สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงแค่ “ทรัพยากร” ที่ยังไม่ถือว่าเป็นซอฟต์แวร์อย่างเต็มตัว เพราะยังเป็นเพียงทรัพยากรท้องถิ่นที่ยังไม่ได้รับการ “แปรรูป” ให้เข้ากับกระแสที่โลกต้องการ ซึ่งไม่ต่างอะไรกับวัตถุดิบที่ยังไม่ได้รับการแปรรูปเพื่อส่งออกไปยังตลาดโลก และอีกประการก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะนำเสนอวัฒนธรรมเหล่านี้ให้เป็นทิศทางเดียวกัน ซึ่งการดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับกระแสโลก การที่จะทำให้ซอฟต์แวร์ระดับท้องถิ่นประสบความสำเร็จ มิใช่เพียงรัฐบาลแต่ต้องการตามหาว่าพื้นที่นั้นมีทรัพยากรอะไรแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งวัฒนธรรมดั้งเดิมเหล่านี้เองก็เป็นที่ยอมรับในท้องถิ่นและบางส่วนของประเทศไทยอยู่แล้ว ดังนั้น รัฐบาลต้องมีหน้าที่กำหนดเป้าหมายในการยกระดับซอฟต์แวร์ให้เป็นระดับสากลที่ชัดเจน (กฤษฎา กรเพชรรัตน์, 2565)

ดังนั้น การใช้ซอฟต์แวร์ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมบันเทิงไทย โดยภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ของประเทศไทยในระดับโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความน่าสนใจและมีอิทธิพลให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างความเข้าใจและความสนใจในวัฒนธรรม ศิลปะวัฒนธรรม และอุตสาหกรรมบันเทิงของประเทศ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การสนับสนุนงานแสดงที่มีชื่อเสียง คือ ภาครัฐสามารถสนับสนุนการจัดงานแสดงต่าง ๆ ที่มีชื่อเสียง ไม่ว่าจะเป็นงานเทศกาลภาพยนตร์ งานแสดงนาฏศิลป์ หรืองานแสดงดนตรี ซึ่งช่วยสร้างความรู้จักและความน่าสนใจในวัฒนธรรมและบันเทิงของประเทศ
2. การส่งออกภาพยนตร์และวีดิทัศน์ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์ที่มีคุณภาพ และสามารถเข้าถึงตลาดโลกได้ โดยส่งเสริมภาพยนตร์ไทยและเนื้อหาวีดิทัศน์ที่มีเนื้อหาและคุณภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของประเทศ
3. การสนับสนุนการแสดงเชิงสร้างสรรค์ คือ ภาครัฐสามารถสนับสนุนการแสดงเชิงสร้างสรรค์ เช่น การแสดงละคร การแสดงทหรรษา และการแสดงศิลปะต่าง ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของวัฒนธรรมไทยในระดับโลก
4. การสนับสนุนการเรียนรู้และการฝึกอบรม คือ การสนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรมในด้านบันเทิง เช่น การจัดสัมมนา การอบรมการผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์ การสนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมบันเทิง
5. การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ คือ การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านบันเทิง เช่น การจัดงานวิทยากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนศิลปิน และการสนับสนุนโครงการร่วมกับประเทศอื่นในการผลิตภาพยนตร์และวีดิทัศน์

การส่งเสริมซอฟต์แวร์ในการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยโดยภาครัฐจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของประเทศไทยในด้านวัฒนธรรมและคุณค่าของบันเทิง ทำให้ประเทศไทยมีอิทธิพลและมีความสำคัญในระดับโลกอย่างยั่งยืน และช่วยสร้างโอกาสทางธุรกิจและการพัฒนาในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณ์ ศรีอ่วม (2564) ทำการวิจัยเรื่อง

การสำรวจปัญหาและแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมคาแรคเตอร์ไทยผ่านมุมมองซอฟต์แวร์พาวเวอร์ พบว่า อุตสาหกรรมคาแรคเตอร์ไทย (character industry) เผชิญกับสถานการณ์และปัญหาที่แตกต่างกันตามแต่ละภาคส่วน โดยปัญหาที่เป็นจุดร่วมของทั้งระบบนิเวศ คือ ความเข้าใจต่อโครงสร้างของระบบนิเวศอุตสาหกรรมคาแรคเตอร์ และไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เป็นต้น ซึ่งปัญหาที่มีความสำคัญเหล่านี้มานำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริม อุตสาหกรรมคาแรคเตอร์ไทย ประกอบไปด้วย แนวทาง 3 วาระ ได้แก่ วาระที่ 1) แก้ปัญหาและสร้างตัวตนแก่อุตสาหกรรม คาแรคเตอร์ไทย วาระที่ 2) พัฒนาต่อยอดคาแรคเตอร์ไทย และวาระที่ 3) สร้างความผูกพันระหว่างคาแรคเตอร์ไทยกับผู้บริโภค ในวงกว้าง ตลอดจนนำเสนอความเป็นไทยในแง่มุมต่าง ๆ ผ่านคาแรคเตอร์ไทย

ยุทธศาสตร์ของภาครัฐในการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทย

จากกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย ได้ดำเนินการพัฒนา การดำเนินงานด้านวัฒนธรรม มีเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมระดับ นานาชาติ มีภาพลักษณ์ ความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการยอมรับในเวทีทางวัฒนธรรมระดับสากล ผลักดันสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทร มีความปรองดองสมานฉันท์ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ประเทศไทยมีรายได้ และ ความมั่งคั่งจากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และบริการทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น เป้าหมายของกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ฯ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้อ 3) การส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ ภารกิจของคณะกรรมการภาพยนตร์และวีดิทัศน์แห่งชาติ ซึ่งกระทรวงวัฒนธรรมได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) คณะรัฐมนตรีเห็นชอบยุทธศาสตร์ฯ ระยะที่ 3 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทยมุ่งสู่การเป็นผู้นำ ด้านอุตสาหกรรมภาพยนตร์ และวีดิทัศน์ของอาเซียน มีพันธกิจ 2 ประเด็น คือ ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ของประเทศไทย เพื่อเพิ่มมูลค่า ทางเศรษฐกิจ และพัฒนาและสนับสนุนปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อุตสาหกรรมฯ มียุทธศาสตร์ รวม 5 ยุทธศาสตร์ คือ 1) พัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทยให้เป็นมืออาชีพ 2) ส่งเสริมและพัฒนาตลาดภาพยนตร์และวีดิทัศน์ไทย 3) ส่งเสริมการปกป้องและคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของงาน ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ 4) ส่งเสริมความร่วมมือในการลงทุนระหว่างประเทศ รวมถึงธุรกิจถ่ายทำภาพยนตร์ ต่างประเทศ ในประเทศไทย และ 5) พัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (นวลวรรณ ดาระสวัสดิ์, 2564)

ดังนั้น การพัฒนาอุตสาหกรรมบันเทิงไทยเป็นส่วนสำคัญของยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในการสร้างสรรค์ และเสริมสร้างการเป็นเลิศของวงการที่สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในตลาดโลก การสร้างศูนย์กลางของอุตสาหกรรม บันเทิงในเอเชียจึงเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ 1) การบ่มเพาะความคิดและพฤติกรรม ของเยาวชนและประชาชนให้มีลักษณะสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ โดยการใช้ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ เป็นสื่อการเรียนรู้และส่งเสริมการคิดเชิงบวก 2) การผลักดันและส่งเสริมธุรกิจภาพยนตร์และวีดิทัศน์ให้เติบโตและขยายฐาน การผลิตและตลาดในระดับภูมิภาคของเอเชีย เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและเป็นเลิศในตลาดโลก 3) การเชื่อมโยงทางวัฒนธรรม และสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศผ่านการสร้างผลงานที่มีคุณภาพและเชื่อมโยงกับอารยภาพยนตร์และวีดิทัศน์ 4) การสร้าง คุณค่าทางสังคมและเศรษฐกิจจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์และวีดิทัศน์ โดยเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์รวนวัตกรรม และเสริมสร้างความเจริญเติบโต และ 5) การส่งเสริมการค้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้าง โอกาสให้กับธุรกิจในการภาพยนตร์และวีดิทัศน์ในการเข้าถึงตลาดใหม่โดยมีการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ อีกด้วย ด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนและการทำงานร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและรัฐบาล การเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม

บันเทิงของเอเชีย จึงเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้และมีความสำคัญอย่างมากสำหรับประเทศไทยในการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมในระดับที่ก้าวหน้าไปด้วยกันทั้งในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต

อุตสาหกรรมบันเทิงไทยเป็นหนึ่งในภาคบริการสมัยใหม่ที่มีศักยภาพ และยังต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐทั้งด้านเงินทุน การตลาด การสร้างระบบนิเวศของธุรกิจ รวมถึงควรมีหน่วยงานกลางที่ดูแลการส่งเสริมธุรกิจฯ ในภาพรวมและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อผลักดันให้ธุรกิจสื่อบันเทิงไทยไปไกลในระดับโลก อย่างไรก็ตาม ปัจจุบัน สื่อบันเทิงทั้งละครและภาพยนตร์ของไทย เน้นการผลิตเนื้อหาที่สามารถฉายและขายในประเทศและประเทศเพื่อนบ้านเป็นหลัก และมักผลิตซ้ำเนื้อหาที่ไม่เป็นที่นิยมในตลาดต่างประเทศ ทำให้การส่งออกสื่อบันเทิงและการพ่วงสินค้าไทยไปในต่างประเทศยังไม่ประสบความสำเร็จมากนัก นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคที่อุตสาหกรรมสื่อบันเทิงไทยไม่สามารถพัฒนาได้เท่าที่ควร เช่น ปัญหาการละเมิดลิขสิทธิ์คอนเทนต์ซึ่งทำให้ผู้ผลิตสื่อบันเทิงมีรายได้กลับคืนมาไม่เพียงพอกับเงินทุนในการพัฒนาคอนเทนต์และพัฒนาฝีมือของบุคลากรที่มีจำกัด เป็นต้น ดังนั้น ในการส่งเสริมธุรกิจสื่อบันเทิงไทยให้เป็นที่ต้องการในตลาดโลก จึงควรศึกษาประสบการณ์ตัวอย่างของต่างประเทศ ที่สามารถผลักดันธุรกิจทั่วโลกได้สำเร็จเพื่อสามารถนำมาปรับใช้ในบริบทของไทย (วัชรินทร์ ชินวรัตน์, 2565)

สามารถสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจของภาครัฐในการส่งเสริมอุตสาหกรรมบันเทิงไทย เช่น ภาพยนตร์และวิดิทัศน์ เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศ โดยมีบางเป้าหมายหลักที่ศึกษาและใช้เพื่อสนับสนุนการเติบโตและการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมบันเทิงไทยได้แก่

1. การสนับสนุนนโยบายภาษีและการเงิน การสร้างนโยบายภาษีที่เป็นกำลังใจให้กับธุรกิจบันเทิง เช่น การยกเว้นหรือลดภาษีสำหรับการลงทุนในอุตสาหกรรมบันเทิง การสนับสนุนการเงินและสินเชื่อสำหรับธุรกิจในกลุ่มนี้เพื่อส่งเสริมการเติบโตของภาคนี้
2. การสร้างพื้นที่ตั้งและสถานที่ทำงาน การสนับสนุนให้มีพื้นที่ที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจภาพยนตร์และวิดิทัศน์ โดยการสร้างพื้นที่เช่าหรือพื้นที่อื่น ๆ ที่เหมาะสมสำหรับการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ
3. การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ การส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบันเทิง ทั้งในด้านการผลิตภาพยนตร์ การสร้างสรรค์เนื้อหา การตลาด และด้านอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลงาน
4. การสร้างนโยบายที่ส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ การสร้างนโยบายและสิ่งส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้กับการลงทุนต่างประเทศในอุตสาหกรรมบันเทิง โดยเน้นให้มีการลงทุนในการผลิตภาพยนตร์ หรือการพัฒนาสตูดิโอภาพยนตร์และวิดิทัศน์ในประเทศไทย
5. การสนับสนุนการตลาดและการโฆษณา การสนับสนุนให้มีการโฆษณาและการตลาดที่เหมาะสมสำหรับผลิตภัณฑ์และบริการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมบันเทิง ทั้งในระดับในประเทศและระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มความรู้จักและการตระหนักของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์และบริการเหล่านั้น

6. การสร้างนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในอุตสาหกรรมบันเทิง การสร้างนโยบายและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลงานในอุตสาหกรรมบันเทิง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรรพชัย เจริญนานนท์ และคณะ (2562) เรื่อง แนวทางการพัฒนาละครโทรทัศน์กับการเป็นอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ พบว่า แนวทางการพัฒนารูปแบบอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของละครโทรทัศน์ไทยนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการเมือง รัฐบาลจะต้องกำหนดให้มีองค์กรทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย แผน และทิศทางการดำเนินงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในละครโทรทัศน์ไทย การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดัน ส่งเสริม และพัฒนาตลาดละครโทรทัศน์ไทย สนับสนุนความร่วมมือ

ในการร่วมทุนระหว่างประเทศ 2) ปัจจัยด้านการส่งเสริมนโยบายและมาตรการ ในการพัฒนาละครโทรทัศน์ไทยให้เป็นอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ รัฐบาลจะต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ในการกำหนดให้ละครโทรทัศน์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของประเทศไทย การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้ผลิตละครโทรทัศน์ไทยให้มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) ปัจจัยทางด้านภาคเอกชน ผู้ผลิตละครโทรทัศน์จะต้องบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐในการวางแผนยุทธศาสตร์ มีการส่งเสริมเปิดโอกาสให้มีโครงเรื่องแบบใหม่มีความแตกต่าง เน้นเนื้อหาทางวัฒนธรรม การสร้างภาพลักษณ์ประเทศไทยให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นสำหรับตลาดในประเทศ ตลาดเอเชีย และตลาดในประเทศอื่นนอกภูมิภาค และภาคเอกชนต้องมีการวางกลยุทธ์ทางการตลาดร่วมกันระหว่างรัฐบาล เจ้าของเงินทุน และผู้ผลิตละครโทรทัศน์ในการทำตลาด เพื่อส่งออกละครโทรทัศน์สู่ตลาดต่างประเทศ และสอดคล้องกับรายงานการศึกษาส่วนบุคคลของนวลวรรณ ดาระสวัสดิ์ (2564) เรื่อง ภาพยนตร์ไทย เครื่องมือในการเพิ่มพูนผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและการแข่งขันในได้กับต่างประเทศ พบว่า แนวทางการนำภาพยนตร์มาใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและการแข่งขันได้ของไทยจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาใน 2 ส่วน คือ 1) การเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งให้กับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทย ได้แก่ ภาพยนตร์แอนิเมชัน และละครโทรทัศน์ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมให้ข้ามพ้นจากการเป็นผู้รับจ้างผลิต ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนธุรกิจ และ 2) การเพิ่มโอกาสทางธุรกิจให้กับภาพยนตร์ไทย และธุรกิจสินค้าและบริการ เพื่อการต่อยอดทุนและทางการตลาดโดยประเทศไทยไม่สามารถนำรูปแบบความสำเร็จของต่างประเทศมาใช้โดยตรง แต่ต้องปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทประเทศ เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็นและเงื่อนไขที่ต่างกัน โดยรัฐบาลควรเร่งขยายโอกาสให้กับธุรกิจภาพยนตร์ในการเชื่อมต่อกับภาคเอกชนด้านสินค้าและบริการ ทั้งการพัฒนาความรู้ การจัดเวทีพบปะจับคู่ธุรกิจ การจัดให้มีมาตรการด้านภาษีหรือด้านการเงินในการจูงใจผู้ประกอบการ รวมทั้งควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อดูแลในเรื่องดังกล่าวให้เกิดการทำงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมภาพลักษณ์ประเทศ แนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ในการยกระดับศักยภาพการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยท่ามกลางความท้าทายระดับโลก

อุตสาหกรรมบันเทิงถือเป็นโอกาสทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่สำคัญสำหรับประเทศที่มุ่งเน้นลงทุนและวางกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ซึ่งปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการยกระดับศักยภาพการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยท่ามกลางความท้าทายระดับโลกได้นั้น สิ่งสำคัญคือ ต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่สำคัญ ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านการเงินและการลงทุน โดยภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรแรงจูงใจทางการเงิน เช่น เงินทุนสนับสนุน เงินอุดหนุน การลดหย่อนภาษี และโครงการสนับสนุนการผลิตและการโปรโมตในระดับนานาชาติ (Hoskins et al., 1997)
2. กรอบกฎหมายและการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ควรมีการสร้างกรอบกฎหมายที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะด้านการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา (IP) เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งองค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลกชี้ว่า ประเทศที่มีระบบ IP แข็งแกร่งจะมีการเติบโตของภาคสร้างสรรค์ที่สูงกว่า รัฐบาลควรส่งเสริมให้กฎหมาย IP ของตนสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งออกและลดข้อขัดแย้งทางกฎหมาย
3. การสร้างแบรนด์ระดับชาติและการทูตวัฒนธรรม ในรูปแบบของงานอีเวนต์ระดับนานาชาติ เพื่อเผยแพร่วัฒนธรรมของตนสู่เวทีโลก
4. การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศและการเข้าถึงตลาด โดยรัฐบาลสามารถเพิ่มโอกาสส่งออกบันเทิงได้ด้วยการทำข้อตกลงร่วมผลิต (co-production treaties) และข้อตกลงทางการค้า รวมถึงการสร้างแพลตฟอร์มความร่วมมือ ตัวอย่างเช่น โครงการ Creative Europe ของสหภาพยุโรป (European Commission, 2020)
5. การพัฒนาทักษะและโครงสร้างพื้นฐานในอุตสาหกรรม โดยการลงทุนในด้านการศึกษา การอบรม และโครงสร้าง

พื้นฐานของอุตสาหกรรมถือเป็นหัวใจสำคัญ รัฐบาลจำเป็นต้องเสริมสร้างทักษะแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถผลิตผลงานที่ได้มาตรฐานสากล

ทั้งนี้ความสำเร็จของอุตสาหกรรมบันเทิงไทย ถือเป็นส่วนสำคัญในการต่อยอดซอฟต์แวร์ด้านวัฒนธรรมของไทยในระดับโลก โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายชิ้นยังยืนยันถึงประสิทธิภาพของกลยุทธ์รัฐบาลในบริบททางวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมแอนิเมชันของสหราชอาณาจักรและจีน Liu (2021) ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนโดยตรงจากรัฐบาลในภูมิภาคเหล่านี้นำไปสู่การเติบโตอย่างแข็งแกร่งของภาคบันเทิง สร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์และบ่มเพาะพรสวรรค์ภายในประเทศ การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้แนวทางในแต่ละประเทศจะต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น แต่ความจำเป็นในการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบจากภาครัฐยังคงเป็นปัจจัยร่วมที่สำคัญในการส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงควรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมบันเทิงไทยอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยประเทศไทยต้องมีการบูรณาการข้อมูลระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการระดมสมองเพื่อการสร้างภาพลักษณ์และเอกลักษณ์ของประเทศไทยให้เป็นที่รู้จักและจดจำในระดับสากล (branding Thailand) หากจุดเด่น และสินค้าด้านอุตสาหกรรมบันเทิงที่มีศักยภาพ และในส่วนของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมบันเทิงไทย โดยการให้ความสำคัญกับสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และตรงต่อความต้องการของตลาดที่สำคัญ ๆ เช่น ตลาดลาตินอเมริกา ซึ่งถือว่าเป็นตลาดขนาดใหญ่ที่มีประชากรมากกว่า 600 ล้านคน เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์ในการยกระดับศักยภาพการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยท่ามกลางความท้าทายระดับโลกนั้น มีหัวใจสำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาลอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมใน 4 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านการเงินและการลงทุน โดยภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรแรงจูงใจทางการเงินให้กับผู้ประกอบการอย่างเหมาะสม การสร้างกรอบกฎหมายและการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา โดยส่งเสริมให้กฎหมาย IP ของตนสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งออกและลดข้อขัดแย้งทางกฎหมาย การให้ความสำคัญกับการสร้างแบรนด์ระดับชาติและการทูตวัฒนธรรมในรูปแบบของงานอีเวนต์ระดับนานาชาติ และรัฐบาลต้องผลักดัน รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศและการเข้าถึงตลาด เพื่อเพิ่มโอกาสส่งออกบันเทิง นอกจากนี้ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและโครงสร้างพื้นฐานในอุตสาหกรรม เสริมสร้างทักษะแรงงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถผลิตผลงานที่ได้มาตรฐานสากล ซึ่งแม้ว่าปัจจุบันอุตสาหกรรมบันเทิงไทยกำลังจะต้องเผชิญกับความท้าทายอันใหญ่หลวงในตลาดโลก แต่หากรัฐบาลมีการกำหนดนโยบายที่ยืดหยุ่น และมีกลยุทธ์ในการยกระดับศักยภาพการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทยที่มีประสิทธิภาพมากเพียงพอ ก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อุตสาหกรรมบันเทิงไทยเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง และยั่งยืนท่ามกลางความท้าทายระดับโลกได้

บทสรุป

การส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทย โดยการใช้ซอฟต์แวร์ คือ 1) การสนับสนุนงานแสดงที่มีชื่อเสียง 2) การส่งออกภาพยนตร์และวีดิทัศน์ 3) การสนับสนุนการแสดงเชิงสร้างสรรค์ 4) การสนับสนุนการเรียนรู้และการฝึกอบรม และ 5) การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจของภาครัฐในการส่งออกอุตสาหกรรมบันเทิงไทย คือ การส่งเสริมอุตสาหกรรมบันเทิงไทย โดยการใช้ ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศ โดยมีบางเป้าหมายหลักที่ศึกษาและใช้เพื่อสนับสนุนการเติบโตและการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมบันเทิงไทย ได้แก่ 1) การสนับสนุนนโยบายภาษีและการเงิน 2) การสร้างพื้นที่ตั้งและสถานที่ทำงาน 3) การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถ 4) การสร้างนโยบายที่ส่งเสริมการลงทุนต่างประเทศ 5) การสนับสนุนการตลาดและ

การโฆษณา และ 6) การสร้างนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในอุตสาหกรรมบันเทิง

เอกสารอ้างอิง

- กชภพ กรเพชรรัตน์. (2565). รัฐบาลไทยกับการผลักดันซอฟต์แวร์ท้องถิ่น เมื่อต้อง ‘สร้าง’ อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เพราะ ‘โชคช่วย’. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก <https://thestandard.co/thai-gov-and-local-soft-power/>.
- กฤษพนธ์ ศรีอ่วม. (2564). การสำรวจปัญหาและแนวทางพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมคาแรคเตอร์ไทยผ่านมุมมองซอฟต์แวร์. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). ร่างกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านวัฒนธรรม ตามกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.
- ชาญชัย ชัยประสิทธิ์. (2565). เจาะลึกแนวโน้มอุตสาหกรรมสื่อและบันเทิงโลกในอีก 5 ปีข้างหน้า. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก <https://thestandard.co/media-entertainment-industry-trends/>.
- ฐณยศ โล่ห์พัฒนานนท์, วรลักษณ์ กล้าสุคนธ์ และศักดิ์สิทธิ์ ทวีกุล. (2561). ภาพยนตร์กับทฤษฎีแห่งความบันเทิง. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต*, 12(1), 121-157.
- นวลวรรณ ดาระสวัสดิ์. (2564). ภาพยนตร์ไทย : เครื่องมือในการเพิ่มพูนผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและการแข่งขันในได้กับต่างประเทศ. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล. สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- พิชากานต์ ช่างชัย. (2565). *Soft Power, วัฒนธรรม กับการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของไทย*. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก https://www.creativethailand.org/article-read?article_id=33445.
- วัชรินทร์ ชินรวรรณา. (2565). ธุรกิจผลิตสื่อบันเทิงไทย ผลักดันอย่างไรให้ไปทั่วโลก. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก <https://isranews.org/article/isranews-article/112220-media-4.html>.
- สรรพชัย เลียระนันท์, สันต ทอกรินทร์ และศิริวรรณ อนันต์โท. (2562). แนวทางการพัฒนาละครโทรทัศน์กับการเป็นอุตสาหกรรมสร้างสรรค์. *วารสารนิเทศศาสตร์ปริทรรศน์*, 23(1), 163-176.
- สำนักข่าวอินโฟเควสท์. (2567). รัฐบาลหนุน Soft Power หนึ่งไทย-ละครสั้นสู่เวทีโลก ต่อยอดท่องเที่ยว-วัฒนธรรม. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก <https://www.infoquest.co.th/2024/385912>.
- อรรถสิทธิ์ เหมือนมัตย์. (2564). อิทธิฤทธิ์ซอฟต์แวร์ของ “เกาหลีใต้” ผ่านอาณาจักร Netflix. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก <https://www.salika.co/2021/10/01/soft-power-south-korea-netflix/>.
- เอกรินทร์ พึ่งประชา. (2566). “Soft power” ถอดรหัสโครงสร้าง “อำนาจละมุนละไม” ในมิติวัฒนธรรม. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก <https://www.sac.or.th/portal/th/article/detail/552>.
- European Commission. (2020). *Creative Europe: Supporting Europe's cultural and creative sectors*. Publications Office of the European Union. https://kreatywna-europa.eu/wp-content/uploads/2021/09/Creative-Europe-2020-raport.en_.pdf.
- Globthailand. (2566). การส่งเสริมซอฟต์แวร์ด้านอุตสาหกรรมบันเทิงของไทยเพื่อตลาดลาตินอเมริกา. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก <https://globthailand.com/mexico-280222/>.
- Hoskins, C., McFadyen, S., & Finn, A. (1997). *Global television and film: An introduction to the economics of the business*. Oxford University Press.

- Liu, Z. (2021). The impact of government policy on macro dynamic innovation of the creative industries: Studies of the UK's and China's animation sectors. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 168. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030168>.
- TCEB. (2566). ซอฟต์แวร์อำนาจแห่งสร้างสรรค์ เพื่อสรรค์สร้างเศรษฐกิจไทย. สืบค้น 19 มีนาคม 2568 จาก <https://www.businesseventsthailand.com/th/press-media/news-press-release/detail/1461-soft-power-the-power-of-creativity-to-build-the-thai-economy>.
- UNCTAD. (2022). *Creative economy outlook 2022: the international year of creative economy for Sustainable development: pathway to resilient creative industries*. Geneva: UN, UNCTAD.



**ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์
การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์**
Corporate image and service quality affecting the satisfaction of members of
Muang Laplae Agricultural Cooperative Limited, Uttaradit province

สศิธรีย์ เพ็ชรเอี่ยม^{1*}, กุลยา อุปพงษ์², ศิริกานดา แหยมคง³
Sasitharee Phet-iam^{1*}, Kullaya Uppapong², Sirikanrda Yaemkong³

^{1,2,3}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

^{1,2,3}Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University

^{*}Corresponding author's e-mail: saintsaf1978@gmail.com^{1*}, kullaya.upp@uru.ac.th², sirikanrda.yea@uru.ac.th³

Received: April 25, 2025

Revised: May 08, 2025

Accepted: May 13, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับของภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของสมาชิก และ 2. เพื่อศึกษาภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จำนวน 368 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของของภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการของสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพการบริการที่ผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนตัวแปรตามได้ ร้อยละ 71.00

คำสำคัญ: ภาพลักษณ์องค์กร, คุณภาพการบริการ, ความพึงพอใจ, สหกรณ์การเกษตร

Abstract

This study aimed to: 1. investigate the levels of organizational image, service quality, and member satisfaction, and 2. examine the impact of corporate image and service quality on the satisfaction of members of Muang Laplae Agricultural Cooperative Limited, Uttaradit Province. The sample in this research comprised members of the Laplae Agricultural Cooperative Limited, a sample of 368 people selected by simple random sampling. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for analysis were mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings indicate that respondents believe the organizational image and service quality of the Agricultural Cooperative of Mueang Lablae Limited in Uttaradit province, the overall at a high level. The aspects of service quality that respondent at a high level. Additionally, it was found that the overall satisfaction of members of the Agricultural Cooperative of Mueang Lablae Limited, the overall was rated at a high level. The results of the multiple regression analysis at a significance level of 0.05 revealed that the organizational image and service quality have an impact on member satisfaction at a rate of 71.00%.

Keywords: corporate image, service quality, satisfaction, agricultural cooperatives

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภาคการเกษตรเป็นภาคการผลิตที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีเนื้อที่ทางการเกษตร 149.25 ล้านไร่ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 46.5 ของเนื้อที่ทั้งประเทศ มีสัดส่วนแรงงานภาคเกษตรประมาณร้อยละ 50 ของจำนวนแรงงานทั้งประเทศ และที่สำคัญภาคเกษตรเป็นแหล่งวัตถุดิบหรือต้นน้ำของอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เฉลี่ยอยู่ที่ 1.39 ล้านล้านบาทต่อปี และมีดุลการค้าเกินดุลเฉลี่ย 8.6 แสนล้านบาทต่อปี (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2567) แต่หากพิจารณาในมุมเกษตรกรกลับพบว่า ส่วนใหญ่เกษตรกรประสบปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการขาดแคลนเงินทุน อีกทั้งยังพบกับปัญหาการตลาด เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องการชั่งตวงวัดและมีความจำเป็นต้องจำหน่ายผลผลิตตามฤดูกาล

สหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด เป็นหนึ่งสหกรณ์ในจังหวัดอุตรดิตถ์ที่จัดตั้งขึ้นสำหรับผู้มีอาชีพทางการเกษตรรวมตัวกัน และจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสหกรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิก และช่วยยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น ปัจจุบันสถานการณ์การแข่งขันทางการตลาดค่อนข้างรุนแรงเนื่องจากมีทั้งคู่แข่งทางตรงและคู่แข่งทางอ้อม และปัจจัยอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจ การเมือง พฤติกรรมผู้บริโภค เป็นต้น จึงทำให้ผู้มาสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์จำนวนน้อยลงอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลจำนวนสมาชิกสหกรณ์ฯ ย้อนหลัง 3 ปี ดังนี้ พ.ศ. 2564 มีจำนวนสมาชิก ณ สิ้นปีบัญชีสหกรณ์จำนวน 8,477 คน พ.ศ. 2565 มีจำนวนสมาชิก ณ สิ้นปีบัญชีสหกรณ์จำนวน 8,423 คน และ พ.ศ. 2566 มีจำนวนสมาชิก ณ สิ้นปีบัญชีสหกรณ์จำนวน 8,351 คน จากรายงานประจำปีสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ปี พ.ศ. 2564 ถึง พ.ศ. 2566 พบว่า ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงจำนวนสมาชิกลดลงอย่างต่อเนื่อง ถ้าหากสหกรณ์ฯ ยังคงดำเนินการเช่นเดิมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นก็อาจจะแย่ง ดังนั้นสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จำเป็นจะต้องค้นหากลยุทธ์ที่สามารถรักษาและขยายฐานลูกค้า โดยมุ่งเน้นการสร้างคามพึงพอใจ

ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นกุญแจสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจทุกธุรกิจ เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างลูกค้าประจำและขยายฐานลูกค้าใหม่ โดยปกติลูกค้าจะมีความพึงพอใจนั้นเกิดจากความคาดหวังหรือประสบการณ์และความรู้สึกที่ผ่านมาของลูกค้า ลูกค้าจะมีความพึงพอใจต่อเมื่อสิ่งที่ได้รับมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการในครั้งต่อไปได้ง่ายขึ้น (Adhyana & Darma, 2015) อีกทั้งยืนยันโดยผลการวิจัยของปาริณทร ญอมวงษ์ (2561) พบว่า หากธุรกิจสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าจะนำไปสู่การตัดสินใจใช้บริการ ธุรกิจจะต้องมุ่งเน้นค้นหา กลยุทธ์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจของลูกค้า ผลการวิจัยที่ผ่านมาของวัลลี คำสมนึก (2564) แนะนำว่าสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ทำให้สมาชิกเกิดการรับรู้ที่ดี จะส่งผลให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจ รวมถึงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และไม่ลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหกรณ์ อีกทั้งยังเป็นการบอกต่อสมาชิกรายใหม่ให้มาใช้บริการเพิ่มมากยิ่งขึ้น สำหรับผลการวิจัยของโสธยา สุภาพล และลัดดาวัลย์ สำราญ (2565) และลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2566) พบว่า ภาพลักษณ์องค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ นอกเหนือจากภาพลักษณ์องค์กรแล้วยังมีการกล่าวถึงคุณภาพการบริการ Parasuraman et al. (1985) กล่าวว่า คุณภาพการบริการ คือ สิ่งสำคัญที่ลูกค้าต้องการและมีความคาดหวังที่จะรับผลตอบแทนจากการใช้บริการ สำหรับอารินันท์ แท้ดดี และลีลาวดี พัฒนรัชต์ (2567) พบว่าสถาบันการเงินควรจะค้นหาแนวทางการยกระดับคุณภาพการบริการและพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อเป็นการส่งมอบประสบการณ์จากการใช้บริการอันน่าประทับใจให้แก่ลูกค้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งคุณภาพการบริการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงศึกษาภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ซึ่งผลวิจัยจะเป็นแนวทางการสร้างภาพลักษณ์และการสร้างคุณภาพการบริการที่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่สมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด มากขึ้น สมาชิกคงอยู่กับสหกรณ์ไปตลอดและพร้อมที่จะแนะนำบุคคลอื่นเพื่อมาสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดภาพลักษณ์องค์กร

Kotler & Keller (2012) ได้ให้ความหมายภาพลักษณ์องค์กรไว้ว่า หมายถึง ขั้นตอนการรับรู้ที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กร ทั้งในส่วนของสินค้าหรือบริการ รวมถึงภาพลักษณ์มาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง ซึ่งเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของส่วนงานบริหารภายในองค์กรด้วย สำหรับ พิมพ์ปภัทร สุดประเสริฐ และชทายา นิลลับ (2562) ได้ให้ความหมายภาพลักษณ์องค์กรไว้ว่า หมายถึง ภาพที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคลตามความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการรับรู้ เข้าใจ จดจำ และประสบการณ์ของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ผ่านการสื่อสารประชาสัมพันธ์องค์กรทั้งอย่างตั้งใจและไม่ตั้งใจ ในรูปแบบผลิตภัณฑ์ บริการ และเอกลักษณ์ขององค์กร รวมไปถึงการบริหารจัดการขององค์กรแห่งนั้น กล่าวสรุปภาพลักษณ์องค์กร (corporate image) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกโดยรวมเกี่ยวกับบริการและการบริหารงานของสหกรณ์ฯ ที่เกิดจากการรับรู้

เข้าใจ จดจำ และมีประสบการณ์ของสมาชิกสหกรณ์ฯ มีผลให้เกิดความเชื่อถือ ความคิด และความประทับใจ

ภาพลักษณ์เป็นวิธีที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับองค์กร หรือผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการภายใต้การควบคุมขององค์กรธุรกิจ เมื่อพิจารณาภาพลักษณ์ที่องค์กรจะสามารถนำมาเป็นองค์ประกอบทางการบริหารจัดการได้ อาจจำกัดขอบเขตประเภทของภาพลักษณ์ที่เกี่ยวข้อง โดย Kotler & Keller (2012) ระบุว่า ประเภทของภาพลักษณ์แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) ภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นลักษณะของภาพที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรต่าง ๆ รวมไปถึงด้านการบริหาร และการจัดการสินค้าหรือบริการที่องค์กรนั้นจำหน่าย 2) ภาพลักษณ์ของสถาบัน เป็นลักษณะภาพลักษณ์ที่มุ่งเน้นไปที่องค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่รวมถึงสินค้าหรือบริการต่าง ๆ โดยเป็นกระจุกสะท้อนถึงการบริหารและการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในส่วนของการบริหารจัดการ บุคลากร ความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เป็นต้น 3) ภาพลักษณ์ของสินค้าหรือบริการ เป็นลักษณะของภาพที่มุ่งเน้นไปที่ด้านสินค้าหรือบริการขององค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่รวมถึงตัวองค์กร ซึ่งภายในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีผลิตภัณฑ์หลากหลายชนิด และหลายยี่ห้อที่มีจำหน่ายอยู่ในท้องตลาด และ 4) ภาพลักษณ์ที่มีต่อตราสินค้า เป็นลักษณะภาพที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการรับรู้ในใจ ของบุคคลที่มีต่อสินค้านั้น ๆ ทำให้สินค้าหรือบริการนั้นมีความโดดเด่นและแตกต่างจากคู่แข่งอื่น ๆ ในธุรกิจลักษณะเดียวกัน และสามารถทำให้เกิดภาพการจดจำในจิตใจของผู้บริโภคได้

ในงานวิจัยของสุขรัตน์ บุญประคอง (2565) มีการประยุกต์ใช้องค์ประกอบภาพลักษณ์องค์กร 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นลักษณะของภาพที่เกิดขึ้นในภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรต่าง ๆ รวมไปถึงด้านการบริหาร และการจัดการสินค้าและบริการที่องค์กรนั้นจำหน่าย 2) ภาพลักษณ์ของสถาบันเป็นลักษณะภาพลักษณ์ที่มุ่งเน้นไปที่องค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่รวมถึงสินค้าหรือบริการต่าง ๆ โดยเป็นกระจุกสะท้อนถึงการบริหารและการดำเนินงานขององค์กรทั้งในส่วนของการบริหารจัดการบุคลากร ความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เป็นต้น 3) ภาพลักษณ์ของสินค้าหรือบริการเป็นลักษณะของภาพที่มุ่งเน้นไปที่ด้านสินค้าหรือบริการขององค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่รวมถึงตัวองค์กร ซึ่งภายในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีผลิตภัณฑ์หลากหลายชนิดและหลายยี่ห้อที่มีจำหน่ายอยู่ในท้องตลาด และ 4) ภาพลักษณ์ที่มีต่อตราสินค้า เป็นลักษณะภาพที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการรับรู้ในใจของบุคคลที่มีต่อสินค้านั้น ๆ โดยยี่ห้อหนึ่ง ทำให้สินค้าหรือบริการนั้นมีความโดดเด่นและแตกต่างจากคู่แข่งอื่น ๆ ในธุรกิจลักษณะเดียวกัน

จากแนวคิดองค์ประกอบภาพลักษณ์องค์กรที่ถูกใช้ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ จึงถือว่าเป็นที่ยอมรับ งานวิจัยนี้จึงนำแนวคิดของ Kotler & Keller (2012) และจินตวิรี เกษมสุข (2559) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ความประทับใจที่ดีต่อสหกรณ์ สหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดี สหกรณ์ฯ มีชื่อเสียงที่ดี

แนวคิดคุณภาพการบริการ

Parasuraman et al. (1985) ได้ให้ความหมายคุณภาพการให้บริการว่า คุณภาพเป็นสิ่งที่เกิดจากความคาดหวังของลูกค้าหรือผู้รับบริการที่มีต่อบริการนั้น คุณภาพ คือ ผลลัพธ์บริการที่ดีที่สุดโดยมีคุณค่าและมีความเหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ เกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังและการรับรู้ในการให้บริการหรือผลิตภัณฑ์ หากผู้รับบริการได้รับการบริการเป็นไปตามที่คาดหวัง กล่าวได้ว่า การบริการมีคุณภาพ คุณภาพจึงเป็นการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังของลูกค้าในผลิตภัณฑ์หรือบริการกับการรับรู้ที่แท้จริง โดยหากลูกค้าหรือผู้รับบริการเห็นว่าผลลัพธ์ หรือบริการเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในที่คาดหวัง ก็ถือว่าผลลัพธ์หรือบริการดังกล่าวมีคุณภาพนั่นเอง และคุณภาพการให้บริการนี้ Barry (1986) ได้ให้ความหมายว่า บริการที่ประสบผลสำเร็จจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ ขององค์ประกอบคุณภาพการบริการ คือ 1) ความเชื่อถือได้ (reliability) 2) การตอบสนอง (responsiveness) 3) ความสามารถ (competence) 4) การเข้าถึงบริการ (access) 5) ความสุภาพอ่อนโยน (courtesy) 6) การสื่อสาร (communication) 7) ความซื่อสัตย์ (credibility)

8) ความมั่นคง (security) 9) ความเข้าใจ (understanding) 10) การสร้างสิ่งที่จับต้องได้ (tangibility) อธิกิต นวรัตน์ ณ อยู่ธยา (2563) กล่าวว่า โดยทั่วไปบริษัทที่ผลิตผลผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการมักจะมีเป้าหมายในการปรับปรุงคุณภาพ คุณภาพของสินค้าและบริการ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายในเรื่องคุณภาพดังกล่าวนี้มักจะเป็นเรื่องที่กระทำภายในบริษัท โดยที่ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมักจะเป็นผู้กำหนดว่า “คุณภาพ” ที่บริษัทต้องการหมายถึงอะไร ซึ่งตามปกติคุณภาพที่ถูกกำหนดขึ้นในบริษัทนั้นมักจะมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการต่าง ๆ ภายในบริษัทเป็นหลัก แต่ในความเป็นจริงคุณภาพที่บริษัทกำหนดขึ้นดังกล่าวนี้ อาจจะไม่ตรงกับคุณภาพที่ลูกค้าต้องการ ทำให้การกำหนดแผนการตลาดและการนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติเกิดความล้มเหลว เนื่องจากไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป้าหมายได้ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานทางด้านการตลาดของบริษัทไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่าคุณภาพการบริการ คือ การให้บริการของสหกรณ์ฯ แก่สมาชิก โดยเสนอบริการที่สามารถสนองความต้องการได้ตรงตามความต้องการหรือเกินความคาดหวังของลูกค้า และทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจ ซึ่งคุณภาพแตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้ใช้บริการ และมาตรฐานของผู้ให้บริการแต่ละคน

Parasuraman et al. (1988) กล่าวว่า คุณภาพการบริการ (service quality) เป็นสิ่งที่ไม่มีความจับต้องหรือวัดคุณภาพได้โดยตรง ซึ่งคุณภาพการบริการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความคาดหวังของลูกค้าเมื่อได้รับการหลังซื้อสินค้าแล้ว ดังนั้น ในการวัดคุณภาพการให้บริการจึงมีวิธีการวัด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ (tangibles) หรือเป็นการจัดบริการด้วยการนำลักษณะทางกายภาพของธุรกิจหรือสินค้ามาใช้งาน โดยการให้บริการสามารถทำให้เป็นรูปธรรมได้ด้วยการจัดลักษณะทางกายภาพให้สามารถจับต้องได้ ให้ลูกค้าเกิดความประทับใจครั้งแรก เมื่อเดินเข้ามาใช้บริการ เช่น การตกแต่งสำนักงานมีความสวยงาม อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในสำนักงานมีความทันสมัย การแต่งกายของพนักงานสะอาดและเรียบร้อย มีเอกสารแผ่นพับ แนะนำผลิตภัณฑ์ มีป้ายประกาศ ป้ายบอกทาง นอกจากนี้ทำเลที่ตั้งของธุรกิจควรอยู่ในสถานที่ที่ผู้บริโภคสามารถเดินทางหรือเข้าถึงได้สะดวก สามารถที่จะเข้าถึงได้ง่าย สื่อสารที่หลากหลาย ลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ลูกค้ารับรู้ว่าคุณให้บริการมีความตั้งใจในการให้บริการบริการอย่างเต็มที่ และทำให้ลูกค้าสามารถเห็นภาพของการให้บริการได้อย่างชัดเจน 2) ความน่าเชื่อถือ (reliability) การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้า ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร เนื่องจากความน่าเชื่อถือเกิดจากการส่งมอบงานบริการที่มีความสม่ำเสมอให้บริการถูกต้องตรงตามเวลา และคำสัญญาไว้กับลูกค้า มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกค้าอย่างเป็นระเบียบ และสามารถนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว 3) การสนองตอบต่อลูกค้า (responsive) การที่ลูกค้าเข้ามา เพื่อขอรับบริการแสดงให้เห็นว่าเรามีความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือ ดังนั้น ผู้ให้บริการควรให้บริการอย่างตั้งใจและรวดเร็วหมายถึง ความรวดเร็วไม่ให้อารมณ์ เป็นการแสดงถึงความตั้งใจที่จะช่วยเหลือลูกค้า มีความกระตือรือร้นอย่าให้ลูกค้ามีความรู้สึกว่าคุณทอดทิ้ง 4) การให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า (assurance) ความมั่นใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อลูกค้าเข้ามาใช้บริการ แสดงให้เห็นว่าลูกค้ามีความมั่นใจในส่วนหนึ่งอยู่แล้วว่าจะได้รับการดูแลและได้รับบริการที่ดีจากพนักงาน ดังนั้น พนักงานผู้ให้บริการต้องมีความรู้ความสามารถ สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีคำแนะนำที่ดีให้กับลูกค้า มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและวิธีการรับมือกับลูกค้าที่มีความหลากหลาย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำให้ลูกค้าเกิดความเชื่อถือ สร้างความมั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับบริการที่ดี และรู้สึกปลอดภัยเมื่อลูกค้าเข้ามาใช้บริการ และ 5) การเข้าใจและรู้จักลูกค้า (empathy) ในการให้บริการลูกค้าแต่ละรายมีความต้องการไม่เท่ากัน พนักงานที่ดีต้องทำความรู้จักกับลูกค้า โดยเริ่มต้นจากการพูดคุย การฟังลูกค้าด้วยความใส่ใจ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า และสามารถแก้ปัญหาให้ลูกค้าได้ในระยะเวลาอันสั้น ดูแลลูกค้าด้วยความใส่ใจ ประหนึ่งว่าลูกค้าเป็นคนสำคัญ มีการติดต่อสื่อสารและแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ลูกค้าทราบถึงสิทธิและผลประโยชน์โดยศึกษาจากความต้องการของลูกค้าแต่ละราย เพื่อให้บริการลูกค้าเฉพาะราย

จากแนวคิดและกระบวนการศึกษาของ Parasuraman et al. (1988) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพการบริการในการให้บริการอย่างแท้จริง ครอบคลุมทั้งผู้รับและผู้ให้บริการ แนวคิด Parasuraman et al. (1988) เป็นที่ยอมรับ มีผู้นำมาใช้และกล่าวอ้างถึงและที่สำคัญนำไปใช้ได้จริงกับทุกธุรกิจ จึงนำแนวคิดมาใช้ในการวิจัยเนื่องจากมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของสหกรณ์

การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นรูปธรรมของการบริการ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนองต่อลูกค้า การให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า และการเข้าใจและรู้จักลูกค้า

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

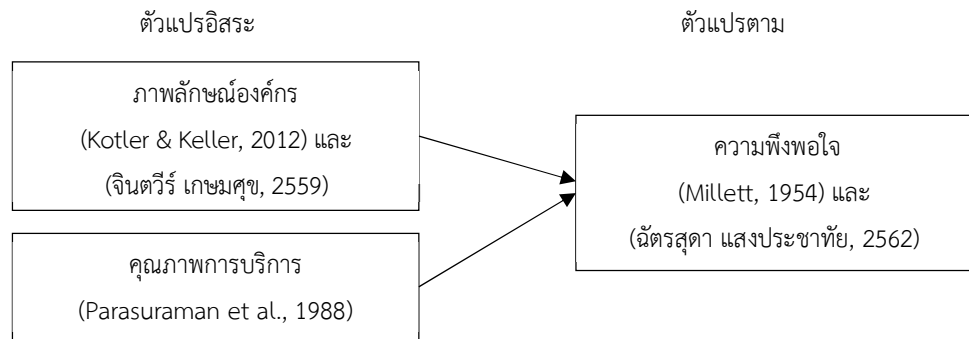
Oliver (2010) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นแนวคิดที่เกิดจากคนทั่วโลก ซึ่งเกิดจากรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในประสบการณ์จากคนทั้งหมด และเกิดจากการสะสมในประสบการณ์ที่เคยได้รับการบริโภคผลิตภัณฑ์ หรือการบริการ โดยที่ผู้บริโภคจะมีการคาดหวังระดับคุณภาพบางอย่างก่อนที่จะบริโภคสินค้านั้น ๆ ในขณะที่มีนา อ่องบางน้อย และพนิต กุลศิริ (2553) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ทศนคติด้านบวก ระดับความรู้สึกยินดี และเป็นสุขใจของผู้บริการ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ แต่ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ ทศนคติความเชื่อและค่านิยมของแต่ละบุคคล จากความหมายของความพึงพอใจดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของสมาชิกต่อความสะดวกที่ได้รับจากบริการ ซึ่งความรู้สึกที่ดีหรือทศนคติที่ดี ส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อบริการนั้น และถ้าสมาชิกได้รับการตอบสนองเกินความคาดหวังก็จะเกิดความประทับใจ และพึงพอใจเป็นอย่างมาก

Millett (1954) ได้กล่าวถึงการวัดความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการจากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การให้บริการอย่างเสมอภาค (equitable service) คือ การให้บริการผู้ใช้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างทันเวลา (timely service) คือ การให้บริการอย่างตรงเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) มีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service) คือ การให้บริการผู้ใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (progressive service) คือ มีการปรับปรุงคุณภาพ และผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการได้มากขึ้น สำหรับฉัตรสุตา แสงประชาทัย (2562) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของการใช้บริการ เมืองศรีประจักษ์ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ การได้รับบริการอย่างเท่าเทียม การได้รับบริการตามลำดับก่อนหลัง การได้รับบริการที่รวดเร็ว การได้รับบริการจากพนักงานจำนวนเพียงพอ การได้รับบริการจากจุดให้บริการที่เพียงพอ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายครบถ้วน มีบริการที่ครอบคลุมตามความต้องการ มีการวางนโยบายและการบริหารที่เหมาะสม และการดูแลจากหน่วยงานที่ให้บริการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความพึงพอใจ ของ Millett (1954) และฉัตรสุตา แสงประชาทัย (2562) ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดมาใช้ในการวิจัยเนื่องจากมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ซึ่งประกอบด้วย การได้รับบริการอย่างเท่าเทียม การได้รับบริการตามลำดับก่อนหลัง การได้รับบริการที่รวดเร็ว การได้รับบริการจากพนักงานจำนวนเพียงพอ การได้รับบริการจากจุดให้บริการที่เพียงพอ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายครบถ้วน มีบริการที่ครอบคลุมตามความต้องการ มีการวางนโยบายและการบริหารที่เหมาะสม และการดูแลจากหน่วยงานที่ให้บริการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์ตัวแปรและนำตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของสหกรณ์ฯ มาใช้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ที่มีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 8,248 คน ซึ่งข้อมูลนี้มาจากรายงานกิจการประจำปีสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ปี พ.ศ. 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ที่ยังคงมีสถานะการเป็นสมาชิกในปี พ.ศ. 2567 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย sample size calculator ของ SurveyMonkey กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ช่อง Confidence Level = 95 สุดท้ายความคลาดเคลื่อนที่ช่อง Margin of Error = 5 (SurveyMonkey, 2025) ผลคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 368 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ซึ่งประชากรแต่ละคนจะมีโอกาสถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน โดยการนำรายชื่อสมาชิกสหกรณ์ฯ ทั้งหมด 8,248 คน แล้วจัดทำเป็นฉลากดำเนินการจับฉลากขึ้นมาทีละ 1 คน กระทั่งครบจำนวน 368 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ระดับของภาพลักษณ์องค์กร ประกอบด้วย ความประทับใจที่ดีต่อสหกรณ์ฯ สหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่งชั้น สมาชิกสหกรณ์ฯ คนอื่น ๆ มีความรู้สึกประทับใจต่อสหกรณ์ฯ สหกรณ์ฯ มีชื่อเสียงที่ดี และสหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดี (Kotler & Keller, 2012; จินตวิรี เกษมสุข, 2559) ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญของคุณภาพการบริการ ประกอบด้วย ความเป็นรูปธรรมของการบริการ ความน่าเชื่อถือ การตอบสนองต่อลูกค้า การให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า และการเข้าใจและรู้จักลูกค้า (Parasuraman, et al., 1988) และส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ (Millett, 2012; ฉัตรสุตา แสงประชาทัย, 2562) สำหรับแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ทุกเป็นข้อคำถามแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ โดยกำหนด 5 ระดับ (1 หมายถึง น้อยที่สุด ไปจนถึง 5 หมายถึง มากที่สุด) สำหรับการแปลความหมายสำหรับการกำหนดความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560) คือ ช่วงคะแนนแต่ละช่วงห่างกัน 0.50

รายละเอียดและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขต และโครงสร้างของเนื้อหาในการกำหนดข้อคำถาม 2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขคำถามให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข และผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง (validity) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 4) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 30 ตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำผลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' alpha coefficient) ค่าเท่ากับ 0.847 และ 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้ว ดำเนินการส่งทางไปรษณีย์ไปตามที่อยู่ปัจจุบันของสมาชิก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 368 คน ผ่านการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับสมาชิกสหกรณ์ โดยใช้การสุ่มชื่อสมาชิกด้วยวิธีการจับสลาก แล้วดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ส่งไปยังที่อยู่ของสมาชิก หลังจากนั้นมีการติดต่อสอบถามผ่านทางโทรศัพท์ หากมีสมาชิกใดคนหนึ่งไม่สมัครใจตอบแบบสอบถามก็จะไม่ดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจับฉลากมาแทนจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบจำนวนก็ยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา บทความ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดดำเนินการดังนี้ 1) การตรวจสอบข้อมูล (editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 2) นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าต่าง ๆ ดังนี้ ข้อมูลระดับของภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 3) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทราบค่าเรียกว่าตัวแปรอิสระ (independent variation) ซึ่งสามารถนำมาพยากรณ์ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งได้ เรียกว่า ตัวแปรตาม (dependent variation)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาาระดับของภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ รายละเอียดดังตารางที่ 1 ผลวิจัยพบว่า

1. ระดับของภาพลักษณ์องค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย โดยความประทับใจที่ดีต่อสหกรณ์ฯ มากที่สุด รองลงมาคือ สหกรณ์ฯ มีชื่อเสียงที่ดี สหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดี สหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่ง และสมาชิกสหกรณ์ฯ คนอื่น ๆ มีความรู้สึกประทับใจต่อสหกรณ์ฯ ตามลำดับ
2. ระดับความสำคัญของคุณภาพการบริการ ผลวิจัยพบว่า คุณภาพการบริการโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย โดยด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเข้าใจ และรู้จักลูกค้า ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า และด้านการตอบสนองต่อลูกค้า ตามลำดับ
3. ระดับความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลวิจัยพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย โดยการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การบริการต่าง ๆ ของสหกรณ์ฯ ครอบคลุมตรงตามความต้องการ และสหกรณ์ฯ มีเคาน์เตอร์ให้บริการที่เพียงพอต่อจำนวนสมาชิก ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ภาพลักษณ์องค์กร	4.32	0.52	มาก
ความประทับใจที่ดีต่อสหกรณ์ฯ	4.42	0.66	มาก
สหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่งชั้น	4.30	0.68	มาก
สมาชิกสหกรณ์ฯ คนอื่น ๆ มีความรู้สึกประทับใจต่อสหกรณ์ฯ	4.25	0.57	มาก
สหกรณ์ฯ มีชื่อเสียงที่ดี	4.33	0.66	มาก
สหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดี	4.31	0.60	มาก
คุณภาพการบริการ	4.32	0.48	มาก
ความเป็นรูปธรรมของการบริการ	4.32	0.53	มาก
ความน่าเชื่อถือ	4.34	0.54	มาก
การตอบสนองต่อลูกค้า	4.30	0.53	มาก
การให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า	4.31	0.50	มาก
การเข้าใจและรู้จักลูกค้า	4.33	0.50	มาก
ความพึงพอใจ	4.34	0.49	มาก
การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ	4.47	0.60	มาก
พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ที่ให้บริการตามลำดับก่อนหลัง	4.32	0.69	มาก
พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการได้อย่างรวดเร็วทันต่อความต้องการ	4.31	0.58	มาก
สหกรณ์ฯ มีพนักงานให้บริการอย่างเพียงพอ	4.32	0.66	มาก
สหกรณ์ฯ มีเคาน์เตอร์ให้บริการที่เพียงพอต่อจำนวนสมาชิก	4.35	0.60	มาก
ภายในสหกรณ์ฯ มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น	4.27	0.61	มาก
การบริการต่าง ๆ ของสหกรณ์ฯ ครอบคลุมตรงตามความต้องการ	4.36	0.61	มาก
การวางนโยบายและการบริหารงานของสหกรณ์ฯ ที่มีความเหมาะสม	4.32	0.62	มาก

สำหรับวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลวิจัยดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3 โดยแบ่งวิเคราะห์และนำเสนอผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H_0 : ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์

H_1 : ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ด้วยวิธี Enter

ตัวแปรอิสระ (คุณภาพการบริการ)	ความพึงพอใจ						
	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients				
	B	SE	Beta	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.530	0.131		4.043	0.000*		
ภาพลักษณ์องค์กร (X ₁)	0.140	0.045	0.148	3.108	0.002*	0.356	2.813
ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ (X ₂)	0.121	0.050	0.129	2.430	0.016*	0.285	3.514
ด้านความน่าเชื่อถือ (X ₃)	0.176	0.061	0.192	2.901	0.004*	0.183	5.475
ด้านการตอบสนองลูกค้า (X ₄)	0.069	0.052	0.074	1.331	0.184	0.256	3.899
ด้านการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า (X ₅)	0.131	0.061	0.133	2.148	0.032*	0.208	4.810
ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า (X ₆)	0.244	0.059	0.250	4.129	0.000*	0.219	4.557
SE _{est} = 0.266, F = 147.425, Sig =0.00, Adj R ² = 0.705, R ² = 0.710							

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนตัวแปรตามได้ 0.710 หรือคิดเป็นร้อยละ 71.00 ส่วนที่เหลือร้อยละ 29.00 เกิดจากปัจจัยอื่น ค่า F = 147.425 และ Sig = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ส่วนค่าของความแปรปรวนของค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ของพารามิเตอร์ที่เพิ่มขึ้นเมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (Variance Inflation Factor: VIF) และค่าการยอมรับ (Tolerance) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตัวหนึ่งกับตัวแปรอิสระอื่น ๆ ทั้งหมด ซึ่งหากตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า VIF จะมีค่าเป็น 1 จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.813 ถึง 5.475 ซึ่งค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 Tolerance อยู่ระหว่าง 0.183 ถึง 0.356 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่า t และค่า p ของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร พบว่า คุณภาพการบริการด้านการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า (X_5) ค่า t เท่ากับ 1.33 และค่า p เท่ากับ 0.184 แสดงว่าไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ดังนั้นค่า R² จึงไม่สามารถกำหนดสัดส่วนของความแปรปรวนในตัวแปรตามที่สามารถคาดการณ์หรืออธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรได้ จำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์ผลอีกครั้ง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ด้วยวิธี Enter

ตัวแปรอิสระ (คุณภาพการบริการ)	ความพึงพอใจ						
	Unstandardized		Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	SE	Beta				
ค่าคงที่ (Constant)	0.541	.131		4.134	0.000		
ภาพลักษณ์องค์กร (X ₁)	0.150	.044	0.158	3.375	0.001	0.366	2.734
ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ (X ₂)	0.131	.049	0.140	2.671	0.008	0.292	3.427
ด้านความน่าเชื่อถือ (X ₃)	0.198	.059	0.216	3.374	0.001	0.197	5.086
ด้านการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า (X ₄)	0.139	.061	0.142	2.287	0.023	0.210	4.764
ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า (X ₅)	0.260	.058	0.267	4.500	0.000	0.229	4.360
SE _{est} = 0.267, F = 176.179, Sig =0.00, Adj R ² = 0.705, R ² = 0.709							

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณรายละเอียดดังตารางที่ 3 พบว่า ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ร่วมกัน 0.709 หรือคิดเป็นร้อยละ 70.90 ส่วนที่เหลือร้อยละ 29.10 เกิดจากปัจจัยอื่น ค่า F = 176.179 และ Sig = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ส่วนค่าของความแปรปรวนของค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ของพารามิเตอร์ที่เพิ่มขึ้นเมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (Variance Inflation Factor: VIF) และค่าการยอมรับ (Tolerance) จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 2.734 ถึง 5.086 ซึ่งค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 สำหรับค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.197 ถึง 0.366 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 นอกจากนั้นผลวิเคราะห์ พบว่า ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์มากที่สุด คือ คุณภาพการบริการด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า (X_5) แสดงว่า ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดระดับความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ มีค่าอยู่ระดับ 0.260 ดังนั้นหากทางสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ มีการอบรมเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้บริการอย่างเท่าเทียม รู้และเข้าใจความต้องการของสมาชิกเป็นอย่างดี รับฟังปัญหาหรือซักถามสมาชิกอย่างใจเย็นและสุภาพ มีการให้บริการด้วยความจริงใจและเห็นอกเห็นใจ และให้บริการตามลำดับขั้นตอนไม่เลือกปฏิบัติ สิ่งเหล่านั้นจะมีผลทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 0.260 หน่วย รองลงมา คือ คุณภาพการบริการด้านความน่าเชื่อถือ (X_3) แสดงว่าการดำเนินงานที่มีลำดับขั้นตอนในการให้บริการ ความชัดเจนและสามารถสอบถามได้ การรักษาข้อมูลของสมาชิกตามหลักกฎหมาย การให้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ และการรักษาเวลาในการให้บริการ จะมีผลทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 0.198 หน่วย สำหรับภาพลักษณ์องค์กร (X_1) มีค่าอยู่ระดับ 0.150 แสดงว่าการสร้างความประทับใจที่ดีแก่สมาชิกชื่อเสียงที่ดี และภาพลักษณ์ที่ดีกว่าคู่แข่ง ส่งผลทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 0.150 หน่วย คุณภาพการบริการด้านการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า (X_4) ค่าอยู่ระดับ 0.139 แสดงว่าการสร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิก การให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 0.139 หน่วย สุดท้ายคุณภาพการบริการด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ (X_2) มีค่าอยู่ระดับ 0.131 ซึ่งการที่สหกรณ์ฯ มีสถานที่ให้บริการที่เหมาะสมทำเลที่ดี เจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจและเต็มใจในการให้บริการ มีระบบการให้บริการที่ครบถ้วน

และสมาชิกสามารถติดต่อประสานงานได้สะดวก ส่งผลทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 0.131 หน่วย โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.541 + 0.260 (X_5) + 0.198 (X_3) + 0.150 (X_1) + 0.139 (X_4) + 0.131 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 260 (X_5) + 0.198 (X_3) + 0.150 (X_1) + 0.139 (X_4) + 0.131 (X_2)$$

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับของภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลวิจัยพบว่า ภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจภาพรวมของทุกตัวแปรอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาร์ตน์ บุญประกอบ (2565) ที่พบว่า ระดับภาพลักษณ์องค์กรของธนาคารที่เอ็มบีธนชาต จำกัด (มหาชน) ในเขตนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2566) ที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาพลักษณ์องค์กรของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการวิจัยข้างต้นเป็นการวิจัยภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันคือ เป็นองค์กรเกี่ยวกับสถาบันการเงินและเป็นธุรกิจบริการ ซึ่งภาพลักษณ์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเลือกใช้บริการ ดังนั้นผู้ใช้บริการจึงให้ความสำคัญต่อภาพลักษณ์องค์กรในระดับมาก สำหรับระดับความสำคัญของคุณภาพการบริการของสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า และด้านการตอบสนองต่อลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ ชนะสิมมา และทตมัล แสงสว่าง (2564) ผลวิจัยพบว่าคุณภาพการให้บริการ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนินา พอมขาว (ม.ป.ป.) เรื่องคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกในการใช้บริการสหกรณ์ข้าราชาการสหกรณ์ จำกัด กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยคุณภาพการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องของระดับคุณภาพการบริการที่งานวิจัยแต่ละเรื่องค้นพบหลัก ๆ จะเป็นเรื่องด้านความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญขององค์กรที่มีการทำงานเกี่ยวกับเรื่องของสถาบันการเงิน ซึ่งความน่าเชื่อถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ที่ลูกค้าให้ความสำคัญและองค์กรหรือสถาบันที่เกี่ยวกับการให้บริการก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว สุดท้ายระดับความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ประเด็นการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มากที่สุด รองลงมา คือ การบริการต่าง ๆ ของสหกรณ์ฯ ครอบคลุมตรงตามความต้องการ และสหกรณ์ฯ มีเคาน์เตอร์ให้บริการที่เพียงพอต่อจำนวนสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติทยา วิมลเมือง (2562) ผลวิจัยพบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประเด็นด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านระยะเวลาในการให้บริการ ด้านระบบการบริการ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านกระบวนการบริการ และด้านสภาพแวดล้อมในการบริการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ ชนะสิมมา และทตมัล แสงสว่าง (2564) พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการชำระภาษีท้องถิ่นกับเทศบาลตำบลหนองนาคำ ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งธุรกิจสถาบันการเงินเป็นธุรกิจบริการจะต้องมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ เพราะว่าการธุรกิจบริการคือการสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ และความประทับใจที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้า

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์

การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลวิจัยพบว่า ภาพลักษณ์องค์กรและคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของโสธยา สุภาพล และลัดดาวลัยสำราญ (2565) พบว่า ภาพลักษณ์องค์กร ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการและด้านสถาบันหรือองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี และยังเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของลัดดาวลัยสำราญ และคณะ (2566) พบว่า ปัจจัยภาพลักษณ์องค์กร ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านพนักงาน และด้านการดำเนินงานการให้บริการ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ ชนะสิมมา และทตมัล แสงสว่าง (2564) ที่ผลวิจัยยืนยันว่า คุณภาพการให้บริการทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่ ได้ร้อยละ 36.40 และยังเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของเจนนิสา หอมขาว (ม.ป.ป.) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกในการใช้บริการ สหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ผลวิจัยพบว่า คุณภาพการให้บริการส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกในการใช้บริการ

องค์ความรู้ใหม่

ธุรกิจบริการเกี่ยวกับสถาบันการเงินสิ่งสำคัญคือภาพลักษณ์องค์กร โดยจะต้องมุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์องค์กรได้ และอีกประเด็น คือ คุณภาพการบริการเพราะเป็นอีกปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจเช่นกัน โดยเฉพาะคุณภาพการบริการในด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า ความน่าเชื่อถือ การให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า และความเป็นรูปธรรมของการบริการ หมายความว่า ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่กับสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิก ดังนั้น การจัดทำฐานข้อมูลลูกค้าจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารจัดการของสหกรณ์การเกษตรฯ โดยสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าภาพลักษณ์องค์กรของสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยภาพลักษณ์ที่ดีต่อสหกรณ์ฯ สหกรณ์ฯ มีชื่อเสียงที่ และสหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดี สหกรณ์ฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่ง และสมาชิกสหกรณ์ฯ คนอื่น ๆ มีความรู้สึกประทับใจต่อสหกรณ์ฯ แสดงให้เห็นว่า สหกรณ์การเกษตรฯ มีการดำเนินงานที่สามารถสร้างภาพลักษณ์ได้ดีพอสมควร ทั้งในด้านการสร้างชื่อเสียง และการให้บริการที่ทำให้สมาชิกรู้สึกประทับใจ แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯยังสามารถพัฒนาภาพลักษณ์ดังกล่าวให้ดีขึ้นได้อีก เนื่องจากภาพลักษณ์องค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะสำหรับสหกรณ์การเกษตรฯ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความใกล้เคียงกับสถาบันการเงิน ซึ่งความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยสามารถผสมผสานกลยุทธ์การสื่อสารหลากหลายรูปแบบเพื่อนำเสนอให้บุคคลทั่วไปได้รับรู้ถึงความมั่นคงทางการเงิน ประสิทธิภาพการผลิต การมีความรู้ของและน่าเชื่อถือของบุคลากร การกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างมีระบบ และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

1.2 สำหรับการศึกษาคุณภาพการบริการของสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด พบว่าคุณภาพการบริการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า และด้านการตอบสนองต่อลูกค้า โดยเฉพาะในเรื่องของลำดับขั้นตอนในการให้บริการของสหกรณ์ฯ มีความชัดเจน สามารถติดต่อสอบถามได้สะดวก และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ มีการรักษาข้อมูลของสมาชิกเป็นไปตามหลักกฎหมาย ซึ่งทำให้สมาชิกมีความรู้สึกมั่นใจในการมาใช้บริการ ส่วนการศึกษาความพึงพอใจพบว่าสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด มีความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

การบริการต่าง ๆ ของสหกรณ์ฯ ครอบคลุมตรงตามความต้องการ และสหกรณ์ฯ มีแคนเตอร์ให้บริการที่เพียงพอต่อจำนวนสมาชิก จะเห็นได้จากการศึกษาคุณภาพการบริการ และความพึงพอใจ ทั้ง 2 ประเด็น อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์การเกษตรฯ ควรรักษามาตรฐานการทำงานให้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ปัจจุบันได้ปฏิบัติ และพัฒนาการให้บริการให้สมาชิกมีความพึงพอใจที่มากขึ้น โดยทำให้สมาชิกรู้สึกถึง คุณภาพการบริการที่เหนือกว่าสถาบันการเงินอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการบอกต่อ และจะชักชวนให้คนรู้จักมาสมัครสมาชิกสหกรณ์การเกษตรฯ มากขึ้น นับว่าเป็นการตลาดแบบปากต่อปากประเภทหนึ่ง ที่มีต้นทุนค่อนข้างต่ำ

1.3 นอกจากนี้การทดสอบสมมติฐานพบว่าภาพลักษณ์องค์กร และคุณภาพการบริการส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยเฉพาะคุณภาพการบริการในด้านการเข้าใจและรู้จักลูกค้า ความน่าเชื่อถือ ความเป็นรูปธรรมของการบริการ และการให้ความมั่นใจแก่ลูกค้า ดังนั้นเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรฯ ควรทำความเข้าใจกับสมาชิกอย่างดี รับฟังปัญหาของสมาชิก ด้วยความใส่ใจ เพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการของสมาชิก และสามารถแก้ปัญหาให้ได้ในระยะเวลาอันสั้น ดูแลสมาชิก ด้วยความใส่ใจ ประหนึ่งว่าเป็นคนสำคัญ มีการติดต่อสื่อสารและแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ทราบถึงสิทธิและผลประโยชน์โดยศึกษาจากความต้องการของสมาชิก ในแต่ละราย ส่งมอบงานบริการที่มีความสม่ำเสมอให้บริการถูกต้องตรงตามเวลา และสามารถเก็บความลับและข้อมูลของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิก รู้สึกมั่นใจในการมาใช้บริการ และควรทำให้สมาชิก เกิดความประทับใจครั้งแรก เมื่อเดินเข้ามาใช้บริการ เช่น การตกแต่งสำนักงานมีความสวยงาม อุปกรณ์เครื่องใช้ภายในสำนักงานมีความทันสมัย การแต่งกายของพนักงานสะอาดและเรียบร้อย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์ ทำให้ทราบว่าภาพลักษณ์องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่ง และสมาชิกสหกรณ์ฯ คนอื่น ๆ มีความรู้สึกประทับใจต่อสหกรณ์ฯ คุณภาพการบริการ ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเพิ่มเติมเจาะจงในกลยุทธ์ทางการตลาดที่สหกรณ์ฯ ควรจะนำมาใช้ในการสร้างความแตกต่าง หรือพัฒนาความพึงพอใจของสมาชิกให้เพิ่มมากขึ้นได้

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพลักษณ์องค์กรในภาพรวม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาโดยลงรายละเอียดของภาพลักษณ์มากขึ้น เนื่องจากพบว่าภาพลักษณ์องค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิก เนื่องจากสหกรณ์ฯ เป็นองค์กรที่ใกล้เคียงกับสถาบันการเงินซึ่งภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- จินตวิริ์ เกษมสุข. (2559). *หลักการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนนิสา หอมขาว. (ม.ป.ป.). *คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกในการใช้บริการสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด กรมส่งเสริมการเกษตร*. สืบค้น 25 เมษายน 2568 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154186.pdf>.
- ฉัตรสุดา แสงประชาทัย. (2562). *ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร คุณภาพการให้บริการ และส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการรถไฟ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรกิตติ นวรัตน์ ณ ออยุธยา. (2563). *การตลาดบริการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปาริฉัตร ถนอมวงษ์. (2561). ความพึงพอใจในการเลือกใช้บริการและคุณภาพการให้บริการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาธุรกิจเงินฝากของธนาคารออมสินในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (ภาค3). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิมพ์ภัทร์ สุดประเสริฐ และชาตยา นิลพลับ. (2562). คุณภาพการบริการและภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อความภักดีของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2562 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. “นวัตกรรมเพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล” 26 - 28 มิถุนายน 2562 หน้า 308-316. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มีนา อ่องบางน้อย และพนิต กุลศิริ. (2553). คุณค่าตราสินค้า ความไว้วางใจ และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความภักดีต่อตราสินค้า CAT CDMA (แคท ซีดีเอ็มเอ). *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 2(1), 52-69.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสรยา สุภาพล, พรรณราย ไพบูลย์ และกรรณิการ์ พลเสน. (2566). ปัจจัยนวัตกรรมบริการและปัจจัยภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย*, 10(2), 13-20.
- วัลลี คำสมนึก. (2564). ภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขภาพลันธุ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัตน์ ชนะสิมา และทนต์ สว่าง. (2564). คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่ชำระภาษีท้องถิ่นกับเทศบาลตำบลหนองนาคำ กรณีศึกษาตำบลบ้านโคก อำเภอหนองนาคำ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(2), 15-28.
- สุชาติ บุญประกอบ. (2565). คุณภาพการบริการและภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ธนาคารที่เอ็มบีเอ็น จำกัด (มหาชน) ในเขตนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสรยา สุภาพล และลัดดาวัลย์ สำราญ. (2565). อิทธิพลของความรับผิดชอบต่อสังคม และภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(3), 208-225.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2567). รัฐมนตรีเกษตรฯ เปิดงาน Year End สศก. ขึ้นเวทีปาฐกถา เกษตรเข้มแข็ง ประเทศไทยแข็งแกร่ง ด้าน สศก. แฉลงตัวเลข จีดีพีเกษตร ปี 65 ขยายตัวร้อยละ 0.8. สืบค้น 25 เมษายน 2568 จาก <https://www.oae.go.th/view/40426/TH-TH>.
- อติยา วิมลเมือง. (2562). ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของงานบุคลากรคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์. รายงานการวิจัย. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อารินันท์ แท้ดี และลีลาวดี พัฒนรัชต์. (2567). แนวทางการเพิ่มคุณภาพการบริการและภาพลักษณ์องค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารอาคารสงเคราะห์สาขาเซ็นทรัลเชียงใหม่แอร์พอร์ต. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 433-446.
- Adnyana, R., & Darma, G. S. (2015). Strategi marketing mix, yield management, customer satisfaction and occupancy rate. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 98-121.
- Barry, V. E. (1986). *Moral issues in business* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management* (14th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.

- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill.
- Oliver, R. L. (2010). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer* (2nd ed.). New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315700892>.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of marketing*, 49(4), 41-50.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A Multi-item Scale for Measuring Consumer Perception of Service Quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.
- SurveyMonkey. (2025). *Sample size calculator*. Retrieved 25 April 2025 from <https://www.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>.



อิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10

The influence of compliance with moral organizational policies on the performance efficiency of personnel under the Regional Revenue Office 10

อริยา ศรีสวัสดิ์¹, ชนินทร์ วะสินนท์², วสิน เพชรพงศ์พันธ์³, พิศดาร แสนชาติ^{4*}

Ariya Srisawat¹, Chanin Vaseenonta², Wasin Phetphongphan³, Pissadarn Saenchat^{4*}

^{1,2,3,4}หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3,4}Master of Arts Program on Public and Private Sector Management, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: vchanin@hotmail.com², pissadarn@snru.ac.th^{4*}

Received: April 29, 2025

Revised: May 14, 2025

Accepted: May 19, 2025

บทคัดย่อ

กรมสรรพากรได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรคุณธรรมมากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 2. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 และ 3. ศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ประชากรในการวิจัยคือบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 จำนวน 1,399 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะได้จำนวน 344 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.378-0.859 และค่าความเชื่อมั่น 0.869 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของกรมสรรพากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 โดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3. การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการมอบใจบริการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ได้ร้อยละ 65.60

คำสำคัญ: องค์กรคุณธรรม, ประสิทธิภาพ, ผลการปฏิบัติงาน, สำนักงานสรรพากร

Abstract

The Revenue Department has applied the concept of corporate culture as a moral organization to determine the guidelines for personnel's work performance, which will affect work efficiency. This research aimed to 1. study the level of compliance with the moral organization policy of personnel under the Regional Revenue Office 10, 2. study the level of work performance efficiency of personnel under the Regional Revenue Office 10, and 3. study the influence of compliance with the moral organization policy on work performance efficiency of personnel under the Regional Revenue Office 10. The research population consisted of 1,399 personnel of the Regional Revenue Office 10. The sample was calculated using Yamane's formula, totaling 344 persons, and stratified random sampling was performed. The questionnaire with an index of item congruency between 0.67 and 1.00, a discrimination power value between 0.363 and 0.871, and a reliability value of 0.944 was used as a data collection tool. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research results found that 1. the compliance with the moral organization policy of personnel under the Regional Revenue Office 10 was overall at the highest level, 2. the overall performance efficiency of personnel of the Regional Revenue Office 10 was at the highest level, and 3. the compliance with the moral organization policy on aspects of honesty, responsibility, and service-mindedness had a significant influence on the performance efficiency of personnel of the Regional Revenue Office 10 at the 0.01 level and can jointly predict the performance efficiency level of personnel of the Regional Revenue Office 10 at 65.60 percent.

Keywords: moral organization, efficiency, performance, revenue office

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะและการใช้นโยบายทางภาษีอากรเพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเกิดความสนใจในการเสียภาษี (กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2560, 2560) มีเป้าหมายการเก็บรวบรวมภาษีอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การปฏิบัติงานของสรรพากรจึงมีความสำคัญอย่างมากในการจัดเก็บรายได้ให้แก่รัฐบาล เพื่อใช้ในการพัฒนาสวัสดิการและโครงสร้างพื้นฐานของประเทศให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยงานที่ปฏิบัติต้องมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการเก็บรวบรวมภาษีที่มีการลดความผิดพลาด การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ และการให้บริการที่รวดเร็วและมีคุณภาพต่อประชาชนและธุรกิจในพื้นที่ ซึ่งการที่กรมสรรพากรมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติเรื่องการเงิน การคลัง และปฏิบัติงานกับประชาชนโดยตรง จึงต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรคุณธรรม ดังนั้นกรมสรรพากรจึงได้นำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564) มาปรับใช้กำหนดกรอบและทิศทางในการปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของทุกหน่วยงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการก่อเกิดสังคมคุณธรรมที่อยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนาและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้คุณธรรมนำการพัฒนาด้วยการบูรณาการของทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2559)

กรมสรรพากรได้ประกาศเจตนารมณ์การเป็นองค์กรคุณธรรม โดยได้กำหนดนโยบายและจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรมอัตลักษณ์ “HAS” คือ “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ” ให้หน่วยงานในสังกัดกรมสรรพากรนำไปกำหนดเป็นกิจกรรมหรือโครงการ ประกอบด้วย 1. ซื่อสัตย์ (Honesty: H) ซื่อสัตย์ คือ ปฏิบัติราชการตามกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่รับผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควรได้โดยชอบ 2) รับผิดชอบ (Accountability: A) คือ กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ 3) มอบใจบริการ (Service mind: S) คือ เต็มที่ เต็มใจให้บริการ ให้บริการด้วยความเสมอภาค และเป็นผู้มีจิตสาธารณะ (กรมสรรพากร, 2561) ทั้งนี้ประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าวประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ 1) ปริมาณงาน วัดจากจำนวนงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาที่เหมาะสม 2) คุณภาพของงาน วัดจากการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ประณีต เรียบร้อย และตรงตามมาตรฐานของงาน 3) เวลาที่ใช้ในการทำงาน วัดจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ (กรมสรรพากร, 2553)

สำนักงานสรรพากรภาค 10 ได้นำเอานโยบาย “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มอบใจบริการ” (HAS) มาใช้กับหน่วยงานในความรับผิดชอบ จำนวน 12 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานสรรพากรพื้นที่ขอนแก่น สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุดรธานี สำนักงานสรรพากรพื้นที่เลย สำนักงานสรรพากรพื้นที่ร้อยเอ็ด สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองบัวลำภู สำนักงานสรรพากรพื้นที่มหาสารคาม สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครพนม สำนักงานสรรพากรพื้นที่สกลนคร และสำนักงานสรรพากรพื้นที่บึงกาฬ (สำนักงานสรรพากรภาค 10, 2568) ซึ่งมีสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาทั้งหมด 139 แห่ง มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน 1,399 คน (กรมสรรพากร, 2567) และมีผลงานในการนำหลักองค์กรคุณธรรมดังกล่าวไปปฏิบัติงานได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปี พ.ศ. 2562, 2564 และ 2565 (สำนักงานสรรพากรภาค 10, 2567) อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาว่า การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรม HAS จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 หรือไม่อย่างไร ดังนั้น จึงได้มีการวิจัยเรื่องอิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ซึ่งจะช่วยให้ทราบทั้งระดับของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 รวมทั้งอิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ด้วย โดยผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระดับการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการมีจิตบริการให้ต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10

การทบทวนวรรณกรรม

1. วัฒนธรรมองค์กร คือ บรรทัดฐานหรือธรรมเนียมปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ยึดถือยอมรับกัน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2565) โดยวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน (นุสรา บุตร และคณะ, 2567) รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กร (Aboramadan & Dahleez, 2020) ซึ่งการปรับปรุงการมีส่วนร่วมของพนักงานต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความมุ่งมั่นในองค์กร (Siswadi et al., 2023)

2. องค์กรคุณธรรม หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดงามมาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตลอดจนมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายต่าง ๆ (ศิริรัตน์ อุทัยพัฒน์, 2566)

องค์กรคุณธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญซึ่งกรมสรรพากรได้นำแนวคิดมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ (honesty) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนโดยมีความจริงใจ ซื่อตรง และไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติราชการตามกฎหมาย ปฏิบัติตามระเบียบ และแนวนโยบายปฏิบัติอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควรได้โดยชอบ ความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง การยอมรับผลทั้งดีและไม่ดีจากการกระทำของตน การที่กระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานที่ทำ ดูแลทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมเหมือนของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องอย่างจริงจังเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการมอบใจบริการ (service mind) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการบริการ มีใจรักในงานบริการ การมีความเต็มใจกับการให้บริการ มีความเต็มใจในการให้บริการ มีการให้บริการด้วยความเสมอภาค และเป็นผู้มีจิตสาธารณะ (กรมสรรพากร, 2562)

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถทำได้ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ผลงานที่ได้มีคุณภาพและมาตรฐาน (ธนายุ ภูววิทยธร, 2561) โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด และประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน (ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563)

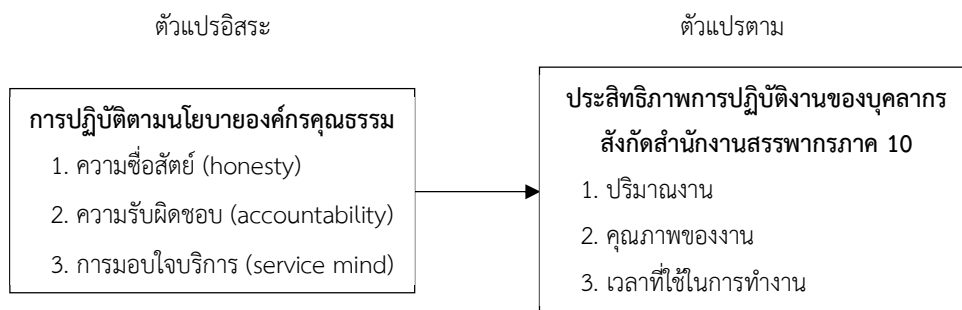
การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพิจารณาจาก 1) คุณภาพงาน คือ ความถูกต้อง ครบถ้วน ผลงานมีคุณภาพดี 2) ปริมาณงาน คือ ได้ปริมาณงานตรงกับจำนวนงานที่วางแผนไว้ และมีปริมาณเหมาะสมตามเป้าหมาย และ 3) เวลาในการทำงาน คือ สามารถทำงานได้เสร็จก่อนหรือภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน (ธนายุ ภูววิทยธร, 2561) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเป็นตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 หมายถึง บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กรมสรรพากรภาคกำหนด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (กรมสรรพากร, 2552)

4. ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ วัฒนธรรมแบบประชาธิปไตยของกรมสรรพากรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (วิไล เดชแพง และคณะ, 2565) ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการนำเสนอของเจ้าหน้าที่ (Rambe et al., 2024) ความซื่อสัตย์ต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (สุพรรณิ ทัทธานี, 2560) ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น และความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน

(บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ และอารยะรัตน์ ชารีแสน, 2563) ความรับผิดชอบตามลำดับชั้น ความซื่อสัตย์ และความสามารถส่งผลกระทบต่อภาระงานของเจ้าหน้าที่ (Rambe et al., 2024) ความรับผิดชอบมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (อุไรวรรณ ผันโพธิ์ และคณะ, 2565) การบริหารจัดการองค์กรด้านคุณธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์กร (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ, 2566) ปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านมีจิตสาธารณะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564) และสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (สว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต, 2562)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยว่า การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 กำหนดให้การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ (honesty) ความรับผิดชอบ (accountability) และการมอบใจบริการ (service mind) (กรมสรรพากร, 2561) เป็นตัวแปรต้น ซึ่งจะส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 อันประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (กรมสรรพากร, 2552) ตามแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างยิ่ง (นุสรา บุตรระ และคณะ, 2567) ความซื่อสัตย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (สุพรรณิ ทัทธานี, 2560; บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ และอารยะรัตน์ ชารีแสน, 2563) ความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (อุไรวรรณ ผันโพธิ์ และคณะ, 2565) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (เจษฎา ทรัพย์อร่าม และวรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย, 2565) และการมอบใจบริการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์, 2564) กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 รวมทั้งสิ้น 1,399 คน (กรมสรรพากร, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Uakarn et al., 2021) ได้จำนวน 312 คน ซึ่งสูตรนี้เหมาะสำหรับการประมาณขนาดตัวอย่างขั้นต่ำในทางปฏิบัติควรเก็บข้อมูลเพิ่ม 10-20% เพื่อการสุ่มหาย (Pommarang, 2024) จึงได้มีการเก็บข้อมูลเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่าง 10% รวมเป็น 344 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) ส่วนอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ในการตอบแบบสอบถามให้เป็นการเติมตัวเลข

2.2 ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) ตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (Koo & Yang, 2025)

2.3 ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) ตามแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (Koo & Yang, 2025)

2.4 ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form)

ทั้งนี้ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.378-0.859 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.869

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงสรรพากรภาค 10 และสรรพากรพื้นที่ในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10

3.2. ส่งแบบสอบถามไปให้บุคลากรสำนักงานสรรพากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google form ส่งผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (email) และแอปพลิเคชัน (Line) พร้อมชี้แจงรายละเอียดของการตอบแบบสอบถาม

3.3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านแพลตฟอร์ม Google form ซึ่งการเก็บข้อมูลออนไลน์นี้จะมีการแจ้งเตือนทุกครั้งเมื่อมีผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จและส่งกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยจะสามารถตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที

3.4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (coding form)

4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

4.3.2 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10

(แบบสอบถามตอนที่ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 (แบบสอบถามตอนที่ 3) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยการจัดระดับของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ตามสูตรการแบ่งอันตรภาคชั้น ซึ่งมีความกว้างของชั้นเท่ากับ 0.80 คะแนน คือ

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

4.3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

4.3.4 ทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10

ลำดับ	การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ความซื่อสัตย์ (HON)	4.57	0.45	มากที่สุด
2	ความรับผิดชอบ (ACC)	4.55	0.45	มากที่สุด
3	การมอบใจบริการ (SER)	4.59	0.49	มากที่สุด
	ภาพรวม (HAS)	4.57	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 โดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมอบใจบริการ (service mind) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือความซื่อสัตย์ (Honesty) ($\bar{X} = 4.57$) และความรับผิดชอบ (accountability) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสรรพากรภาค 10 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10

ด้านที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านปริมาณงาน (EF_1)	4.52	0.50	มากที่สุด
2	ด้านคุณภาพของงาน (EF_2)	4.56	0.51	มากที่สุด
3	ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (EF_3)	4.58	0.52	มากที่สุด
	ภาพรวม (TEF)	4.55	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสรรพากรภาค 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.52$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. อิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 แสดงดังตารางที่ 3 และ 4

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10

ตัวแปร	HON	ACC	SER	HAS	EF_1	EF_2	EF_3	TEF
Mean	4.57	4.55	4.59	4.57	4.52	4.56	4.58	4.55
S.D.	0.45	0.45	0.49	0.44	0.50	0.51	0.52	0.48
HON	1	.840**	.826**	.586**	.701**	.714**	.679**	.750**
ACC		1	.841**	.616**	.726**	.707**	.709**	.768**
SER			1	.625**	.726**	.706**	.725**	.773**
HAS				1	.548**	.561**	.533**	.588**
EF_1					1	.779**	.745**	.903**
EF_2						1	.869**	.949**
EF_3							1	.938**
TEF								1

จากตารางที่ 3 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรม (HAS) มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 (TEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.588$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมเป็นรายด้านกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 (TEF) พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมทุกด้าน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เรียงจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ได้แก่ การมอบใจบริการ ($r = 0.773$) ความรับผิดชอบ ($r = 0.768$) และความซื่อสัตย์ ($r = 0.750$) ตามลำดับ

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ พบว่า ความซื่อสัตย์ (HON) ความรับผิดชอบ (ACC) และการมอบใจบริการ (SER) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า 0.80 ขึ้นไป จึงมีโอกาสเกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (multicollinearity) (นัจริณ สิมารุณ, 2561) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 4.081 - 4.418 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.226 - 0.245 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงกว่า 0.1 จึงถือว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (นัจริณ สิมารุณ, 2561)

3.2 อิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	β	t	p-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.536	0.162		3.314	0.001		
ความซื่อสัตย์ (HON)	0.231	0.069	0.215	3.352	0.001**	0.245	4.081
ความรับผิดชอบ (ACC)	0.310	0.070	0.295	4.409	0.000**	0.226	4.418
การมอบใจบริการ (SER)	0.338	0.062	0.347	5.400	0.000**	0.244	4.091
R = 0.810, R ² = 0.656, R ² Adj = 0.653, F = 216.319, Sig. = 0.001**							

จากตารางที่ 4 พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรม ด้านการมอบใจบริการ (SER) ($\beta = 0.347$) ด้านความรับผิดชอบ (ACC) ($\beta = 0.295$) และด้านความซื่อสัตย์ (HON) ($\beta = 0.215$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ได้ร้อยละ 65.60 ($R^2 = 0.656$)

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการปฏิบัติทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การมอบใจบริการ (service mind) ความซื่อสัตย์ (honesty) และความรับผิดชอบ (accountability) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ให้ความสำคัญและน่านโยบายองค์กรคุณธรรมภายใต้อัตลักษณ์ “HAS” ของกรมสรรพากรมาปฏิบัติเป็นอย่างมากที่สุด เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกรมสรรพากรที่ได้ให้ความสำคัญกับการบริการในทุกกระบวนการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เสียภาษีเป็นสำคัญ ส่งผลให้สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาต้องใส่ใจดูแลผู้ประกอบการที่มาใช้บริการได้อย่างมีคุณภาพ โปร่งใส มีความเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้เสียภาษีได้รับความพึงพอใจจากการใช้บริการที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาให้มากที่สุด และยังสามารถช่วยขจัดปัญหาการถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติงานได้อีกเช่นกัน

(กรมสรรพากร, 2565) สอดคล้องกับการศึกษาของสมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ (2566) ที่พบว่าบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรภาค 10 ปฏิบัติงานโดยการนำแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรด้วยกลยุทธ์ D2RIVE ของกรมสรรพากรมาใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบการปฏิบัติทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และเวลาที่ใช้ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานตามลำดับนั้น แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 มีความรับผิดชอบต่อเอาใจใส่ต่องานเป็นอย่างดี มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อบริการประชาชน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับบุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ และอารยะรัตน์ ขารีแสน (2563) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับรัตติยา เป็รื่องประยูร และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2566) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรภาค 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ (2566) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรภาค 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประสิทธิภาพด้านคุณธรรมในองค์กรโดยภาพรวมมีค่ามากที่สุด และประสิทธิภาพด้านบุคลากรโดยรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับอุไรวรรณ ผั่นโพธิ์ และคณะ (2565) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ในประเด็นการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีเป็นงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเนื่องจากนักตรวจสอบภาษีมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ

3. จากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับการมีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการมอบใจบริการ ตามมาด้วยด้านความรับผิดชอบต่อลูกค้า และด้านความซื่อสัตย์ โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ได้ร้อยละ 65.60 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมภายใต้อัตลักษณ์ “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อลูกค้า มอบใจบริการ” หรือ HAS (กรมสรรพากร, 2561) ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์การเป็นองค์กรคุณธรรมของกรมสรรพากร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไล เดชแพง และคณะ (2565) ที่พบว่า วัฒนธรรมแบบระบบราชการของกรมสรรพากรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการความรู้และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับสมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ (2566) ที่พบว่า การบริหารจัดการองค์กรด้านคุณธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

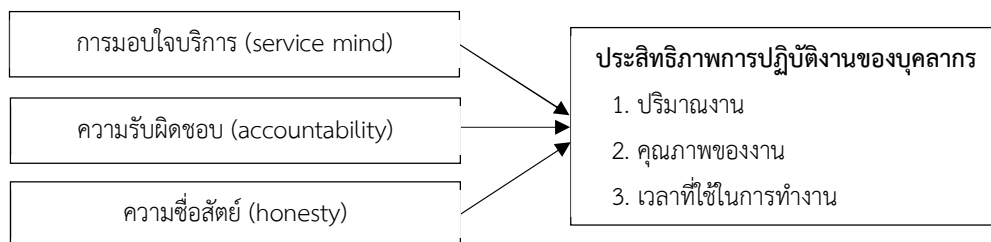
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความซื่อสัตย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 สอดคล้องกับสุพรรณิ ทัทธานี (2560) ที่พบว่า ความซื่อสัตย์ต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับบุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ และอารยะรัตน์ ขารีแสน (2563) ที่พบว่า ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น และความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of นักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 65.50

ความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 สอดคล้องกับ Rambe et al. (2024) ที่พบว่า ความรับผิดชอบตามลำดับขั้น ความซื่อสัตย์ และความสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานบริหารงานประเมินผลแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับอุไรวรรณ ผันโพธิ์ และคณะ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความตรงต่อเวลามีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับเจษฎา ทรัพย์อ่วม และวรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย (2565) ที่พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การมอบใจบริการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 สอดคล้องกับ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ได้แก่ ด้านมีจิตสาธารณะและด้านยึดมั่นคุณภาพ สอดคล้องกับสว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต (2562) ที่พบว่า สมรรถนะหลักด้านบริการที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ และสอดคล้องกับนริศรา แดงเทโพธิ์ (2566) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีมีผลกระทบบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

องค์ความรู้ใหม่

ในบริบทของสำนักงานสรรพากรภาค 10 การปฏิบัติตามนโยบายองค์กรคุณธรรมภายใต้อัตลักษณ์ “HAS” มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน และเวลาที่ใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยการปฏิบัติในด้านการมอบใจบริการ (service mind) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (accountability) และด้านความซื่อสัตย์ (honesty) ตามลำดับ แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานสรรพากรภาค 10 ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ อุทิศเวลาส่วนใหญ่ให้กับทางราชการ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งมั่นทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการให้คำปรึกษาเรื่องงานกับลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานด้วย

1.2 สำนักงานสรรพากรภาค 10 ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มีความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ ปฏิบัติงานตามระเบียบด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ไม่รับทำบัญชีหรือเป็นที่ปรึกษาทางภาษีอากร และทำงานโดยไม่เรียกร้องผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควรได้โดยชอบ

1.3 สำนักงานสรรพากรภาค 10 ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีการมอบใจบริการ ให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการให้บริการ เติบโตในการให้บริการ ให้บริการด้วยความเสมอภาค รวมถึงการมีจิตอาสาธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน

1.4 สำนักงานสรรพากรภาค 10 ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน โดยการฝึกอบรมให้บุคลากร ทำงานให้เป็นไปตามปริมาณเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกำหนดและวางระบบการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม ควรดำเนินการวางแผนการจัดเก็บภาษีล่วงหน้าและมีระยะเวลาที่แน่นอน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสรรพากรภาค 10 เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น โดยอาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงขึ้นไป เช่น การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอิทธิพลของการปฏิบัติตามนโยบายองค์กร คุณธรรมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสรรพากรภาค 10 โดยทำการศึกษาทั้งจากประชาชนผู้มาใช้บริการ และจากบุคลากรของหน่วยงานสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 10 ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2560. (2560, 27 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 35 ก. หน้า 1-12.
- กรมสรรพากร. (2552). *หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมสรรพากร*. สืบค้น 29 เมษายน 2568 จาก <https://www.rd.go.th/62818.html>.
- กรมสรรพากร. (2561). *ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนกรมสรรพากรคุณธรรม*. สืบค้น 29 เมษายน 2568 จาก <https://www.rd.go.th/fileadmin/download/jortor/50557/images/04.jpg>.
- กรมสรรพากร. (2562). *คุณธรรมอัตลักษณ์ และจริยปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร*. สืบค้น 29 เมษายน 2568 จาก <https://www.rd.go.th/63523/คุณธรรมอัตลักษณ์.html>.
- กรมสรรพากร. (2565). *แผนยุทธศาสตร์กรมสรรพากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565*. สืบค้น 29 เมษายน 2568 จาก <https://www.rd.go.th/62801.html>.
- กรมสรรพากร. (2567). *สรุปกรอบอัตราค่าจ้าง. โปรแกรมระบบอัตราค่าจ้างกรมสรรพากร*. <http://10.26.31.7/jortor/PositionReport02.php>.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2565). *คู่มือวัฒนธรรมองค์กร การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. ฝ่ายพัฒนาองค์กร กองการจัดการความรู้และนวัตกรรม การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ).
- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2559). *แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564)*. กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.
- เจษฎา ทรัพย์อร่าม และวรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย. (2565). ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ*, 9(1), 80-95.

- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 14(1), 251-265. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/jhusocbru/article/view/1601/1241>.
- ธนาญ ภูววิทยธร. (2561). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 10(2), 198-208.
- นริศรา แดงเทโพธิ์. (2566). ผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 17(2), 176-187. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/reru/article/view/260660/179839>.
- นัจรีภรณ์ สิมมารุณ. (2561). ภาวะ Multicollinearity กับ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ. *วารสารการวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 16, 23-29. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemmsu/article/view/147588>.
- นุสรา บุตรระ, จิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์ และนราธิป ศรีราม. (2567). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิตในส่วนกลาง. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 22(1), 22-40.
- บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ และอารยะรัตน์ ชารีแสน. (2563). อิทธิพลของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 14(1), 73-88. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ksk/article/view/240077/169742>.
- พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัฒน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(3), 139-154. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/view/254458/173579>.
- รัตติยา เบื้องประยูร และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2566). ทักษะการตรวจสอบภาษีและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรภาค 1. *วารสารวิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 4(2), 107-120. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/MSVAR/article/view/270007/179734>.
- วิไล เดชแพง, วงศ์ธีรา สุวรรณิน และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2565). บุพปัจจัยต่อการบริหารจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของข้าราชการกรมสรรพากรในประเทศไทย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 10(2), 706-719. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/248221>.
- ศิริรัตน์ อุทัยพัฒน์. (2566). *องค์กรคุณธรรม*. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, อนงค์นาถ โยคุณ, อภิรติ์ ดอนอ่อนบัว, มานพ เนตรภักดี, อาคม ทีสุกะ, Men Sokheang และพงษ์มนัส ดีอด. (2566). การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรภาค 10. *Journal of Politics and Governance*, 13(2), 62-77.
- สว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และณภาพร วงษ์วิชิต. (2562). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 6(2), 290-314. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Praewa-ksu_Journal/article/view/212085/147066.
- สุพรรณิ ทัพธานี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานสรรพากรภาค 10. (2567). *องค์กรคุณธรรม สำนักงานสรรพากรภาค 10*. สืบค้น 29 เมษายน 2568 จาก <https://www.rd.go.th/region/10/26.html>.

สำนักงานสรรพากรภาค 10. (2568). *พื้นที่รับผิดชอบ*. สำนักงานสรรพากรภาค 10.

<https://www.rd.go.th/region/10/19/355.html>.

อุไรวรรณ พันโพธิ์, สุวรรณ เตชะธีระปรีดา และสวียา ปรรณนาดี ชาติวิวัฒนาการ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(2), 202-218.

Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). Leadership Styles and Employees' Work Outcomes in Nonprofit Organizations: The Role of Work Engagement. *Journal of Management Development*, 39(7-8), 869-893. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2019-0499>.

Koo, M., & Yang, S.-W. (2025). Likert-type scale. *Encyclopedia 2025*, 5(18), 1-11. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia5010018>.

Pommarang, W. (2024). *Sample size calculator using Taro Yamane's formula*. Retrieved 29 April 2025 from <https://statsmartly.com/Pop/Yamane.php>.

Rambe, M. R. A., Solin, S., Solin, D., Bahri, S., Safrida, & Nasti, N. (2024). The influence of organizational commitment, integrity, and competency on employee performance at the Medan Polonia Pratama Tax Services Office. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 4(2), 50-61. <https://cognizancejournal.com/vol4issue2/V4I206.pdf>.

Siswadi, Y., Jufrizen, Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational culture and organizational citizenship behavior: The mediating role of learning organizations and organizational commitment. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 73-82. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i1.7184>.

Uakarn, C., Chaokromthong, K., & Sintao, N. (2021). Sample size estimation using Yamane and Cochran and Krejcie and Morgan and Green formulas and Cohen statistical power analysis by G*Power and comparisons. *APHEIT International Journal*, 10(2), 76-88. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ATI/article/view/254253/173847>.



**ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**
Professional development needs of English teachers in Foreign Language
Department in Government Educational Institution under the Office
of the Vocational Education Commission

ณัชร เอี่ยมใส^{1*}, สุรัตนา อติพัฒน์²
Natchapon Aimsai^{1*}, Surattana Adipat²

^{1,2} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2} Master of Education in English Language Teaching, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding author's e-mail: kuaomeiamsai@gmail.com^{1*}, ajsurattana@gmail.com²

Received: March 22, 2025

Revised: April 30, 2025

Accepted: April 30, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูตามปัจจัยด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายบริหารงาน เงินเดือน และสภาพแวดล้อมการทำงาน การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 92 คนจาก 14 สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในระดับสูง โดยเฉพาะ ด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีในการสอน และการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน มีผลต่อระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีแนวโน้มต้องการพัฒนาทักษะเชิงลึก เช่น การวิจัยในชั้นเรียน และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยต้องการเสริมพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและตลาดแรงงาน ตลอดจนช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาวิชาชีพ, ครูภาษาอังกฤษ, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Abstract

This research aimed to study the professional development needs of English teachers in public vocational institutions under the Office of the Vocational Education Commission. It also compared teachers' professional development needs based on gender, age, educational background, and teaching experience. The study applied Herzberg's (1959) motivation-hygiene theory, which categorizes influencing factors into two groups: motivators, such as achievement, recognition, and career advancement, and hygiene factors, such as administrative policies, salary, and work environment. This study employed a survey research method, collected data from 92 English teachers across 14 vocational institutions, and analyzed this data using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and hypothesis testing. The findings revealed that teachers have a high level of professional development needs, particularly in enhancing their knowledge of English teaching techniques, integrating technology in instruction, and assessing student learning. Additionally, educational background and teaching experience significantly influenced teachers' professional development needs. Teachers with more experience sought in-depth skills development, such as classroom research and instructional design, while those with less experience prioritized foundational teaching methods and classroom management. The results of this study provide insights for school administrators and relevant authorities in formulating policies that align teacher professional development programs with institutional and labor market needs. Furthermore, these findings contribute to improving the quality of English language instruction in vocational education.

Keywords: professional development, English teachers, Office of the Vocational Education Commission

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

“ความต้องการ” ในปัจจุบันเป็นแรงผลักดันหลักในการพัฒนาและประเมินผลในด้านการศึกษา การประเมินความต้องการพัฒนาวิชาชีพ เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรที่ได้รับทุนจากรัฐบาลกลางและรัฐแทบทุกหลักสูตร เพื่อเป็นพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ ที่คาดว่าจะตอบสนองต่อความต้องการ ซึ่งครอบคลุมการประเมินผลกระทบหรือประโยชน์สูงสุดตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 สถานศึกษาคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เริ่มจากการศึกษาวิชาชีพสายวิสามัญตามความเหมาะสมของภูมิประเทศทั้งกสิกรรม หัตถกรรมและพาณิชยกรรม ปี พ.ศ. 2545 - 2546 มีการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 842 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่กระจายในภูมิภาค 416 แห่ง และในเขตเมือง 427 แห่ง

เล็งเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษที่ต้องในชีวิตประจำวัน รวมถึงเป็นอีกภาษาหนึ่งสำหรับการติดต่อ สืบหาความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560; Adipat, 2021) จึงได้จัดการเรียนการสอนให้สถานศึกษาหลักสูตร สังกัดสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องตามหลักสูตร ตามโครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในแต่ละสถานศึกษาจะมีทั้งบุคลากรที่เป็นสายวิชาชีพเฉพาะและบุคลากรที่เป็นสายสามัญ ต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการสอนและประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในการจัดการการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, 2551) ทั้งในระบบ (ทวิภาคี) หรือในสถานศึกษาหลักและนอกระบบแบบเทียบโอนประสบการณ์ที่ยืดหยุ่นได้ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลาการวัดและประเมินผล การสำเร็จการศึกษาจากความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตร ผลผลิตและ พัฒนากำลังคนทางวิชาชีพฝีมือเทคนิคและเทคโนโลยีสอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยยังเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการเรียน การสอน แม้จะมีสถาบันการศึกษาบางแห่งที่ได้รับความนิยมและมีคุณภาพดี แต่ก็ยังมีสถานศึกษาจำนวนมากที่ไม่สามารถ ตอบสนองมาตรฐานการศึกษาที่น่าพอใจได้ ในยุคที่สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงและต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปฏิรูป การศึกษาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งเน้นการสอนรูปแบบใหม่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูจึงต้องปรับบทบาท จากการเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูล มาเป็นผู้ชี้แนะและสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน การพัฒนาศักยภาพของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ครูสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักเรียนจะได้เรียนรู้ที่จะใช้ทักษะเหล่านี้ในการดำเนินชีวิตหลังการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาวิชาชีพของครูให้มีสมรรถนะ และทักษะที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่าให้กับนักเรียนและสังคมโดยรวม

จากข้อความดังกล่าวเห็นได้ว่า การศึกษาในประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพ การเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมของนักเรียนสำหรับอนาคต การพัฒนาวิชาชีพของครู จึงกลายเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่อาจมองข้าม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในสาขาวิชาภาษาต่างประเทศที่มีบทบาท สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับนักเรียนในด้านภาษาอังกฤษมากที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการ พัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่า ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษมีความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับใด และมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในด้านใดมากที่สุด นอกจากนี้ ความแตกต่างทางด้านเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนมีผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาชีพหรือไม่ การพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ จึงเป็นก้าวสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของ อาชีวศึกษาไทย และเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเผชิญโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน

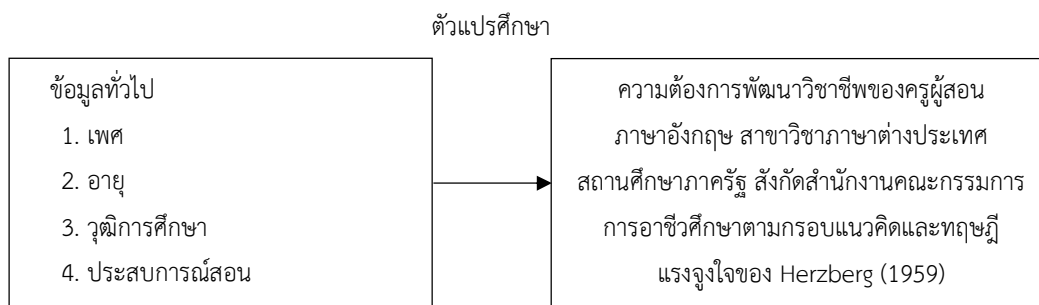
การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลและพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานวิจัยที่ช่วยสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้มีคุณภาพและความสามารถในการแข่งขัน โดยกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการสอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567) นอกจากนี้ การพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการสอนเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งการจัดหลักสูตรอบรม การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ และการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพของครูมีหลากหลาย โดยหนึ่งในแนวคิดที่ได้รับการยอมรับคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงในมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563) ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงานทั้งสองปัจจัยนี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครู นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยังเน้นให้ครูต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอนงาน ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในระดับสูง โดยเฉพาะด้านเทคนิคการสอนและการใช้เทคโนโลยี มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการวิจัยแล้วว่า ครูในวิทยาลัยเทคนิคต้องการพัฒนาความสามารถในการสอนให้ทันสมัย ขณะที่พรณี ศรีปราษฎ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู Bayar (2014) พบว่า หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูและโรงเรียน ขณะที่ Darling-Hammond et al. (2017) ได้ศึกษาโครงการพัฒนาวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาและพบว่าโครงการที่มีผลต่อการสอนของครูต้องมีความต่อเนื่องและการสนับสนุนที่เพียงพอ ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูเกิดจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาวิชาชีพของครูจึงควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีระบบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของครูและช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม (Wichadee, 2011)

สรุปได้ว่า การศึกษาความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ (ความสำเร็จในงาน การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า) และปัจจัยค้ำจุน (นโยบายการบริหาร เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม ความมั่นคง) โดยนำแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเน้นการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน เพื่อสนับสนุนความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในระดับสูง โดยความต้องการเกิดจากหลากหลายปัจจัย ทั้งแรงจูงใจส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน และควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีระบบชัดเจนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาระดับความต้องการของครูในการที่จะพัฒนาวิชาชีพตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) (อ้างอิงในมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศ ในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 119 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 92 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากตารางเปรียบเทียบของ Krejcie & Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศ ในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีค่าคะแนนดังต่อไปนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) (มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง, 2563) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล

2.2.2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามและเทคนิคการตั้งข้อความแบบสอบถาม

2.2.3 กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบแนวคิดภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสาหรณิพนธ์

2.2.4 ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและให้ครอบคลุมเนื้อหาการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากความเห็นว่ข้อความแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเป็นไว้ (สายทิพย์ ยะฟู, 2560) ดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และ -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามโดยวิธีวิเคราะห์ของ Rovinelli & Hambleton (สายทิพย์ ยะฟู, 2560)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาภาครัฐ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยพบผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาภาครัฐ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในเก็บแบบสอบถาม

3.3 จัดส่งลิงก์แบบสอบถาม google form ทางอีเมล เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษาทั้ง 14 แห่ง จำนวน 119 คน และนำไปการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับขั้นต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนมา

4.2 ออกแบบและลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม และแบบประเมินด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูป และแปลความหมายของระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ แผนกวิชาภาษาต่างประเทศ ในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

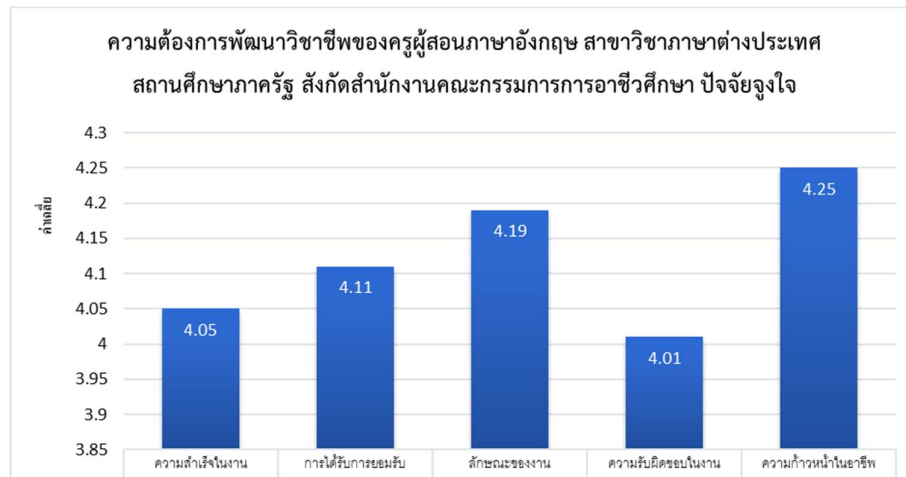
4.4 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ใช้สถิติการทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระ (independent samples t-test) จำแนกตามอายุ และประสบการณ์สอน ใช้สถิติทดสอบ One Way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยเชิงใจ

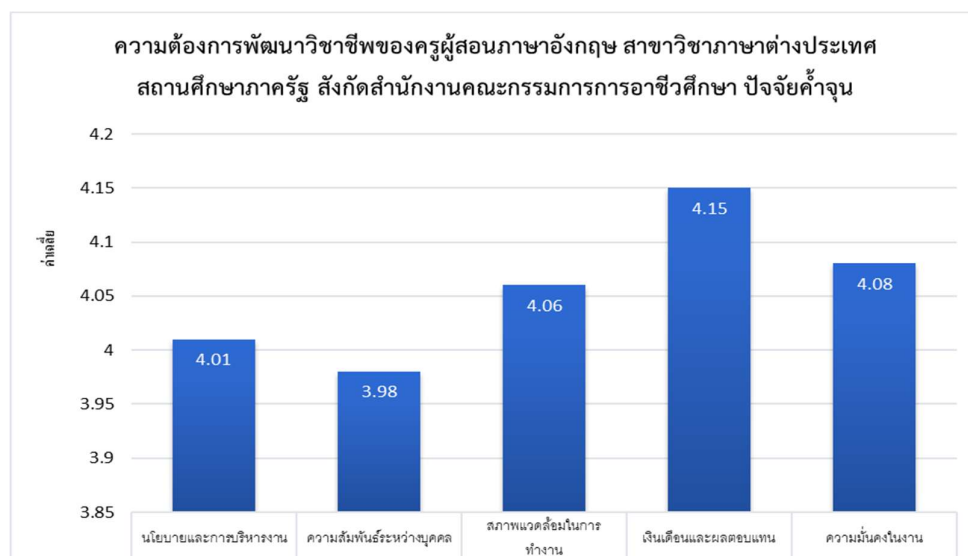
ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ความสำเร็จในงาน	4.05	0.55	มาก	4
2	การได้รับการยอมรับ	4.11	0.54	มาก	3
3	ลักษณะของงาน	4.19	0.74	มาก	2
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.01	0.76	มาก	5
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.25	0.53	มาก	1
ภาพรวม		4.12	0.62	มาก	



จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.74) และด้านที่มีค่าต่ำสุด คือ ความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยห้า

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	นโยบายและการบริหารงาน	4.24	0.52	มาก	1
2	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.51	มาก	5
3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.01	0.47	มาก	4
4	เงินเดือนและผลตอบแทน	4.14	0.54	มาก	2
5	ความมั่นคงในงาน	4.13	0.83	มาก	3
ภาพรวม		4.09	0.57	มาก	



จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยห้า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.57)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D = 0.52)
รองลงมาคือ เงินเดือนและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.51)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ตามเพศ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	ชาย (N= 92)		หญิง (N= 92)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในงาน	3.66	0.69	3.82	0.49
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.54	0.46	3.82	0.24
3	ลักษณะของงาน	4.20	0.41	3.75	0.27
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.39	0.42	4.02	0.41
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.18	0.36	3.92	0.19
ภาพรวม		4.20	0.47	3.87	0.32

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ พบว่า ครูชาย (92 คน) มีความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) สูงกว่าครูหญิง ($\bar{X} = 3.87$) โดยครูชายให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) แต่มีความต้องการด้านความสำเร็จในงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) ขณะที่ครูหญิงให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) และมีความต้องการด้านลักษณะของงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.75$) ทั้งนี้ ครูชายมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่าครูหญิงในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และข้อมูลของครูชายมีการกระจายตัวมากกว่า (S.D. = 0.47) เมื่อเทียบกับครูหญิง (S.D. = 0.32)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในงาน	3.64	0.78	3.61	0.52	4.07	0.18	4.00	0.46
2	การได้รับการยอมรับ	4.82	0.28	3.80	0.25	4.00	0.00	3.75	0.27
3	ลักษณะของงาน	4.34	0.43	3.89	0.21	3.71	0.25	3.44	0.18
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.48	0.42	4.18	0.38	3.88	0.42	3.94	0.42
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.38	0.22	3.88	0.22	4.00	0.00	4.03	0.30
ภาพรวม		4.33	0.43	3.87	0.32	3.93	0.17	3.83	0.33

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ กลุ่ม 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.93$) กลุ่ม 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.87$) และกลุ่ม 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$) โดยกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.82$) ลักษณะของงาน (4.34) ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.48$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.38$) ขณะที่ด้านความสำเร็จในงาน กลุ่ม 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) กลุ่ม 41-50 ปี มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด (S.D. = 0.17) แสดงถึงความสอดคล้องของความคิดเห็น และพบแนวโน้มที่ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาวิชาชีพลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ตามระดับการศึกษา

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	ปริญญาตรี (N= 92)		สูงกว่าปริญญาตรี (N= 92)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในงาน	3.65	0.62	4.06	0.31
2	การได้รับการยอมรับ	4.19	0.55	3.92	0.19
3	ลักษณะของงาน	4.03	0.39	3.67	0.28
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.24	0.45	3.98	0.40
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.07	0.31	3.90	0.21
ภาพรวม		4.04	0.46	3.91	0.28

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูภาษาอังกฤษตามระดับการศึกษา พบว่า ครูวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมสูงกว่าครูวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี ($4.04 > 3.91$) และมีการกระจายตัวของข้อมูลมากกว่า (S.D. $0.46 > 0.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน ครูวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการสูงกว่าใน 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ($4.19 > 3.92$) ลักษณะของงาน ($4.03 > 3.67$) ความรับผิดชอบในงาน ($4.24 > 3.98$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($4.07 > 3.90$) มีเพียงด้านความสำเร็จในงานที่ครูวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสูงกว่า ($4.06 > 3.65$)

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ตามความคิดของครู โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์

ข้อ	ความต้องการพัฒนาวิชาชีพ	น้อยกว่า 5 ปี (N= 92)		5-10 ปี (N= 92)		11 ปีขึ้นไป (N= 92)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในงาน	3.60	0.85	3.72	0.49	4.06	0.36
2	การได้รับการยอมรับ	4.93	0.18	3.90	0.28	3.88	0.22
3	ลักษณะของงาน	4.45	0.39	3.86	0.23	3.56	0.25
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.50	0.40	4.08	0.44	4.09	0.38
5	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.45	0.15	3.93	0.20	3.84	0.24
ภาพรวม		4.39	0.39	3.90	0.32	3.89	0.29

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูภาษาอังกฤษตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ กลุ่ม 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.90$) และกลุ่ม 11 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.89$) โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการสูงสุดใน 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ (4.93) ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.45$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.50$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 11 ปี มีความต้องการสูงสุดเพียงด้านเดียวคือด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.06$) การกระจายตัวของข้อมูลมีแนวโน้มลดลงตามประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น (S.D. $0.39 > 0.32 > 0.29$)

การอภิปรายผล

การวิจัยความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีข้อสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยจิตใจ ภาพรวม อยู่ในระดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านตำแหน่งและวิทยฐานะ ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบมีค่าต่ำสุดอาจเป็นผลมาจากการะงานที่มาก ส่งผลให้มีเวลาจำกัดในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก พบว่าความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิ ศรีปราษฎ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี พบว่า ความต้องการพัฒนาวิชาชีพการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอยู่ในระดับสูง

2. ระดับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านปัจจัยด้านใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน รวมถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสม มากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐ ตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน ด้านปัจจัยจิตใจ

3.1 เพศ เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิงในทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูเพศชายมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่า โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับ เนื่องจากสังคมมีความคาดหวังต่อบทบาทความเป็นผู้นำของเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) พบว่าความต้องการพัฒนาวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามเพศมีความแตกต่างกัน โดยเพศชายมีแนวโน้มต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bayar (2014) เรื่อง การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อหาความหมายของความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพที่ศึกษาครูประถมศึกษา 16 คน (8 คนเป็นผู้ชายและ 8 คนเป็นผู้หญิง) พบว่า ครูเพศชายมีความต้องการมีส่วนร่วมในการออกแบบและวางแผนการพัฒนาวิชาชีพมากกว่า

3.2 อายุ กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในเกือบทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูกลุ่มอายุ 21-30 ปี เป็นครูรุ่นใหม่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ต้องการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งเป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีจึงมีความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัว ในขณะที่กลุ่มอายุมากกว่ามีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการสอนอยู่แล้ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) พบว่า ความต้องการพัฒนาวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนงนภัส ตงแพ (2567) เรื่อง ความรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนาวิชาชีพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่า โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.3 ระดับการศึกษาพบว่า ในภาพรวมครูที่มีวุฒิปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมสูงกว่าครูที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้ทัดเทียมกับผู้ที่มีความรู้สูงกว่า รวมถึงต้องการโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในขณะที่ครูที่มีวุฒิ

สูงกว่าปริญญาตรีอาจมีความรู้และประสบการณ์ในระดับที่พึงพอใจแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรี สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงนภัส ตงแพ (2565) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่า โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความต้องการความก้าวหน้าในงาน

3.4 ประสบการณ์การสอนพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เป็นครูรุ่นใหม่ที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Darling-Hammond et al. (2017) เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพของการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนาทักษะการสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาทักษะด้านการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น โดยเฉพาะการอบรมด้านเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน รวมถึงต้องการโอกาสในการเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนทางวิชาการกับสถาบันต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภาครัฐตามปัจจัยด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน พบว่าครูเพศชายและหญิงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกัน โดยเพศชายมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารและเทคนิคการสอน ด้านอายุ พบว่าครูอายุน้อยมีความต้องการพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านการสอนและการจัดการชั้นเรียน โดยที่ครูอายุมากกว่ามีความต้องการพัฒนาเทคนิคเฉพาะทางมากขึ้น ส่วนวุฒิการศึกษา ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปต้องการการพัฒนาด้านการวิจัยทางการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ ครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ต้องการพัฒนาทักษะด้านการบริหารชั้นเรียนและการสร้างสื่อการสอน ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความสนใจในแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการวัดผลมากขึ้น

โดยองค์ความรู้ใหม่นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่ม รวมถึงพัฒนานโยบายด้านการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐให้สามารถยกระดับคุณภาพคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการวัดและประเมินผลสมัยใหม่ พร้อมทั้งสร้างคลังข้อสอบและเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลออนไลน์

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ควรจัดอบรมทักษะการเป็นวิทยากรมืออาชีพ สร้างโอกาสในการฝึกเป็นวิทยากรภายในโรงเรียน และสนับสนุนการเข้าร่วมเครือข่ายวิทยากร

1.3 ด้านลักษณะงาน ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการสอน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนทุนพัฒนานวัตกรรมการสอน

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน ควรจัดอบรมเทคนิคการบริหารจัดการเวลา พัฒนาระบบการวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสร้างคู่มือการบริหารจัดการเวลาในชั้นเรียน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรจัดทำคู่มือการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์วิทยฐานะ จัดระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการทำงาน และสร้างชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องวิทยฐานะ

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรพัฒนาระบบการจัดสรรโอกาสที่เป็นธรรม พัฒนาหลักสูตรออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย และกระจายงบประมาณพัฒนาครูอย่างทั่วถึง

1.7 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนวิทยากรที่เหมาะสม จัดสรรงบประมาณและสร้างระบบสวัสดิการพิเศษสำหรับวิทยากร

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรสร้างเครือข่ายครูผ่านระบบออนไลน์ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาโครงการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา

1.9 ด้านสภาพแวดล้อม ควรพัฒนาห้องสมุดดิจิทัลสำหรับครู จัดหาสื่อและทรัพยากร ที่ทันสมัย และสร้างพื้นที่การเรียนรู้แบบใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน (co-working space)

1.10 ด้านความมั่นคงในงาน ควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาและให้คำปรึกษาด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ครอบคลุมทั้งระบบการวัดและประเมินผลออนไลน์ ห้องสมุดดิจิทัล และเครือข่ายการเรียนรู้ออนไลน์ เนื่องจากเป็นประเด็นที่พบในหลายด้านและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community) ที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการระบบพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน

2.3 วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาตามเกณฑ์วิทยฐานะ ระบบค่าตอบแทน และเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- นงนภัส ตงแพ. (2565). *ความรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในอาชีวศึกษาภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรรณี ศรีปราชญ์ และพรศักดิ์ สุจิตรักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความต้องการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(2), 52-66.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2551, 5 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก. หน้า 1-24.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). *รายงานประจำปี 2567 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- Adipat, S. (2021). Developing technological pedagogical content knowledge (TPACK) through technology-enhanced content and language-integrated learning (T-CLIL) instruction. *Education and Information Technologies*, 26(5), 6461–6477.
- Bayar, A. (2014). The components of effective professional development activities in terms of teachers' perspective. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(2), 319–327.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(2), 607–610.
- Wichadee, S. (2011). Factors related to professional development of English language university teachers in Thailand. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 38(5), 615-627.



ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำของสังคมผ่านภาพยนตร์ “วิมานหนาม”

The reflection of social inequality through films: “The paradise of thorns”

สุรัชย์ ศรีนรจันทร์^{1*}

Surachai Srinorajan^{1*}

¹คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

¹Faculty of Liberal Arts, Maejo University

*Corresponding author's e-mail: surachaisrinorajan@gmail.com^{1*}

Received: May 01, 2025

Revised: May 08, 2025

Accepted: May 13, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์การเล่าเรื่องในภาพยนตร์เรื่อง “วิมานหนาม” โดยใช้ทฤษฎีสัญวิทยา (semiology) เพื่อทำความเข้าใจความหมายที่แฝงอยู่ในภาพยนตร์ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยผ่านการใช้คำว่า “หนาม” ในชื่อเรื่องที่สื่อถึงความเจ็บปวดและการดิ้นรนจากความไม่เท่าเทียมในมิติต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และเพศ ภาพยนตร์นี้ยังสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ โดยเฉพาะในชนบทที่มีการแบ่งชนชั้นอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1. ความเหลื่อมล้ำทางเพศและสิทธิมนุษยชน ที่สะท้อนผ่านเรื่องราวของคู่รักเพศเดียวกันที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดทางกฎหมาย 2. ความเหลื่อมล้ำทางความเชื่อและค่านิยมในกลุ่มชาติพันธุ์ที่จำกัดบทบาทของผู้หญิงในฐานะผู้ดูแลครอบครัว 3. ข้อจำกัดทางเพศที่ทำให้ชายและหญิงมีโอกาสแตกต่างกัน และ 4. ความยากลำบากในการเข้าถึงสวัสดิการรัฐ โดยเฉพาะบริการสาธารณสุขในชนบทที่ขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐาน บทความนี้เสนอว่าภาพยนตร์ “วิมานหนาม” เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการใช้สัญวิทยาในการสะท้อนปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในบริบทของสังคมไทยอย่างลึกซึ้ง

คำสำคัญ: ความเหลื่อมล้ำ, สัญวิทยา, ภาพยนตร์, วิมานหนาม

Abstract

This article analyzes the narrative of the film “The Paradise of Thorns” using semiology to explore the underlying meanings that reflect social inequalities in Thai society. The term “Naam” (thorn) in the title symbolizes the pain and struggle arising from disparities in various dimensions, including economic, social, and gender inequalities. The film highlights the unequal access to opportunities, particularly in rural areas where social stratification is pronounced. Four key themes are examined: 1. Gender and human rights inequalities, as depicted through the struggles of a same-sex couple facing legal restrictions, resulting in the loss of land rights due to the inability to legally marry. 2. Cultural and belief-based inequalities within ethnic groups, where women's roles are confined to caregiving duties. 3. Gender-based limitations that lead to differing opportunities for men and women. And 4. Challenges in accessing state welfare, especially public health services, in rural areas with inadequate infrastructure. This article argues that “Viman Naam” serves as a compelling example of how semiology can be used to portray the profound social inequalities present in the context of Thai society.

Keywords: inequality, semiology, film, The paradise of thorns

บทนำ

ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของสังคมไทยและสังคมโลกอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข สิทธิทางกฎหมาย หรือแม้แต่การเข้าถึงทรัพยากรขั้นพื้นฐาน ความเหลื่อมล้ำเหล่านี้ก่อให้เกิดการแบ่งแยกและสร้างความไม่เสมอภาคในสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละกลุ่ม แต่ยังสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างที่ฝังรากลึกอยู่ในระบบสังคม ในปี 2567 ประเทศไทยยังมีการเติบโตทางเศรษฐกิจตามหลังประเทศในกลุ่มอาเซียน ด้วยการยังเจอกับอุปสรรคของความท้าทายเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หรือสภาพปัญหาหนี้ครัวเรือน (ไทยพับลิก้า, 2567) การนำเสนอและการตระหนักถึงปัญหานี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการถกเถียง การตั้งคำถาม และการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม สื่อและศิลปะนับเป็นเครื่องมือที่มีพลังในการสะท้อนและส่งต่อประเด็นความเหลื่อมล้ำในสังคมอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะสื่อภาพยนตร์ซึ่งมีความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราวอย่างลึกซึ้ง ผ่านตัวละคร บทสนทนา สัญลักษณ์ และฉากต่าง ๆ ที่กระตุ้นความรู้สึกและการตระหนักรู้ในหมู่ผู้ชม เช่นเดียวกับสุรชัย ศรีนรินทร์ (2567) กล่าวว่า ภาพยนตร์และละครเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการกระตุ้นการทบทวน ภาพยนตร์หลายเรื่องที่มีอิทธิพลทำให้การทบทวนตามรอย ทำให้นักท่องเที่ยวชาวทั้งในและต่างประเทศเพิ่มขึ้นกลายเป็น การท่องเที่ยววัฒนธรรมนิยม (pop culture) เช่น ภาพยนตร์เรื่องพรหมลิขิต กลั่นกลอง เป็นต้น ภาพยนตร์ได้เป็นเพียงการบันเทิง แต่ยังเป็นกระจกสะท้อนภาพความเป็นจริงของสังคมในช่วงเวลาหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ ภาพยนตร์หลายเรื่องในสังคมไทยได้พยายามนำเสนอปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ ชนชั้น เพศสภาพ และสิทธิพื้นฐาน ซึ่งปัจจุบันภาพยนตร์มีส่วนสำคัญสามารถส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะในเรื่องของความเท่าเทียมทางเพศ สิทธิมนุษยชน และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ภาพยนตร์ไทยมีส่วนช่วยในการเปิดเผยและวิจารณ์ปัญหาสังคม (วรัญญูตะวันตก, ชัยรัตน์ และคณะ, 2567)

บทความนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์และสะท้อนภาพความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่ปรากฏในภาพยนตร์เรื่อง “วิมานหนาม”

ซึ่งเป็นผลงานที่มีจุดมุ่งหมายในการวิพากษ์และตั้งคำถามต่อโครงสร้างความไม่เสมอภาคในสังคมไทยอย่างลึกซึ้ง ผ่านการเล่าเรื่องที่เชื่อมโยงมิติต่าง ๆ ของความเหลื่อมล้ำ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และข้อจำกัดทางกฎหมาย โดยเฉพาะประเด็นเรื่องสิทธิการสมรสเท่าเทียมสำหรับคู่รักเพศเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงการเลือกปฏิบัติและการถูกกีดกันในระบบกฎหมายอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ไม่ใช่มีเพียงกฎหมายที่จะเปิดกว้างขึ้นแต่ยังคงมีจารีต ความเชื่อ หลักทางศาสนา อีกด้วย (พระครูวิมลสุวรรณกร (สมพงษ์ จันทโร), 2568) ในการวิเคราะห์บทความนี้ ได้นำแนวคิดทฤษฎีสัญวิทยา (semiology) มาเป็นกรอบในการพิจารณา โดยศึกษาวิธีที่สัญลักษณ์และเครื่องหมายต่าง ๆ ในภาพยนตร์ถูกใช้เพื่อสื่อสารและสร้างความหมายเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำ ทฤษฎีสัญวิทยาช่วยเปิดมุมมองที่ลึกซึ้งขึ้นต่อสัญลักษณ์ที่แฝงอยู่ในภาพยนตร์ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องแต่งกาย ฉากหลัง สีสน ทำทางของตัวละคร และองค์ประกอบทางศิลปะอื่น ๆ ที่ร่วมกันสร้างการตีความเกี่ยวกับสถานะทางสังคม อำนาจ และการกดขี่อย่างซับซ้อน ตัวอย่างการศึกษาของปริญญ์ นิเมบรรเลง และคณะ (2568) ที่สะท้อนการประกอบสร้างภาพยนตร์ชายรักชายของเวียดนาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ช่วงที่ 1 (2007-2015) นำเสนอเกี่ยวกับชีวิตรักที่ทนทุกข์ทรมานจากความรักเนื่องจากการมีรักที่ไม่สมหวังในความรัก ความรักที่ฉาบฉวย และโศกนาฏกรรมทางความรัก ช่วงที่ 2 (2016-2020) นำเสนอเกี่ยวกับชีวิตรักที่มีความสุข สามารถพบรักแท้ได้ในกลุ่มชายรักชาย และมีความรักที่ยืนยาว รวมถึงการยอมรับของครอบครัวต่อความรักเพศเดียวกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการไม่ยอมรับของครอบครัวที่ส่งผลต่อสุขภาพ (รณภูมิ สามัคคีคารมย์, 2567) รวมถึงการเล่าเรื่องผ่านความขัดแย้ง (binary opposition) เช่น อคติจากสังคมภายนอกที่มีต่อกลุ่มรักเพศเดียวกัน ศีลธรรมต่อการจัดระเบียบการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของภาพยนตร์ในการเป็นกระบอกเสียงให้กับผู้ที่เผชิญความเหลื่อมล้ำ และเป็นกลไกหนึ่งในการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคมไทย

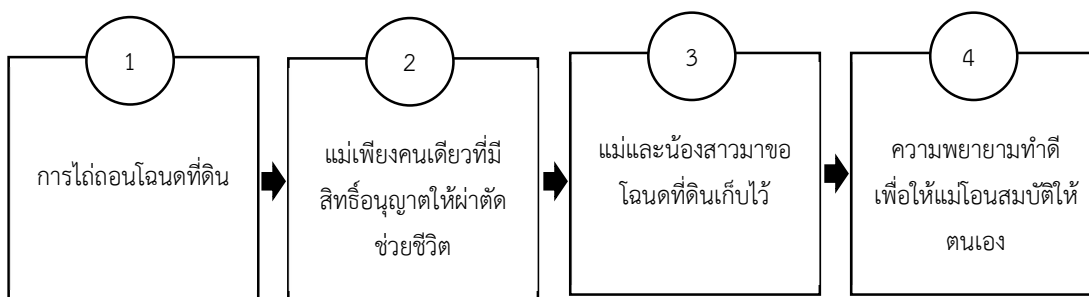
สัญวิทยากับภาพยนตร์ “วิมานนาม”

จากพื้นฐานแนวคิดสัญวิทยา สัญญะต่าง ๆ ล้วนต้องอ้างอิงซึ่งกันและกัน จึงจะเกิดความหมายหรือการสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน ได้ถูกนำไปขยายถึงหน่วยของสัมพันธ์ทางการสื่อสารว่า ตัวบทหนึ่งก็ต้องอ้างอิงกับอีกตัวบทหนึ่งเสมอ ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบทหรือสัญญะ ที่เรียกว่า “สัมพันธ์บท” นั่นเอง ประกอบจากแนวคิดของ Saussure (2006) ได้อย่าง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัญญะ” ที่ผ่านรหัส 2 แบบ คือ paradigmatic และ syntagmatic กล่าวคือ paradigmatic เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสัญญะชุดหนึ่งที่สามารถนำมาใช้แทนกันได้ โดยที่แม้รูปสัญญะ (signifier) จะเปลี่ยนแปลงไป แต่ความหมาย (signified) จะยังคงเหมือนเดิม เช่น บรรดาสัญญะที่ถูกนำมาใช้เป็นตัวช่วย ดังในภาพยนตร์ที่ใช้คำว่า “นาม” มาประกอบเป็นชื่อเรื่องนำมาจากลักษณะผิวสัมผัสของผลทุเรียนที่มีหนามแหลมคมเมื่อใครได้สัมผัส มักได้รับความเจ็บปวด ในการเล่าเรื่องจึงถ่ายทอดความหมายความเจ็บปวดจากปัญหาสังคมในมิติต่าง ๆ ตั้งแต่ความเจ็บปวดจากการสูญเสียคนรัก ความเจ็บปวดจากการที่ไม่มีสิทธิในคู่รักของตนเอง ความเจ็บปวดจากความเป็นหญิงที่ไม่มีโอกาสทางเลือกมากเท่าเทียมผู้ชาย “วิมาน” ตามความหมายของราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง ที่อยู่หรือที่ประทับของเทวดา ในสัญญะทางภาพยนตร์จึงทำให้หมายถึง ที่อยู่อันมีความสุขของคู่รักเรา แต่เมื่อประกอบคำเป็น “วิมานนาม” จึงกลายเป็นที่พักของคู่รักที่ไม่ได้สมหวังเต็มไปด้วยขวากหนามอุปสรรคมากมาย

ตารางที่ 1 สัญลักษณ์ความหมายของคำว่า “หนาม”

สัญลักษณ์ (sign)	ความหมายตรง (denotation)	ความหมายแฝง (connotation)	ความเหลื่อมล้ำที่สะท้อน
โฉนดที่ดิน	เอกสารทางกฎหมาย ที่แสดงกรรมสิทธิ์ในที่ดิน	สัญลักษณ์แทน การครอบครองทรัพย์สิน ร่วมกันของคู่รักชายรักชาย	กฎหมายไม่รับรองสิทธิ สมรสเพศเดียวกัน ทำให้ ไม่มีสิทธิในทรัพย์สิน แม้ใช้ ชีวิตร่วมกันมานาน
แหวนทอง	เครื่องประดับที่มักใช้ ในพิธีแต่งงาน	ตัวแทนของคำมั่นสัญญา และความรักของคู่รัก	ความรักของคู่รักเพศเดียวกัน ไม่ถูกรับรองในวัฒนธรรม และกฎหมาย
ฉากโรงพยาบาลชนบท	อาคารเก่า เครื่องมือแพทย์ ล้าสมัย ผู้ป่วยจำนวนมาก	ภาพแทนของระบบ สาธารณสุขที่ขาด ประสิทธิภาพในพื้นที่ห่างไกล	ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง สวัสดิการรัฐ โดยเฉพาะใน พื้นที่ชนบทภูเขา
การก้มกราบลูกชาย ที่บวช	พิธีกรรมทางพุทธศาสนา	การยกย่อง “เพศชาย” ว่าเป็นผู้มีบุญคุณสูงสุด ของครอบครัว	ค่านิยมชายเป็นใหญ่ที่จำกัด บทบาทของผู้หญิงในสังคม และศาสนา
บ้านไม้สองชั้นที่ ทรุดโทรม	บ้านพักอาศัยในพื้นที่ชนบท	ความจนและการขาดโอกาส ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐานใน ชนบท
ผลทุเรียน	ผลไม้เปลือกแข็ง มีหนามแหลม	การดิ้นรน การปกป้อง ความเจ็บปวดที่ซ่อนอยู่ใน ความหวัง	ชีวิตที่ต้องฟันฝ่า ความเหลื่อมล้ำ เพื่อให้ได้มา ซึ่งสิ่งที่มีคุณค่าในสายตานคน
รถเข็นผู้พิการ	อุปกรณ์ช่วยพยุงการเดิน	ภาพแทนของ “ข้อจำกัด” หรือ “การพึ่งพา” สวัสดิการรัฐ	ภาพสะท้อนของกลุ่ม เปราะบางที่ถูกทอดทิ้งจาก ระบบบริการสุขภาพของรัฐ
การเดินทางข้ามภูเขา	การขับรถลำบาก เส้นทางคดเคี้ยว	การเข้าถึงทรัพยากรหรือ โอกาสที่เต็มไปด้วยอุปสรรค	ความเหลื่อมล้ำด้าน โครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ ชายขอบ
แม่กอดศพลูก	การแสดงออกของความเศร้า	ความเป็นเจ้าของแบบ ครอบครัวยุคใหม่ที่กัดกร่อน ความรักนอกกรอบ	การกดทับสิทธิของคู่รักเพศ เดียวกันจากวัฒนธรรม ครอบครัวยุคดั้งเดิม
เสื้อผ้าชาวสวน (ผ้าขาวม้า/เสื้อยืดเก่า)	เครื่องแต่งกายของชนบท	ภาพแทนของชนชั้นแรงงาน ชาวบ้านที่อยู่ล่างสุดของ โครงสร้าง	ความเหลื่อมล้ำทางชนชั้น และการเลือกปฏิบัติผ่าน รูปลักษณ์

ส่วนด้าน syntagmatic เป็นความสัมพันธ์ของสัญญาณในแง่ลำดับก่อน - หลัง หากมีการสลับเปลี่ยนที่ก่อน - หลัง ของสัญญาณตัวเดิม จะทำให้ความหมายเปลี่ยนไป กล่าวคือ สัญญาณแต่ละตัวจะเกิดความหมายได้จำเป็นต้องอ้างอิงสัญญาณตัวอื่น ๆ ที่จัดวางตัวเองอยู่ในลำดับที่แน่นอนเท่านั้น ตามที่ปรากฏในภาพยนตร์ พบว่า ในการลำดับเรื่องได้อาศัยหลักการ syntagmatic ตามลำดับ โดยมีการใช้สัญญาณทั้งภาพและความหมายต่อเนื่องกันเป็นระยะ เช่น จุดเริ่มต้นของการได้มาซึ่งโฉนดที่ดินพร้อมกับ คำพูดที่ว่า “เงินทั้งหมดในชีวิตนี้นำมาไถ่ถอนที่ดินเพื่อให้เป็นสมบัติของชีวิตคู่เรา” เป็นจุดเริ่มต้นของปัญหาที่ตามมาด้วยการเสียชีวิตของคู่รักที่เป็นเจ้าของที่ดินตามกฎหมาย หลังจากนั้นก็มีเหตุการณ์ที่ต้องให้แม่ผู้ให้กำหนดที่เหลียงเพียงคนเดียว เท่านั้นในการอนุญาตให้ผ่าตัดช่วยชีวิตได้แต่ท้ายที่สุดก็ไม่สามารถช่วยได้ทันเวลา จึงเป็นเหตุให้เกิดการมาครอบครองที่ดิน ตามความเชื่อที่ว่า ลูกคือสมบัติของแม่ ทุกอย่างของลูกจึงเป็นสมบัติของแม่ จากนั้นด้วยความรู้สึกที่ว่าสมบัติเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ตนเอง และคู่รักร่วมกันสร้างมา จึงต้องทำให้ถูกกฎหมายด้วยการพยายามให้แม่มอบสมบัติให้กับตนด้วยพินัยกรรม จากลำดับเรื่อง ดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า แต่ละเหตุการณ์ล้วนแล้วอ้างอิงสัญญาณเรียงลำดับกันโดยไม่สามารถสลับกันได้เพราะจะทำให้ความหมาย เปลี่ยนแปลงไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพการอ้างอิงสัญญาณเรียงลำดับในภาพยนตร์ “วิมานนาม”

ภาพยนตร์ “วิมานนาม” กับความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย

ภาพยนตร์ “วิมานนาม” เป็นภาพยนตร์ที่สะท้อนถึงความเป็นจริงของสังคมไทย โดยเฉพาะในชนบทที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ชัดเจน ภาพยนตร์เรื่องนี้นำเสนอเรื่องราวของครอบครัวที่ต้องเผชิญกับความยากจนและความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงโอกาส เช่น การศึกษาและการทำงาน ตัวละครในภาพยนตร์ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มคนที่ต้องทนทุกข์กับความเหลื่อมล้ำในสังคม ในเนื้อหาของภาพยนตร์สะท้อนถึงความเป็นจริงที่หลายครอบครัวในสังคมไทยกำลังเผชิญ เช่น ความยากจนที่เป็นปัญหาหลักที่ทำให้ผู้คนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ และส่งผลให้เกิดการคงอยู่ของชนชั้นล่าง ภาพยนตร์ยังสะท้อนถึงการเข้าถึงการศึกษาและสวัสดิการสังคมที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน จากเรื่องราวความรักของชายสองคนช่วยกันปลูกบ้านและทำสวนทุเรียนบนที่ดินของตนที่ติดจำนองอยู่ และได้ไถ่ถอนที่ดินจนได้มาซึ่งโฉนดที่ดินอันเปรียบเสมือนทะเบียนสมรสของทั้งคู่ จนวันหนึ่งฝ่ายหนึ่งเกิดอุบัติเหตุจนต้องได้รับการผ่าตัด แต่ต้องรอแม่มาเซ็นยินยอมถึงจะทำการผ่าตัดได้ ด้วยระยะทางไกลและการคมนาคมไม่เอื้ออำนวย จึงทำให้ไม่สามารถมาทันเวลาได้ จนต้องถึงแก่ชีวิต บ้านและสวนจึงต้องตกเป็นของแม่ตามสิทธิ์กฎหมาย แม่และครอบครัวจึงเข้ามาถือสิทธิ์ครอบครองที่ดินแห่งนี้ ซึ่งในละครประกอบด้วยตัวละครหลัก คือ 1) ทองคำ หมูสาวสวนผู้ชีวิตที่ฝืนอยากเป็นเจ้าของสวนทุเรียนร่วมกับชายคนรัก ทั้งสองช่วยกันทำสวนทุเรียน ใช้ทั้งแรงกายแรงใจ เพาะปลูกทุเรียนที่ละต้นจนเต็มผืนไร่ หลังจากการเสียชีวิตของคู่รัก พบว่า เพราะคนเพศเดียวกันเช่น พวกเขาแต่งงานกันไม่ได้เลยทำให้เขาสูญเสียที่ดินสวนทุเรียนไปให้กับครอบครัวตามกฎหมาย จึงต้องหวังคืนทุกอย่างกลับมาให้ได้ 2) เสก หมูผู้เป็นเสาหลักของครอบครัว มีชีวิตลำบาก และหวังลืมตาอ้าปากจากการทำสวนทุเรียนกับทองคำ แต่เสกกลับต้องเสียชีวิตก่อนที่จะประสบความสำเร็จ เหลือทิ้งไว้เพียงโฉนดที่มีชื่อตัวเองเป็นเจ้าของ 3) แม่แสง แม่แท้ ๆ

ของเสก ที่กีดกันเลี้ยงดูลูกชาย ให้เติบโตมาเป็นอย่างดี จนเสกมีที่ดินเป็นของตัวเอง เมื่อลูกชายเสียชีวิตตามกฎหมายระบุไว้ว่า ทรัพย์สินของลูกชายที่เสียไปจะตกเป็นของแม่ทันที บ้านและสวนทุเรียนจึงเป็นเหมือนมรดกที่ทิ้งไว้เพื่อตอบแทนความรักของแม่ 4) โหม่ น้องสาวของเสกที่ถูกเก็บมาเลี้ยง เป็นคนสู้ชีวิต ดูแลแม่ไม่ต่างจากแม่แท้ ๆ กระทั่งถึงวันที่เสกเสียชีวิตจึงได้รู้สึกถึงความ เป็นเจ้าของครั้งแรกในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นบ้านหรือสวนทุเรียน ที่ครอบครัวเธอมีสิทธิ์ครอบครอง และ 5) จິ้นะ น้องชายของโหม่ ที่ติดตามพี่สาวและแม่แสมเข้ามาอยู่ในบ้านหลังใหม่ เมื่อจິ้นะได้พบกับทองคำ และเกิดความรักครั้งใหม่ด้วยกัน จากภาพยนตร์เมื่อพิจารณาการถ่ายทอดภาพความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยออกมาได้ 4 เรื่องที่เด่นชัด คือ ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำ ของความเท่าเทียมทางเพศ ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำความเชื่อ ค่านิยมในกลุ่มชาติพันธุ์ ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำทาง ความเชื่อข้อจำกัดเรื่องเพศ และภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการรัฐ ดังนี้

1) ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำของความเท่าเทียมทางเพศ



ภาพที่ 2 ทองคำนอนกอดโฉนดที่ดินของคู่รักที่จากไป

ที่มา: จิตีเอช (2567)

ภาพยนตร์ “วิมานหนาม” สะท้อนภาพเรื่องราวของ ชีวิตคู่ของชายรักชาย ที่ร่วมกันสร้างทรัพย์สินสมบัติด้วยกัน คือ ไร่ทุเรียน และบ้านสวน หรือแม้กระทั่งแหวนทองที่เป็นสัญลักษณ์ความสัมพันธ์ของคู่รัก แต่ทั้งคู่ก็ต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดทางกฎหมาย ตั้งแต่ฉากของการนำเงินไปไถ่ถอนที่ดินออกมาเป็นชื่อของคู่รักของตนเองที่เป็นมรดกจากพ่อที่มอบไว้ให้ จากนั้นเมื่อเสียชีวิต ตามกฎหมายบุคคลที่มีสิทธิ์เป็นอันดับแรก หากไม่ใช่คู่สมรสตามกฎหมายหรือลูกก็ต้องตกเป็นของพ่อแม่ ตามลำดับ หรือไม่มีก็ต้องตก เป็นของแผ่นดิน แม้กระทั่งฉากของน้องสาวที่ถอดแหวนจากศพแล้วมอบให้แม่ ก็เป็นสัญลักษณ์แสดงว่าสมบัติของลูก คือ สมบัติของแม่ แม้จะเป็นแหวนแต่งงานของคู่รักชายรักชายก็ตาม รวมถึงช่องว่างทางกฎหมายที่คนใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันฉันสามี ภรรยาไม่ถูกกฎหมายก็ไม่สามารถเซ็นรับรองในสิทธิการรักษา เช่น การผ่าตัด จนทำให้โอกาสได้รับความช่วยเหลือไม่ทันเวลา สอดคล้องกับปัจจุบัน ปัญหากฎหมายสมรสเท่าเทียมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจ โดยเฉพาะในบริบทของสิทธิมนุษยชนและ ความเท่าเทียมทางเพศ รวมถึงการต่อต้านจากบางกลุ่มทางสังคมและวัฒนธรรม กฎหมายสมรสเท่าเทียม หมายถึง การให้สิทธิ เสมอภาคแก่คู่รักเพศเดียวกันในการสมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีสิทธิและหน้าที่เหมือนกับคู่รักต่างเพศ การมีอยู่

ของกฎหมายนี้สะท้อนถึงการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาในด้านสิทธิมนุษยชน ประเทศไทยยังคงมีความท้าทายในการนำกฎหมายสมรสเท่าเทียมมาปรับใช้และส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม ขณะที่กฎหมายสมรสเท่าเทียมในระดับโลกเผยให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายและการรับรองสิทธิเสมอภาค เช่น ในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายอย่างชัดเจน ในประเทศไทย การผลักดันกฎหมายสมรสเท่าเทียมยังคงเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอยู่ โดยมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติสมรสเท่าเทียม แต่ยังไม่ได้รับการพิจารณาอย่างสมบูรณ์ ปัญหาหลักที่พบเกี่ยวกับกฎหมายสมรสเท่าเทียมในประเทศไทยคือการต่อต้านจากกลุ่มที่มีความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรมที่ยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ภาพยนตร์ “วิมานนาม” จึงเป็นบทสะท้อนเรื่องของการสมรสเท่าเทียม การได้รับการยอมรับและได้รับสิทธิตามกฎหมายแต่ในประเทศไทย ปัญหานี้ยังคงเป็นที่ยกเถียงและยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างสมบูรณ์ การที่กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศยังไม่ได้รับสิทธิในการสมรสเท่าเทียมตามกฎหมาย เป็นการสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำที่ยังคงมีอยู่ในสังคมไทย นอกจากนี้ ภาพยนตร์เรื่องนี้อาจไม่ได้เน้นเรื่องของการสมรสเท่าเทียมโดยตรง แต่การสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมกันในแง่มุมอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจและสังคม ก็สามารถนำมาพิจารณาในบริบทของสิทธิและความเท่าเทียมในด้านอื่น ๆ รวมถึงเรื่องของการสมรสเท่าเทียมได้ การสมรสเท่าเทียมไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของสิทธิส่วนบุคคล แต่ยังเป็นเรื่องของความยุติธรรมทางสังคมและการให้ความเคารพต่อความหลากหลายของมนุษย์



ภาพที่ 3 ฉากการขึ้นรับฟังการตัดสินของศาล
ที่มา: จิตติเวช (2567)

2) ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำความเชื่อ ค่านิยม ในกลุ่มชาติพันธุ์



ภาพที่ 4 ลูกสาวดูแลแม่ผู้พิการ
ที่มา: จิตีเอช (2567)

ภาพยนตร์ “วิมานหนาม” เลือกลำนำช่อดเรื่องราวของการต่อสู้ชีวิตจากความอยากจนของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยเฉพาะการสะท้อนภาพของหญิงสาวที่มีหน้าที่ในการดูแลแม่ ผู้ชายมีหน้าที่ในการออกไปทำงานหาเงินมาเลี้ยงครอบครัว จนเกิดข้อจำกัดในการใช้ชีวิต ขาดโอกาสในการเข้ารับการศึกษาและโอกาสของการเดินทางไปใช้ชีวิตนอกภูมิสำเนา ภายใต้ปรากฏการณ์สังคมไทยที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ แม้จะมีความก้าวหน้าในหลายด้านแต่ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ยังคงเป็นประเด็นท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในมิติของผู้หญิง ความเหลื่อมล้ำที่ผู้หญิงในกลุ่มชาติพันธุ์ต้องเผชิญในสังคมไทย การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำ อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงในกลุ่มชาติพันธุ์มักประสบปัญหาในการเข้าถึงการศึกษา ทั้งจากอุปสรรคทางภาษา วัฒนธรรม และระยะทาง นอกจากนี้ ค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการแต่งงานและการมีบุตรในวัยเยาว์ ยังส่งผลต่อโอกาสทางการศึกษาของผู้หญิงในบางกลุ่มชาติพันธุ์ (ฉวีวรรณ ประจวบเหมาะ และคณะ, 2555) ผู้หญิงในชุมชนชาติพันธุ์มักถูกจำกัดให้ทำงานในภาคเกษตรกรรมหรืองานบ้าน ซึ่งมีรายได้ต่ำและไม่มั่นคง ภาพยนตร์ “วิมานหนาม” จึงเป็นตัวอย่างที่เด่นชัดของการสะท้อนความเหลื่อมล้ำทางความเชื่อและค่านิยมในกลุ่มชาติพันธุ์ นำเสนอเรื่องราวของกลุ่มชาติพันธุ์ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคจากการถูกมองว่าเป็น “ผู้อื่น” และการต่อสู้เพื่อรักษาเอกลักษณ์ของตนเอง อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงความตึงเครียดระหว่างความเชื่อและค่านิยมที่ต่างกัน และการต่อสู้ของกลุ่มชาติพันธุ์ในการรักษาความเป็นตัวตนของตนเอง

3) ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำทางความเชื่อข้อจำกัดเรื่องเพศ



ภาพที่ 5 ทอดคำกำลังเข้าพิธีบวชนพระทดแทนบุญคุณแม่แสง
ที่มา: จิตีเอช (2567)

จากภาพที่ 5 แม้จะดูในเป็นรูปธรรมดาของวิถีปฏิบัติทางศาสนา แต่หากมองเชิงสัญลักษณ์ในการถ่ายทอดเล่าเรื่องราวถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างโอกาสของผู้หญิงกับผู้ชายที่มีความแตกต่างกันในบริบทของสังคมไทย ภาพเหตุการณ์ที่แม่ลูกผู้หญิงก้มกราบลูกชาย ซึ่งเพศชายสามารถมีโอกาสทำอะไรได้หลายอย่างกว่าผู้หญิงในค่านิยมของสังคมไทย สามารถทำงาน เรียนหนังสือ บวชแทนคุณ ส่วนผู้หญิงมีหน้าที่เพียงการเป็นแม่บ้าน ดูแลครอบครัว ดูแลพ่อแม่ที่บ้าน ความเชื่อทางวัฒนธรรมและข้อจำกัดทางเพศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสังคมอย่างมากในสังคมไทย ความเชื่อแบบพุทธศาสนา และวัฒนธรรมไทยแบบดั้งเดิม มักส่งเสริมบทบาทของผู้ชายในฐานะผู้นำครอบครัวและผู้มีอำนาจ ในขณะที่ผู้หญิงถูกมองว่าเป็น “แม่บ้าน” หรือผู้ที่ควรอยู่ในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบ้านเรือนและการเลี้ยงดูลูก (Phongpaichit & Baker, 2002) นอกจากนี้ ความเชื่อที่ว่าผู้หญิงควรอยู่ในกรอบของความเป็นหญิงที่เรียบร้อยและสงบเสงี่ยม ยังกดดันให้ผู้หญิงต้องจำกัดบทบาททางสังคมของตนเอง (Romanow, 2012) ความเชื่อที่ฝังรากลึกในวัฒนธรรมและศาสนาได้กำหนดบทบาทของผู้ชายและผู้หญิงในสังคม แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการรณรงค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ แต่ความเชื่อที่ว่าผู้ชายมีความสามารถและสถานะสูงกว่า ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ (Giddens & Sutton, 2009) ความเชื่อทางวัฒนธรรมและศาสนาที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำในหลายสังคม ความเชื่อที่ว่าผู้ชายเป็นผู้นำและมีบทบาทที่สำคัญในครอบครัวและสังคมมากกว่าผู้หญิงยังคงมีอิทธิพลอย่างมาก ตัวอย่างเช่น ในสังคมที่ผู้หญิงถูกคาดหวังให้มีบทบาทในการดูแลครอบครัวมากกว่าการทำงานนอกบ้าน ซึ่งทำให้พวกเขาขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ในบางศาสนา ผู้หญิงถูกจำกัดบทบาทในการแสดงออกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ เนื่องจากความเชื่อที่ว่าผู้หญิงควรอยู่ในบทบาทที่สนับสนุนผู้ชาย

4) ภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการรัฐ



ภาพที่ 6 ภาพแม่แสงบนบ้านไม้สองชั้น

ที่มา: จิตีเอช (2567)

จากภาพที่ 6 ฉากช่วงหนึ่งของภาพยนตร์ “วิมานนาม” ที่สะท้อนภาพของแม่แสงที่ร่างกายพิการต้องอาศัยรถเข็นตลอดเวลา และมีหลาย ๆ ตอนที่สะท้อนภาพของระบบสาธารณสุขในสังคมชนบท ฉากโรงพยาบาลที่มีผู้คนเข้าใช้บริการจำนวนมากเครื่องมืออุปกรณ์ที่เก่าไม่ทันสมัย ฉากของคนไข้ที่มานอนต่อคิวรอเพื่อรับการรักษาในวันต่อไป เป็นภาพที่สื่อถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการรัฐ โดยได้เลือกภาพยนตร์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับปัญหาสังคม และการเข้าถึงบริการสาธารณสุขในถิ่นทุรกันดาร โดยเฉพาะจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา การเดินทางมีความห่างไกลจากตัวเมือง และใช้ระยะเวลานาน สัญญะเพื่อเน้นย้ำถึงความยากลำบากในการเข้าถึงบริการพื้นฐานเหล่านี้ เช่น การเดินทางที่ลำบาก เนื่องจากการขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ หรือการใช้สัญญะเพื่อสะท้อนความยากลำบากในชีวิตประจำวันของคนในชนบท การเข้าถึงสวัสดิการรัฐเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคมไทย แต่ในความเป็นจริงแล้ว การเข้าถึงสวัสดิการดังกล่าวยังคงมีความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะในเขตถิ่นทุรกันดารที่การคมนาคมไม่สะดวก ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ภาพยนตร์ไทยหลายเรื่องได้สะท้อนปัญหานี้ผ่านการใช้สัญญะต่าง ๆ

องค์ความรู้

แนวคิดทฤษฎีสัญวิทยา (semiology)

แนวคิดทฤษฎีสัญวิทยา (semiology) เป็นศาสตร์ที่ศึกษาการสร้างความหมายผ่าน สัญญะ หรือสัญลักษณ์ (signs) โดยทฤษฎีนี้สำรวจวิธีการที่สัญญะทำงานร่วมกันในระบบของภาษาและวัฒนธรรม สัญญะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ ผู้บ่งชี้ (signifier) และ สิ่งที่ถูกบ่งชี้ (signified) ซึ่งความหมายของสัญญะไม่ได้เป็นไปตามธรรมชาติ แต่เกิดจากการตกลงร่วมกันในสังคม (Saussure, 2006) ถูกวางรากฐานโดย Ferdinand de Saussure นักภาษาศาสตร์ชาวสวิส ที่เห็นว่าภาษาเป็นระบบ

ของสัญญาณที่ใช้แทนความคิด อีกทั้ง Charles Sanders Peirce นักปรัชญาชาวอเมริกัน ได้แบ่งสัญญาณออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ไอคอน (icon) ดัชนี (index) และสัญลักษณ์ (symbol) โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างสัญญาณและผู้รับรู้ (Peirce, 1974)

ระบบสัญญาณและการสื่อความหมาย สัญญาณไม่ได้ทำงานแบบเดี่ยว แต่ทำงานร่วมกันใน ระบบสัญญาณ (system of signs) ซึ่งทำให้ความหมายเกิดขึ้นตามตำแหน่งและบริบทของสัญญาณในระบบนั้น (Barthes, 1977) การสื่อความหมาย แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ การสื่อความหมายแบบตรง (denotation) ซึ่งเป็นความหมายพื้นฐาน และการสื่อความหมายเชิงบวก (connotation) ซึ่งเป็นความหมายเพิ่มเติมที่เกิดจากบริบททางวัฒนธรรม (Chandler, 2007) รหัสและความสัมพันธ์ของสัญญาณ ความหมายของสัญญาณยังถูกกำหนดโดยรหัส (code) ซึ่งเป็นชุดของกฎที่สังคมใช้ในการตีความสัญญาณ รหัสเหล่านี้ช่วยให้สัญญาณมีความหมายในบริบทที่เฉพาะเจาะจง (Eco, 1976) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บ่งชี้และสิ่งที่ถูกบ่งชี้ไม่ได้เป็นแบบแน่นอน แต่เปลี่ยนแปลงได้ตามบริบททางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ (Saussure, 2006) ทฤษฎีสัญญาณวิทยามีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์การสื่อสาร ทั้งในระดับภาษา วัฒนธรรม สื่อ และสังคม ช่วยให้เราเข้าใจถึงกระบวนการสร้างและแปรเปลี่ยนความหมายของสัญญาณในบริบทต่าง ๆ (Chandler, 2007)

การใช้ทฤษฎีสัญญาณวิทยาในการวิเคราะห์ภาพยนตร์ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากภาพยนตร์เป็นสื่อที่ประกอบไปด้วยสัญญาณหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นภาพ เสียง บทสนทนา และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ร่วมกันสร้างความหมาย งานวิจัยหลายชิ้นได้ใช้ทฤษฎีนี้เพื่อทำความเข้าใจวิธีการที่ภาพยนตร์ส่งต่อข้อความและแนวคิดสู่ผู้ชม เช่น Metz (1974) ได้บุกเบิกการใช้สัญญาณวิทยาในการวิเคราะห์ภาพยนตร์ โดยเสนอว่า ภาพยนตร์เป็นระบบของสัญญาณที่สร้างความหมายผ่านการจัดเรียงและการนำเสนอของภาพต่าง ๆ คล้ายกับการทำงานของภาษา เขาได้นำเสนอแนวคิดที่ว่า ภาพยนตร์มีลักษณะเฉพาะที่สามารถสื่อความหมายได้ในหลายระดับ ทั้งในด้านการสื่อความหมายแบบตรงและเชิงบวก ขณะที่ Monaco (2009) กล่าวว่า ภาพยนตร์ใช้สัญญาณในการใช้สี การจัดแสง การใช้เสียงประกอบ และการเลือกมุมกล้อง ล้วนแล้วแต่เป็นสัญญาณที่มีความหมายและส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ชมทั้งสิ้น การเข้าใจสัญญาณในภาพยนตร์จะช่วยให้ผู้ชมสามารถเข้าถึงและเข้าใจเนื้อหาได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น (Monaco, 2009) นอกจากนี้การนำเสนอขนบธรรมเนียมและโครงสร้างสัญญาณในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาพยนตร์แนวอาร์ต-การ์ด (Avant-garde) ถูกถ่ายทอดในภาพยนตร์เช่นกัน (Stam, 1992) ทั้งนี้ภาพยนตร์ยังมีบทบาทสำคัญในการสะท้อนค่านิยมทางสังคมและวัฒนธรรมผ่านสัญญาณต่าง ๆ ซึ่งการวิเคราะห์สัญญาณในภาพยนตร์ทำให้เห็นว่า ภาพยนตร์ไม่เพียงแต่เป็นสื่อบันเทิง แต่ยังเป็นเครื่องมือที่มีอิทธิพลต่อการสร้างและแปรเปลี่ยนค่านิยมในสังคมอีกด้วย (Allen & Gomery, 1985) ทั้งนี้จากการศึกษาวิสุทธิ ชลธาร และกฤษฎา เกิดดี (2567) ได้ศึกษาการสื่อความหมายของความเป็นชายในภาพยนตร์ไทยร่วมสมัย โดยใช้ทฤษฎีสัญญาณวิทยาวิเคราะห์การนำเสนอภาพลักษณ์ของตัวละครชายในภาพยนตร์ไทยช่วงปี พ.ศ. 2550-2557 งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของภาพลักษณ์ความเป็นชายในสังคมไทยที่สะท้อนผ่านสื่อภาพยนตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ความเหลื่อมล้ำทางสังคมหมายถึงการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมได้รับโอกาส ทรัพยากร และการเข้าถึงสิทธิที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลให้เกิดการแบ่งแยกทางเศรษฐกิจ การศึกษา การเข้าถึงบริการสุขภาพ และอื่น ๆ ทฤษฎีความเหลื่อมล้ำทางสังคม เช่น ทฤษฎีการแบ่งชนชั้นของ Marx (1903) ได้เสนอความเหลื่อมล้ำทางสังคมเกิดจากระบบทุนนิยมที่แบ่งคนในสังคมออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ ชนชั้นนายทุน (bourgeoisie) ซึ่งเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต และชนชั้นแรงงาน (proletariat) ที่ต้องขายแรงงานของตนเพื่อแลกกับค่าแรง มาร์กซ์เชื่อว่าความแตกต่างทางเศรษฐกิจจะหว่างชนชั้นเหล่านี้เป็นแหล่งกำเนิดของความเหลื่อมล้ำในสังคม ขณะที่แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมชี้ให้เห็นว่า ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเกิดจากความไม่เท่าเทียมกัน เช่น สถานะทางสังคม (status) และอำนาจ (power) ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้เกิดการแบ่งชนชั้นในสังคม (Weber, 1968) รวมถึงความยุติธรรม ตามแนวคิดของ จอห์น รอลส์ (John Rawls) มองว่าความยุติธรรมที่มุ่งเน้น

ไปที่การสร้างสังคมที่มีความยุติธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ หลักการอิสรภาพที่เท่าเทียม (equal liberty principle) และหลักการความแตกต่าง (difference principle) ความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและสังคมจะเป็นที่ยอมรับได้ก็ต่อเมื่อมันเป็นประโยชน์ต่อคนที่อยู่ในสถานะที่เสียเปรียบที่สุด (Rawls, 1999)

ความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย มีอยู่ด้วยกันหลายประการไม่ว่าจะเป็น ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ การศึกษา และการรักษาพยาบาล สังคมไทยมีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสูง โดยมีค่าดัชนีความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ (Gini coefficient) อยู่ที่ 0.43 ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (World Bank, 2020) โดยความเหลื่อมล้ำนี้มีผลกระทบอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้น้อย ซึ่งมักประสบปัญหาในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การศึกษา และโอกาสในการทำงาน การศึกษาวิจัยจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) พบว่า เด็กในครอบครัวที่มีรายได้น้อยจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการพัฒนาอาชีพและรายได้ในอนาคต นอกจากนี้ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพก็เป็นปัญหาที่พบเห็นได้ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่ยังขาดแคลนทรัพยากรทางการแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ในด้านการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำในประเทศไทยยังคงปรากฏชัดเจน การกระจุกตัวของทรัพย์สินในกลุ่มคนรวยที่สุดในประเทศเป็นปัญหาที่รุนแรง

บทสรุป

ภาพยนตร์เรื่อง “วิมานนาม” เรื่องราวที่ถ่ายทอดความเหลื่อมล้ำทางสังคมผ่านการใช้สัญวิทยา (semiology) ถ่ายทอดความหมายผ่านสัญญาณต่าง ๆ โดยใช้หลักการของ Ferdinand de Saussure และ Charles Sanders Peirce ในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสัญญาณ (signs) ร่วมกับความหมายที่เกิดขึ้น ภาพยนตร์เรื่องนี้มีการใช้สัญญาณในรูปแบบของภาพ เสียง บทสนทนา และองค์ประกอบต่างๆ เพื่อสื่อความหมาย โดยเริ่มจากการตั้งชื่อเรื่องจากบริบทของภาพยนตร์ไปถึงเนื้อเรื่องที่นำเสนอในอาชีพของชาวสวนทุเรียน แล้วนำเอาเอกลักษณ์ของทุเรียน คือ นาม มาตั้งเป็นชื่อเรื่องนั้นเป็นความหมายโดยตรง สอดคล้องกับชัยวัฒน์ ทวีวงศ์แสงทอง และสุนัน อยู่สิน (2558) ที่กล่าวถึงการตั้งชื่อภาพยนตร์มักตั้งจากการคำนึงถึงเนื้อหาภาพยนตร์นั้นเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวางแผนหาจุดเด่น จุดขายของภาพยนตร์ได้ และความหมายโดยอ้อมที่เป็นการอุปมาอุปไมยกับการใช้สัญญาณของคำว่า “นาม” ในชื่อเรื่อง ซึ่งเป็นการสื่อถึงความเจ็บปวดจากปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเพศ ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา แก้วเทพ (2566) ที่อธิบายไว้ว่าระบบสัญญาณถูกถอดรหัสตามพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่ในสังคม อีกทั้งภาพยนตร์ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสัญญาณในแง่ลำดับก่อน-หลัง (syntagmatic) ซึ่งแต่ละสัญญาณต้องอ้างอิงกับสัญญาณอื่น ๆ ที่จัดวางอยู่ในลำดับที่แน่นอนเพื่อสร้างความหมายที่ชัดเจน ปรากฏภาพสะท้อนความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยในภาพยนตร์ โดยเฉพาะในชนบทที่มีการแบ่งชนชั้นทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน ภาพยนตร์เรื่องนี้นำเสนอความยากจน ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาส เช่น การศึกษา การงาน และสวัสดิการสังคมผ่านเรื่องราวของคู่รักเพศเดียวกันที่ต้องเผชิญกับปัญหาทางกฎหมายและความเชื่อทางสังคมที่ไม่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ การใช้ชีวิตร่วมกันของพวกเขาต้องเผชิญกับอุปสรรคมากมาย เช่น การสูญเสียสิทธิในที่ดินที่พวกเขา ร่วมกันสร้างขึ้น เนื่องจากไม่สามารถแต่งงานกันอย่างถูกกฎหมาย ภาพยนตร์ยังสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการรัฐ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่การคมนาคมไม่สะดวก ส่งผลให้การเข้าถึงบริการสาธารณสุขไม่เท่าเทียมกัน ภาพยนตร์จึงเป็นสื่อที่ทรงพลังในการชี้ให้เห็นถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ยังคงมีอยู่ในสังคมไทยทุกวันนี้

ทั้งนี้ภาพยนตร์ “วิมานนาม” ตามแนวคิดทฤษฎีสัญวิทยา (semiology) พบว่า ภาพยนตร์มิได้เพียงแค่นำเสนอเรื่องราวความรักของคู่รักเพศเดียวกันในพื้นที่ชนบท หากแต่ใช้สัญญาณเชิงสัญลักษณ์ในการสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างลึกซึ้ง ทั้งในมิติของเศรษฐกิจ เพศ และวัฒนธรรม ในบริบทของสังคมไทยที่ยังคงยึดโยงกับระบบชายเป็นใหญ่ ความเชื่อดังเดิม อีกทั้งข้อจำกัดทางกฎหมาย ภาพยนตร์เรื่องนี้ได้เสนอแนะให้ผู้ชมตระหนักถึงผลกระทบจากการไม่มีสิทธิทางกฎหมาย

สำหรับคู่รักเพศเดียวกัน ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสวัสดิการรัฐ และบทบาทจำกัดของผู้หญิงในกลุ่มชาติพันธุ์ชนบท โดยใช้สัญญาณ เช่น โฉนดที่ดิน แหวนทอง รถยนต์ผู้พิการ หรือแม้แต่กระทั่งฉากโรงพยาบาลชนบท ใช้แทนความหมายอย่างลึกซึ้งทางสังคม ข้อเสนอสำคัญจากบทความนี้คือ การผลักดันให้สื่อภาพยนตร์ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการตั้งคำถามต่อโครงสร้างสังคม และสนับสนุนให้เกิดการพิจารณาทบทวนกฎหมายและนโยบายที่ยังคงสร้างความเหลื่อมล้ำอยู่ในสังคมไทย เน้นย้ำถึงบทบาทของงานศิลปะในการเคลื่อนไหวทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมผ่านการเล่าเรื่องอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ภาพยนตร์เป็นสื่อที่เข้าถึงผู้คนได้กว้างขวาง และมีศักยภาพในการกระตุ้นการเปลี่ยนทัศนคติของสาธารณชน (public opinion) ภาพยนตร์สามารถปลุกฝังความเห็นอกเห็นใจ สร้างความเข้าใจต่อกลุ่มชายขอบ และเปิดพื้นที่ให้เสียงของผู้ถูกกดขี่ได้รับการรับฟังมากยิ่งขึ้น ดังเช่น “วิมานหนาม” ที่มีใช้เพียงภาพยนตร์สะท้อนปัญหา แต่เป็นแรงผลักดันให้ผู้ชมมองเห็น “มนุษย์” ในบริบทใหม่ อันนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านเชิงทัศนคติ สังคม และกฎหมายในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แก้วเทพ. (2556). *สื่อสารมวลชนทฤษฎีและแนวทางการศึกษาพิมพ์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์. จิตติเวช. (2567, 17 กรกฎาคม). *แรงบันดาลใจจากความไม่เท่าเทียมสู่ภาพยนตร์เรื่องล่าสุดจาก GDH ร่วมกับ ใจ สตูดิโอ* [วิดีโอ]. Facebook. <https://www.facebook.com/watch/?v=488736073707285&ref=sharing>.
- ฉวีวรรณ ประจวบเหมาะ, สรินยา คำเมือง, สมรักษ์ ชัยสิงห์กานานนท์, บุญสม ชิริณีชัยกุล และอติลา สุนทรโรทก. (2555). *ปริศนาวงศาคณาญาติ “ลัเว” ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร* (องค์การมหาชน).
- ชัยวัฒน์ ทวีวงศ์แสงทอง และสุนน อยู่สิน. (2558). *การบริหารงานภาพยนตร์หน่วยที่ 6-10*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไทยพับลิก้า. (2567). *World Bank ประเมิน Real GDP ไทยปี 2567 ที่ 2.4% ตามหลังอาเซียน*. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2568 จาก <https://thaipublica.org/2024/10/world-bank-east-asia-and-pacific-economic-update/>.
- ปริญญ์ ฉิมบรรเลง, พงษ์ ศุภเศรษฐศิริ และนพดล อินทร์จันทร์. (2568). การประกอบสร้างภาพยนตร์ชายรักชายของเวียดนาม ระหว่าง ปี 2007-2020. *Journal of Arts and Thai Studies*, 47(1), E4054(1-20).
- พระครูวิมลสุวรรณกร (สมพงษ์ จันทโร). (2568). การศึกษากฎหมายการสมรสเท่าเทียมในประเทศไทย: ความเสมอภาคในเพศทางเลือก. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 8(2), 202-216.
- รณภูมิ สามัคคีคารมย์. (2567). การยอมรับของครอบครัวและการรับรู้ผลต่อสุขภาพของชายรักชายในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารสหศาสตร์*, 24(1), 68-85.
- วรัชญ์ตะวันทร์ ชัยรัตน์, ณัฐธิดา คำประเสริฐ และชนนเกษม โคตรบัวศรี. (2567). แนวโน้มและผลกระทบของเนื้อหาภาพยนตร์ไทยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต*, 30(3), 269-289.
- วิสุทธิ ชลธาร และกฤษฎา เกิดดี. (2567). การศึกษาวิเคราะห์ภาพยนตร์ที่มีเนื้อหาว่าด้วยความรุนแรง. *วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์*, 28(2), 140-148.
- สุรัช ศรีนรินทร์. (2567). พฤติกรรมการใช้สื่อและผลกระทบจากการท่องเที่ยวตามรอยภาพยนตร์พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง. *วารสารวิชาการนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการนิเทศ*, 11(1), 83-100.
- Allen, R. C., & Gomery, D. (1985). *Film history: Theory and practice*. McGraw-Hill Companies.
- Barthes, R. (1977). *Image, music, text*. (Heath, S. Trans.). Fontana Press.
- Chandler, D. (2007). *Semiotics: The basics* (2nd ed.). Routledge.

- Eco, U. (1979). *A theory of semiotics*. Indiana University Press.
- Giddens, A., & Sutton, P. W. (2009). *Sociology*. (6th ed.). Polity Press.
- Marx, K. (1903). *Das Kapital: Kritik der politischen Oekonomie*. Meissner.
- Metz, C. (1974). *Film language: A semiotics of the cinema*. (Taylor, M. Trans.). Oxford University Press.
- Monaco, J. (2009). *How to read a film: Movies, media, and beyond* (4th ed.). Oxford University Press.
- Peirce, C. S. (1974). *Collected papers of Charles Sanders Peirce* (Vol. 5, Weiss, P. Ed.). Belknap Press of Harvard University Press.
- Phongpaichit, P., & Baker, C. (2002). *Thailand, economy and politics* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice*. Oxford University Press.
- Romanow, L. (2012). The women of Thailand. *Global Majority E-Journal*, 3(1), 44–60.
- Saussure, F. de. (2006). *Writings in general linguistics*. Oxford University Press.
- Stam, R. (1992). *New vocabularies in film semiotics: Structuralism, post-structuralism and beyond*. Routledge.
- Weber, M. (1968). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (Roth, G. & Wittich, C. Eds.). Bedminster Press.
- World Bank. (2020). *Thailand economic monitor: Thailand in the time of COVID-19*. World Bank.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/456171593190431246/pdf/Thailand-Economic-Monitor-Thailand-in-the-Time-of-COVID-19.pdf>.



การพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการจัดการเรียนรู้
โดยใช้โครงงานเป็นฐานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1
Development of computer programming skills through a project-based
learning approach of first-year vocational certificate students

วริทธิ์ ปริญานิพนธ์^{1*}

Warit Parinayawanich^{1*}

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹Master of Education in Curriculum and Instruction,

Faculty of Education and Human Development, Roi Et Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: warit.p@kkumail.com^{1*}

Received: March 04, 2025

Revised: March 19, 2025

Accepted: April 12, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน รายวิชาพื้นฐาน การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 75/75 2. เปรียบเทียบความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ ร้อยละ 75 และ 3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์หลังเรียนโดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 75 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 แผนกวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยเทคนิคยโสธร จำนวน 13 คน โดยวิธีการเลือก แบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ 4 แผน แบบทดสอบวัดความสามารถในการเขียนโปรแกรม คอมพิวเตอร์ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัย 40 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One sample t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีประสิทธิภาพ 78.33/82.31 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 2. นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการเขียนโปรแกรมสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสามารถพัฒนาทักษะการเขียนโปรแกรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์, การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ 75/75

Abstract

This research aimed to 1. develop learning management activities based on the project-based learning model in the Fundamental Computer Programming course for first-year vocational certificate students to achieve the efficiency criterion of 75/75, 2. compare students' programming ability after project-based learning with the 75% benchmark, and 3. compare students' learning achievement after project-based learning with the 75% benchmark. The sample consisted of 13 first-year vocational certificate students majoring in computer technology at Yasothon Technical College, selected through purposive sampling. Research instruments included four learning plans, a programming ability test, and a multiple-choice achievement test with 40 questions. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and one-sample t-test. The results showed that 1. the project-based learning approach achieved an efficiency of 78.33/82.31, exceeding the 75/75 criterion, 2. students' programming ability scores were significantly higher than the 75% benchmark at the 0.05 significance level, and 3. students' learning achievement scores were significantly higher than the 75% benchmark at the 0.05 significance level. The findings indicate that project-based learning effectively enhances students' programming skills and significantly improves learning achievement.

Keywords: computer programming ability, project-based learning, learning achievement, effectiveness criterion 75/75

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในประเทศไทยมีการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และเพื่อเตรียมพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ที่ต้องเผชิญกับความท้าทาย ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะวิชาชีพและการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างคนที่มีสมรรถนะและทักษะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันการศึกษาในประเทศไทยยังคงประสบปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานของทักษะวิชาชีพ นักเรียนจำนวนมากยังขาดทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขาดความรู้ และความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างเต็มที่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งรัดการผลิตและพัฒนาครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู และครูฝึกในสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดทักษะวิชาชีพให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีในงานอาชีพก็เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียน

สามารถประกอบอาชีพอิสระและเป็นผู้ประกอบการได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ควรจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของนักเรียนอย่างแท้จริง และนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง องค์ความรู้ภายใน และต่อยอดความรู้ขึ้นได้ด้วยตนเอง การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของประชากรในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการเรียนรู้ที่เน้นการฝึกทักษะปฏิบัติ มีความสำคัญอย่างมากในการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคมที่ก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการปี 2567 ได้เน้นการพัฒนาทักษะปฏิบัติของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการฝึกทักษะอาชีพและสมรรถนะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลผ่านการจัดการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติจริงและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคตด้วยการสร้างโอกาสความเสมอภาคและการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้ นักเรียนสามารถนำทักษะที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2567 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2567 มีเป้าหมายของการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนพัฒนาตนเองในทุกด้าน เริ่มจากการพัฒนาพฤติกรรมและการกระทำที่สะท้อนบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ค่านิยม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี นักเรียนควรมีเจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น เคารพกฎหมายและสิทธิของผู้อื่น รวมถึงมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การปฏิบัติตนตามแบบแผนหรือข้อบังคับที่สอดคล้องกับมาตรฐานในการปฏิบัติที่ดีของคนในสังคม การมีจิตสาธารณะและจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม และการดำรงชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งหมดนี้จะพัฒนาผ่านการเรียนรู้และการฝึกประสบการณ์ และหลักสูตร ยังมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นหลักการทั่วไปของงานอาชีพ การพัฒนาทักษะการเลือกและประยุกต์ใช้วิธีการ เครื่องมือ และวัสดุขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา และทักษะด้านสุขภาวะและความปลอดภัย นักเรียนควรมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในวิชาชีพ รักงาน รักหน่วยงาน และสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ตั้งบนพื้นฐานการเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น การปฏิบัติงานตามแบบแผน ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ซับซ้อน การให้คำแนะนำพื้นฐานที่ต้องใช้การตัดสินใจ การวางแผนและแก้ไขปัญหาโดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมในบางเรื่อง รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในบริบทใหม่ และการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น และให้นักเรียนตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม นักเรียนควรมีความรักชาติ สำนึกในความเป็นไทย เสียสละเพื่อส่วนรวม และธำรงรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 แผนกวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยเทคนิคยโสธร พบว่า นักเรียนไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดขอบเขตของการทำงานโปรแกรมได้ จึงทำให้นักเรียนไม่สามารถออกแบบขั้นตอนการทำงานของโปรแกรมเพื่อแก้ปัญหาได้ และนักเรียนเขียนคำสั่งโปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ไม่สมบูรณ์ ให้ทำงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์และวิชาพื้นฐานการเขียนคอมพิวเตอร์มีเนื้อหาค่อนข้างยาก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ ด้านครูผู้สอน พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ไม่เพียงพอในหลักการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และครูใช้รูปแบบวิธีการและเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ซึ่งส่วนมากเป็นการจัดการเรียนรู้

เนื้อหาตามหนังสือเรียนที่สถานศึกษาจัดให้แล้วจึงให้นักเรียนปฏิบัติ ครูมีข้อจำกัดในการใช้สื่อการสอนและเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของนักเรียน ทำให้นักเรียนไม่เข้าใจในเนื้อหาที่เรียน อีกทั้งการวางแผนและการออกแบบขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้งยังมีข้อจำกัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้ ในด้านนักเรียน พบว่า นักเรียนเรียนรู้อย่างช้าเนื่องจากเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวนมาก จึงมีนักเรียนที่มีความสามารถอยู่ในระดับ เก่ง ปานกลาง และอ่อน นักเรียนที่มีความสามารถอยู่ในระดับอ่อน ไม่สามารถเรียนรู้ได้ทันกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน นักเรียนบางคนมีพฤติกรรมไม่ชอบการเรียนรู้ในสิ่งที่ครูสอน นักเรียนในกลุ่มอ่อนจะไม่มีสมาธิหรือสนใจในการเรียน ส่งผลให้การประเมินด้านความสามารถและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ในรายวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น สาขาวิชาช่างเทคนิคคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยเทคนิคยโสธร ปีการศึกษา 2564 เฉลี่ยอยู่ในระดับร้อยละ 48.65 ปีการศึกษา 2565 เฉลี่ยอยู่ในระดับร้อยละ 57.58 และปีการศึกษา 2566 เฉลี่ยอยู่ในระดับร้อยละ 61.70 (วิทยาลัยเทคนิคยโสธร, 2566) ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ร้อยละ 75 ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้และทักษะ สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงเข้าสู่ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพในอนาคต

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (project-based learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยนักเรียนจะได้เลือกปัญหาและหัวข้อที่สนใจ ค้นคว้าและลงมือปฏิบัติจริงเพื่อหาคำตอบและแก้ไขปัญหาเหล่านั้น การเรียนรู้ในรูปแบบนี้ช่วยเสริมสร้างทักษะ และความรู้ในหลายด้าน ทั้งด้านวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิต การทำงานร่วมกัน การวางแผน การสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่เรียนมา นอกจากนี้ ผู้สอนยังมีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษา แนะนำ และอำนวยความสะดวกให้นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินโครงงาน การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานมีกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน เป็นการให้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำโครงงาน ขั้นที่ 2 ขั้นกระตุ้นความสนใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจและความสนใจในหัวข้อที่นักเรียนจะศึกษา ขั้นที่ 3 ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือ เป็นการแบ่งกลุ่มเพื่อให้นักเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นที่ 4 ขั้นดำเนินการ เป็นการปฏิบัติตามแผนโครงงานที่วางไว้ ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปผลการเรียนรู้ เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ผลลัพธ์จากการทำโครงงาน และขั้นที่ 6 ขั้นนำเสนอผลงานและประเมินผล เป็นการให้นักเรียนนำเสนอผลงานหรือความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า พร้อมทั้งถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น กระบวนการดังกล่าวส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำความเข้าใจผ่านการค้นคว้าและการลงมือปฏิบัติ รวมถึงช่วยให้นักเรียนสามารถสะท้อนความรู้และทักษะที่ได้รับผ่านการประเมินผล (ปิณิดา สุวรรณพรม และคณะ, 2563)

พงศกร แผงสองคร และคณะ (2562) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาผลการเรียนรู้เรื่องการประกอบคอมพิวเตอร์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญ และแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาทักษะปฏิบัติการประกอบคอมพิวเตอร์ในระดับที่ดีมาก นอกจากนี้ นักเรียนยังมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับสูง โดยเฉพาะกระบวนการที่เปิดโอกาสให้พวกเขามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ส่งผลให้การเรียนรู้มีความหมายและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานที่ใช้ในงานวิจัยนี้ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน รวมถึงกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี กระบวนการที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงและเห็นผลลัพธ์จากการทำงานของตนเอง ทำให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างมากขึ้น

จากปัญหาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ที่ต่ำกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และความสำคัญของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่สามารถ

พัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ของนักเรียนได้นั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และผลสัมฤทธิ์ทางรายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 เพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่สูงขึ้น สามารถนำประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประจำวันและประกอบเป็นอาชีพได้ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ร้อยละ 75/75
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 กับเกณฑ์ร้อยละ 75
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์หลังเรียนโดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 กับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ดังนี้

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

สุชาติ วงศ์สุวรรณ (2542) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานเป็นรูปแบบการสอนที่ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยการลงพื้นที่สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง และประดิษฐ์คิดค้น ครูผู้สอนมีบทบาทในการกระตุ้น แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานต้องให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อสนองตอบการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

เทพกัญญา พรหมขัติแก้ว (2557) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนที่ยืดหยุ่นและไม่ตายตัว โดยเน้นการนำกระบวนการทำโครงงานมาเป็นแนวทางหรือขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน แตกต่างจากการทำโครงงานสั้น ๆ หลังเรียนจบแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หรือแค่มอบหมายให้ผู้เรียนทำโครงงานนอกเวลาเรียน หรือทำกิจกรรมเพิ่มเติมจากการเรียนการสอนในรายวิชาทั่วไป การจัดการเรียนรู้เชิงโครงงานนี้สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาที่พบในชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เสริมสร้างทักษะชีวิตและความคิดสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้

สุนธ์ สินธพานนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานว่า เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและดำเนินการในสิ่งที่ตนสนใจ พร้อมทั้งเป็นผู้วางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ผู้เรียนจะต้องฝึกกระบวนการทำงานอย่างมีขั้นตอน เริ่มจากการวางแผนการทำงานโดยการเขียนข้อเสนอของโครงงานเสนอต่อผู้สอน เมื่อได้รับการอนุมัติก็จะดำเนินงานตามแผน เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปแผนการดำเนินงาน และรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงรายงานปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไข

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน และเฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตั้งแต่การสำรวจ

ค้นคว้า การวางแผนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่เรียนมา จนถึง การประเมินผลงาน โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้จัดการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก และให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อให้โครงการ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

Bell (2010) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนทำงานร่วมกันเพื่อค้นคว้าและสร้างโครงงานที่สะท้อนความรู้ ของนักเรียน การเรียนรู้ยังช่วยรวบรวมทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพใหม่ ๆ ของนักเรียน

William (2012, อ้างถึงใน อธิพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน และเฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นฐานให้นักเรียนเลือกปัญหาที่ต้องการหาคำตอบ โดยเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและมีความสำคัญ จากนั้นนักเรียนจะพัฒนา โครงงานขึ้นมา เพื่อหาคำตอบและแก้ไขปัญหาเหล่านั้น และสื่อสารผลการค้นพบให้ผู้อื่นรับรู้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยนักเรียนจะได้ เลือกปัญหาและหัวข้อที่สนใจ ค้นคว้า และลงมือปฏิบัติจริง เพื่อหาคำตอบและแก้ไขปัญหาเหล่านั้น การเรียนรู้ในรูปแบบนี้ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ในหลายด้าน ทั้งด้านวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิต การทำงานร่วมกัน การวางแผน การสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่เรียนมา นอกจากนี้ ผู้สอนยังมีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษา แนะนำ และอำนวยความสะดวกให้นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินโครงการ

ความสามารถในการเขียนโปรแกรม

อาจณรงค์ มโนสุทธิฤทธิ์ และมนตรี แยมกลีกร (2556) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการเขียนโปรแกรม คือ คอมพิวเตอร์หมายถึงการที่ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอน กระบวนการของการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ คือ นิยามปัญหา การเตรียมผังงานโปรแกรม การเขียน โปรแกรมด้วยภาษาที่กำหนดให้การตรวจแก้ไขข้อ ผิดพลาดและการทดสอบโปรแกรม โดยใช้ คณะแนน จากแบบทดสอบ ใบงาน โดยจะวัดผลครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงาน

อุหมาด หมัดอาด้า (2564) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการเขียนโปรแกรม คือ ผู้พัฒนาโปรแกรม แต่ก็ศึกษา หลักไวยากรณ์ และความหมายของคำสั่งต่าง ๆ ของภาษาคอมพิวเตอร์ที่ใช้เขียนโปรแกรมและเขียนหลังจากทำสิ่ง ในโปรแกรมให้ถูกต้อง ออกแบบการเก็บข้อมูลในโปรแกรมให้ถูกต้อง และถ้าโปรแกรมที่จะเขียนเป็นโปรแกรมของหลักการ แก้ปัญหาที่ซับซ้อนมาก ๆ ข้อมูลที่นำมาใช้ในการเขียนโปรแกรมมีจำนวนมากก็เขียนโปรแกรมจะต้องใช้เวลาในการออกแบบ โปรแกรม ออกแบบการเก็บข้อมูลในโปรแกรม และจะต้องวิเคราะห์หาวิธีการแก้ปัญหา และเขียนลำดับขั้นตอนของคำสั่ง ในโปรแกรมสอน โดยให้ทุกกระบวนการตั้งแต่การออกแบบโปรแกรม การกำหนดโครงสร้าง การเก็บข้อมูลโปรแกรม และ ขั้นตอนวิธีการของโปรแกรมจะต้องสอดคล้องและไปด้วยกันได้ เป็นต้น ดังนั้น สามารถสรุปความสามารถในการเขียนโปรแกรม คอมพิวเตอร์ มีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดขอบเขตของปัญหาและความต้องการของผู้ใช้โปรแกรม
- 2) การออกแบบโปรแกรม ต้องเป็นข้อมูลและการเก็บข้อมูลในโปรแกรม และการเขียนขั้นตอนการทำงานโปรแกรม
- 3) การเขียนโปรแกรม
- 4) การทดสอบความถูกต้องของโปรแกรมและจัดทำเอกสารประกอบโปรแกรม
- 5) การปรับปรุงโปรแกรมให้มีความทันสมัย

มตินชนออนไลน์ (2562) นำเสนอแนวคิดของกัลยา โสภณพนิช ระบุว่า ความสามารถในการเขียนโปรแกรม คือ ทักษะ การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นเหตุเป็นผล มีตรรกะและแก้ปัญหาได้โดยมีทั้งในรูปแบบของการไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ (unplugged coding) และใช้ระบบคอมพิวเตอร์ (coding) โดยเป็นทักษะภาษาเช่นเดียวกับภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ อื่น ซึ่งระบบคอมพิวเตอร์ (coding) จะช่วยพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะชีวิตให้กับเด็กรอบด้าน ได้แก่

- 1) C - creative thinking คือ ความคิดสร้างสรรค์
- 2) O - organized thinking คือ ความคิดที่เป็นระบบ ระเบียบและมีตรรกะวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน
- 3) D - digital literacy คือ ความสามารถในการเข้าใจภาษาดิจิทัล
- 4) I - innovation คือ นวัตกรรมที่ใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม
- 5) N - newness คือ ความคิดริเริ่มที่มีความสดใหม่ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี
- 6) G - globalization คือ ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีนิยามว่ายุคศตวรรษที่ 21

สรุปได้ว่า ความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์ปัญหา 2. การออกแบบโปรแกรม 3. การเขียนโปรแกรม 4. การทดสอบโปรแกรม 5. การจัดทำเอกสารประกอบโปรแกรมของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 องค์ประกอบทั้ง 5 นี้ เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งานอย่างแท้จริง ความสามารถดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี แต่ยังสนับสนุนการแก้ปัญหาในชีวิตจริงและการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ไพศาล หวังพานิช (2526) ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคล อันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือการสอบ จึงเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคลว่าเรียนแล้วมีความรู้เท่าใด สามารถวัดได้โดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ เช่น ใช้ข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ข้อสอบวัดภาคปฏิบัติ สามารถวัดได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การวัดด้านปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบระดับความสามารถในการปฏิบัติโดยทักษะของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแสดงความสามารถดังกล่าว ในรูปของการกระทำ จึงให้ออกเป็นผลงาน การวัดต้องใช้ข้อสอบภาคปฏิบัติ
- 2) การวัดด้านเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความสามารถเกี่ยวกับเนื้อหา ซึ่งเป็นประสบการณ์เรียน รวมถึงพฤติกรรมความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์

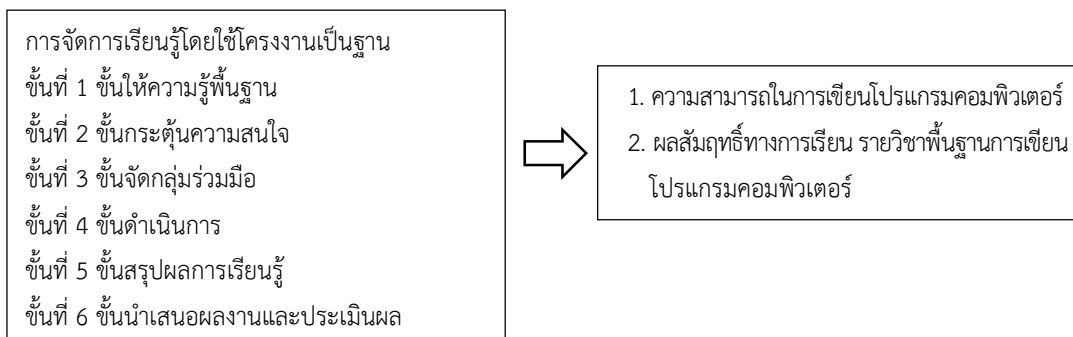
ปริญญ์ บุญคง (2546) กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านสติปัญญา และองค์ประกอบด้านที่ไม่ใช่สติปัญญา ได้แก่ องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม แรงจูงใจ และองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญา ด้านอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลการวัด การเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์การเรียนรู้ ในเนื้อหาสาระ ที่เรียนมาแล้วว่าเกิดการเรียนรู้เท่าใดมีความสามารถชนิดใด โดยสามารถวัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ในลักษณะต่าง ๆ และการวัดผลตามสภาพจริง เพื่อบอกถึงคุณภาพการศึกษาความหมายของการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ รายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ประกอบด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน ผู้สอนให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการทำโครงงานก่อนการเรียนรู้ ขั้นกระตุ้นความสนใจ เป็นการตั้งคำถาม หรือกระตุ้น เพื่อให้นักเรียนเกิดความสงสัยเกิดความสนใจ อยากรู้ อยากเห็น ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือโดยจะแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่ม เพื่อให้ให้นักเรียนพูดคุยกันในกลุ่มร่วมกันวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง ขั้นดำเนินการ นักเรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมโครงงานตามหัวข้อที่กลุ่มสนใจ ขั้นสรุปผลการเรียนรู้ สรุปสิ่งที่เรียนรู้จากการทำกิจกรรมและนำเสนอผลงานและประเมินผล นักเรียนเสนอความรู้หรือผลงานที่ได้ศึกษาค้นคว้า แล้วนำผลงานมาถ่ายทอดความรู้ที่ได้ให้กับผู้อื่น เป็นการเรียนรู้ทำความเข้าใจด้วยตนเอง

แล้วสะท้อนออกมาด้วยการปฏิบัติ อาจจะต้องอาศัยสถานการณ์เพื่อนำไปสู่บทเรียน จากการได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรง เนื่องจาก ประสบการณ์ตรงนั้นนักเรียนได้ออกไปสัมผัสกับความรู้ บรรยากาศ และได้เรียนรู้จากสถานที่จริง ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) เรื่อง การพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 แผนกวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 จำนวน 3 วิทยาลัย จำนวน 5 ห้อง รวมจำนวนนักเรียน 103 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 แผนกวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ วิทยาลัยเทคนิคยโสธร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 13 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 จำนวน 4 แผน แผนละ 4 ชั่วโมง รวม 16 ชั่วโมง มีค่าความเหมาะสมค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.88 - 4.92

2.2 แบบทดสอบวัดความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 รายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นอัตนัยชนิดเขียนตอบ จำนวน 5 ข้อ จำนวน 30 คะแนน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความยากง่ายระหว่าง 0.57 - 0.79 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.29 - 0.71 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.75

2.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 รายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง โครงสร้างภาษาคอมพิวเตอร์ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 องค์ประกอบของโปรแกรมภาษา C หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การเขียนโปรแกรมลำดับ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การแปลงแบบข้อมูล ซึ่งเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ จำนวน 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ จำนวน 40 คะแนน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 มีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.26 - 0.79 ค่าอำนาจจำแนกได้ระหว่าง 0.37 - 0.79 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้โครงงานเป็นฐานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 เป็นการวิจัยแบบเชิงทดลองโดยใช้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวมีการวัดหลังเรียน (one group posttest only design) (ไพศาล วรคำ, 2561) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบแผนการวิจัย

กลุ่ม	ทดลอง	ทดสอบหลังเรียน
A	X	T

เมื่อ A แทน กลุ่มทดลอง

X แทน การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

T แทน คะแนนการทดสอบหลังเรียน (posttest)

3.2 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลาจำนวน 4 สัปดาห์

3.3 ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขั้นเตรียม ดำเนินการโดย 1) ผู้วิจัยได้เตรียมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคยโสธร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 ห้องเรียน และ 2) ผู้วิจัยสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียน พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1

3.3.2 ขั้นดำเนินการทดลอง 1) การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โดยผู้วิจัยดำเนินการสอนตามการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน การพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 จำนวน 4 แผน 2) ในการจัดการเรียนรู้ ให้นักเรียนทำใบงาน ตรวจชิ้นงาน และแบบทดสอบย่อยของแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ตรวจให้คะแนน 3) ทำการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 40 ข้อ ตรวจให้คะแนน 4) ให้นักเรียนทำแบบทดสอบวัดความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นข้อสอบอัตนัยและปฏิบัติ หลังเรียน จำนวน 5 ข้อ และ 5) เมื่อสิ้นสุดการทดลองผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน รายวิชาพื้นฐาน การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ตามเกณฑ์ 75/75 ที่กำหนด โดยใช้สูตร E1/E2

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยใช้วิธี One samples t-test

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75 โดยใช้วิธี One samples t-test

ผลการวิจัย

1. พัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน รายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ 78.33/82.31 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ตามเกณฑ์ 75/75

ประสิทธิภาพ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	%
ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E ₁)	13	180	141.00	17.94	78.33
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E ₂)	13	30	24.69	3.54	82.31
E ₁ / E ₂ เท่ากับ 78.33/82.31					

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน รายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 141.00 คิดเป็นร้อยละ 78.33 และประสิทธิภาพของผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.69 คิดเป็นร้อยละ 82.31 แสดงว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ 78.33/82.31 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่ตั้งไว้

2. นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน มีคะแนนความสามารถในการเขียนโปรแกรมหลังการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ร้อยละ 75	$\bar{X}$	S.D.	df.	t	Sig.
ความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์	13	30	22.5	24.69	3.54	12	2.230	0.023

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.69 คิดเป็นร้อยละ 82.31 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนดไว้ เท่ากับ 22.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนโดยจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 กับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ร้อยละ 75	$\bar{X}$	S.D.	df.	t	Sig.
หลังเรียน	13	40	30.00	33.31	3.01	12	3.961*	0.001

จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 หลังกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.31 คิดเป็นร้อยละ 83.28 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การจัดการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 78.33/82.31 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากแผนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ผ่านกระบวนการสร้างอย่างเป็นระบบ โดยการเรียนรู้หลักสูตรสถานศึกษา การศึกษาวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้ การจัดทำกำหนดการจัดการเรียนรู้ การเลือกรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้จากหลักสูตรสถานศึกษา การเขียนรายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้ การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา จากนั้นกำหนดองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ส่วนหัวของแผนการจัดการเรียนรู้ สารการเรียนรู้ (เนื้อหา) สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งเรียนรู้ กระบวนการวัดและประเมินผล การประเมินผล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตรวจ บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมเสนอแนะ คะแนนที่ได้จากการวัดผล และภาคผนวก (พรชัย ผาดไธสง, 2560) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารจากหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2567 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มอาชีพฮาร์ดแวร์ สาขาวิชาช่างเทคนิคคอมพิวเตอร์ หลักสูตรสถานศึกษา และได้ศึกษารูปแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน อีกทั้งได้รับการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผ่านการตรวจและประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ความเหมาะสมของข้อความที่ใช้ เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าเฉลี่ยและความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ ก่อนที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งผู้เรียนได้รับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน ทำให้มีการพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้โดยนำปรากฏการณ์ในชีวิตจริงหรือบริบทจริงมาเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษานั้น จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและมีการแสวงหาคำตอบร่วมกัน นำไปสู่การเรียนรู้ด้วยมุมมองที่หลากหลาย โดยผู้เรียนจะเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อแสวงหาคำตอบหรือคำอธิบาย ข้อสงสัย ตลอดจนการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการมาแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง และผู้เรียนได้ร่วมกันวิพากษ์ และแสดงความคิดเห็นกันบนพื้นฐานของเหตุผล ทำให้มีการพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศกร แพนงสองคร และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาผลการเรียนรู้เรื่องการประกอบคอมพิวเตอร์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษากิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ

79.12/81.58 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 75/75 2) ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน คิดเป็นร้อยละ 81.56 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญ 3) ผลการศึกษาทักษะปฏิบัติของนักเรียนในการประกอบคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ร้อยละ 80 4) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับสูง โดยคะแนนเฉลี่ย 4.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58

2. นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน มีคะแนนความสามารถในการเขียนโปรแกรมหลังการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า เมื่อนักเรียนได้เรียนรู้ตามกระบวนการจัดการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐานที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ซึ่งการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการสืบเสาะที่เริ่มต้นจากประเด็นคำถามผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เพื่อค้นหาคำตอบ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยในการเรียนรู้นั้นจะเน้นการเรียนรู้แบบเชิงรุก (active learning) เน้นให้นักเรียนได้สืบเสาะหาความรู้ด้วยตนเอง ได้เขียนโปรแกรม สังเคราะห์ความรู้ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งการสอนที่สามารถพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมจะต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนในการจัดกิจกรรม 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นให้ความรู้พื้นฐาน ในขั้นนี้ ผู้สอนจะให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำโครงงาน อธิบายแนวคิด กระบวนการ และเทคนิคที่จำเป็น ตลอดจนแนะนำเครื่องมือหรือภาษาที่ใช้ในการเขียนโปรแกรม เพื่อวางรากฐานให้แก่แก่นักเรียน นักเรียนจะเกิดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ผู้เรียนเริ่มทำความเข้าใจถึงปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือประเด็นที่สนใจ โดยเรียนรู้วิธีตั้งคำถามและมองหาขอบเขตของปัญหาอย่างเหมาะสม ผ่านการสอนหลักการพื้นฐาน เช่น ขั้นตอนการระบุปัญหา การเก็บข้อมูลเบื้องต้น เกิดความสามารถในการออกแบบโปรแกรม เมื่อเข้าใจว่าส่วนประกอบของปัญหาคืออะไร ผู้เรียนจะสามารถเริ่มคิดถึงวิธีออกแบบโครงสร้างและวางแผนการแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ง่ายขึ้น เนื่องจากมีพื้นฐานในการทำโครงงานและความเข้าใจเครื่องมืออยู่แล้ว 2) ขั้นกระตุ้นความสนใจ ผู้สอนตั้งคำถามหรือยกตัวอย่างสถานการณ์ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสงสัย อยากรู้ อยากเห็น และอยากแก้ปัญหาเหล่านั้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การตั้งโจทย์หรือสถานการณ์ที่ท้าทายจะกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ว่า โจทย์ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง ต้องแยกองค์ประกอบของปัญหาอย่างไร สิ่งนี้เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของกระบวนการแก้ปัญหาและเขียนโปรแกรม และเกิดความสามารถในการออกแบบโปรแกรม เมื่อผู้เรียนเกิดความสนใจพวกเขาจะเริ่มจินตนาการถึง “วิธี” หรือ “แนวทาง” ในการแก้ปัญหาเบื้องต้น ซึ่งเป็นการกระตุ้นทักษะด้านการออกแบบอย่างไม่เป็นทางการ 3) ขั้นจัดกลุ่มร่วมมือ แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มเพื่อให้พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนโครงงานที่สนใจ ภายใต้แนวคิดที่ต้องการทำ นักเรียนเกิดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ผู้เรียนจะช่วยกันระบุและวิเคราะห์ปัญหาในกลุ่ม เพื่อสรุปร่วมกันว่าปัญหาที่ต้องแก้ไขคืออะไร ขอบเขตเพียงใด เกิดความสามารถในการออกแบบโปรแกรม นักเรียนร่วมกันระดมความคิดในกลุ่ม จัดโครงสร้างลำดับขั้นตอนการทำงาน รวมถึงเลือกเครื่องมือและเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม และเกิดความสามารถในการเขียนโปรแกรม กลุ่มนักเรียนจะวางแผนว่าใครจะรับผิดชอบส่วนใดบ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนไอเดีย ใค้ดตัวอย่าง หรือแนวทางการเขียนโปรแกรม ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนลงมือทำจริง 4) ขั้นดำเนินการนักเรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมโครงงาน ตามหัวข้อหรือความสนใจที่กลุ่มเลือกไว้ โดยใช้ความรู้และทักษะที่มีในขั้นนี้นักเรียนเกิดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา นักเรียนอาจพบปัญหาเพิ่มเติมระหว่างทาง ทำให้ต้องกลับมาวิเคราะห์ซ้ำ ปรับหรือขยายขอบเขตการแก้ไขปัญหา เกิดความสามารถในการออกแบบโปรแกรม ผู้เรียนจะทดลองปรับปรุง ออกแบบโครงสร้างใหม่ ๆ หากพบว่าแนวคิดเดิมไม่สอดคล้องหรือไม่เหมาะสม เกิดความสามารถในการเขียนโปรแกรม นี่คือขั้นที่ผู้เรียนได้ลงมือเขียนโค้ดจริง ใช้ภาษาหรือเครื่องมือที่ได้วางแผนไว้ พัฒนาด้านแบบ (prototype) หรือโปรแกรมตามเป้าหมายของโครงงาน เกิดความสามารถในการทดสอบโปรแกรม ผู้เรียนรันโปรแกรมเพื่อทดสอบความถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนด และทดสอบการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเก็บข้อมูลหรือสถิติที่ได้ เกิดความสามารถในการจัดทำ

เอกสารประกอบโปรแกรม นักเรียนเริ่มบันทึกข้อมูล ขั้นตอน วิธีใช้งาน หรือปัญหาที่พบ และการแก้ไขเบื้องต้น เป็นหลักฐาน และคู่มือประกอบการพัฒนาโครงการต่อไป 5) ขั้นสรุปผลการเรียนรู้ หลังจากสิ้นสุดการทำกิจกรรมโครงการ แต่ละกลุ่มจะสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ ทั้งปัญหาที่พบ วิธีแก้ไข และผลลัพธ์ที่ได้จากการลงมือทำ ในขั้นนี้นักเรียนเกิดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การสะท้อนย้อนหลัง ว่าสิ่งที่วิเคราะห์ไปตอนต้นถูกต้องหรือไม่มีอะไรที่คลาดเคลื่อน ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและเห็นกระบวนการวิเคราะห์ในภาพรวม เกิดความสามารถในการออกแบบโปรแกรม ประเมินว่าโครงสร้างการออกแบบโปรแกรมมีประสิทธิภาพหรือไม่ และควรปรับปรุงอะไรในอนาคตเกิดความสามารถในการเขียนโปรแกรม การทดสอบโปรแกรม ผู้เรียนมองย้อนถึงประสิทธิภาพของโค้ด วิธีทดสอบ จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อเก็บเป็นบทเรียนสำหรับพัฒนาต่อ และเกิดความสามารถในการจัดทำเอกสารประกอบโปรแกรม รวบรวมสรุปให้ครบถ้วนในรูปแบบเอกสารหรือรูปภาพ ขั้นตอนการทำงานและปัญหาที่แก้ไขได้ 6) ขั้นนำเสนอผลงานและประเมินผล ในขั้นสุดท้ายนักเรียนนำผลงานหรือสิ่งที่ค้นพบมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นฟัง โดยอาจใช้สื่อดิจิทัล หรือการสาธิตโปรแกรม พร้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์ นักเรียนเกิดความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา เมื่อได้รับคำถามหรือข้อเสนอแนะจากเพื่อนหรือครู อาจทำให้มองเห็นมุมมองใหม่ ๆ ของปัญหา เกิดความสามารถในการออกแบบโปรแกรม การนำเสนอโปรแกรมและรับฟังความคิดเห็น จะช่วยให้ผู้เรียนต่อยอดไอเดียไปสู่การออกแบบที่ดีขึ้นเกิดความสามารถในการเขียนโปรแกรม และการทดสอบโปรแกรม หากพบข้อบกพร่องหรือจุดที่ทำงานไม่ถูกต้อง นักเรียนสามารถปรับปรุงโค้ด ทดสอบใหม่ได้ หรือทดลองเพิ่มฟังก์ชันใหม่ ๆ และเกิดความสามารถในการจัดทำเอกสารประกอบโปรแกรม นักเรียนเรียนรู้ที่จะสื่อสารข้อมูลเชิงเทคนิค และจัดทำคู่มือใช้งานหรือคู่มือประกอบการนำเสนอให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ซึ่งการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศกร แพนงสองคร และคณะ (2562) พบว่า ผลการศึกษาทักษะปฏิบัติของนักเรียนในการประกอบคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ร้อยละ 80 สอดคล้องกับการวิจัยของนราวิชญ์ ศรีเปารยะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ผ่านการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานนี้ มีสมรรถนะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.45 โดยแสดงความสามารถในการออกแบบและพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการบูรณาการความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในงานการศึกษา อีกทั้งระบบการสอนนี้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา การสร้างนวัตกรรม และการนำความรู้ไปปรับใช้จริง รวมถึงกระตุ้นให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ ที่เริ่มจากการเลือกปรากฏการณ์จริงที่เกิดขึ้นใกล้ตัวและอยู่ในบริบททางพื้นฐานสังคมและวัฒนธรรมของนักเรียนมาเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ โดยตามธรรมชาติของปรากฏการณ์ใด ๆ นั้นจะมีความซับซ้อนในตัวอยู่แล้ว ทำให้ยากต่อการทำความเข้าใจ ฉะนั้นในการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานนี้จึงมีการบูรณาการข้ามศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ มาร่วมศึกษาอธิบาย เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายจากแต่ละรายวิชาและง่ายต่อการทำความเข้าใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะต่าง ๆ ทั้งทักษะการคิด ทักษะการทำงานร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศกร แพนงสองคร และคณะ (2562) พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้เรื่อง การประกอบคอมพิวเตอร์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานมีค่าเท่ากับ 24.17 คิดเป็นร้อยละ 81.56 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ผู้วิจัยพบว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน สามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้อยู่ที่ 78.33/82.31 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่ 75/75 นั้นหมายความว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง และแก้ปัญหาผ่านการทำโครงงาน สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเขียนโปรแกรมได้อย่างเห็นผล และนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.31 คะแนนเต็ม 40 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 83.28 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 ที่กำหนดไว้ ครูผู้สอนในรายวิชาพื้นฐานการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สามารถนำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโครงงานเป็นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอื่นได้ และเป็นแนวทางให้กับครูผู้สอนได้พัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนควรเลือกโครงงานที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนหรือชุมชนของนักเรียน หรือเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เพื่อที่จะช่วยให้นักเรียนเข้าใจได้ง่ายขึ้น และกระตุ้นการเรียนรู้

1.2 ครูผู้สอนควรศึกษาขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน ต้องจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เตรียมสื่อการเรียนรู้ให้พร้อม และชี้แจงขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเข้าใจ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ครูผู้สอนควรวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนด เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีหลายขั้นตอน ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรม และการทำแบบทดสอบต่าง ๆ

1.4 การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ควรมีการถามตอบ เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้ค้นคว้าด้วยตนเอง หากนักเรียนค้นหาไม่ได้ ผู้สอนควรมีช่องทางการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานไปใช้เพื่อพัฒนาความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ภาษาไพทอน ความสามารถในการสร้างโปรแกรมประยุกต์

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมด้วยการจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐานกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. กรุงเทพฯ:

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ.

มติชนออนไลน์. (2562). 'รมช.ศธ.' เดินหน้าหลักสูตร 'โค้ดดิ้ง' หนุนเด็กไทยเรียนภาษาที่ 3 พร้อมก้าวสู่ศตวรรษที่ 21. สืบค้น

25 พฤศจิกายน 2567 จาก https://www.matichon.co.th/education/news_1619020.

เทพกัญญา พรหมขัติแก้ว. (2557). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน. *นิตยสาร สสวท*, 42(188), 14-17.

- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน และเฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563). การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 46(1), 218–253.
- นราวิชญ์ ศรีเปารยะ. (2561). การพัฒนาระบบการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. *คุณนันทน์ปริชญาคุณนันทน์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ปริญญ์ บุญคง. (2546). การศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*.
- ปิณดา สุวรรณพรม, เยาวเรศ ใจเย็น และปวีศา จรดล. (2563). การเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การถ่ายโอนพลังงานความร้อน กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบโครงงานเป็นฐานและแบบโครงงานเป็นฐานตามแนวทางสะเต็มศึกษา. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(3), 52–62.
- พงศกร แผงสองคร, ภูษิต บุญทองเถิง และชัยวัฒน์ สุกักรกุล. (2562). การพัฒนาผลการเรียนรู้เรื่องการประกอบคอมพิวเตอร์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 1(1), 55–68.
- พรชัย ผาตโฮสง. (2560). *การพัฒนาหลักสูตร*. นครราชสีมา: โพโต้บูคดอทเน็ต.
- ไพศาล วรคำ. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วิทยาลัยเทคนิคยโสธร. (2564). รายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2564. สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดยโสธร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- สุนันท์ สินธพานนท์. (2560). *ครูยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0*. กรุงเทพฯ: หจก. 9119 เทคนิคพรันตัง.
- สุชาติ วงศ์สุวรรณ. (2542). *การเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21: การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหลักสูตรกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- อาจณรงค์ มโนสุทธิฤทธิ์ และมนตรี แยมกสิกร. (2556). การพัฒนาระบบการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1), 1–14.
- อุหมาด หมดอาดำ. (2564). *โครงสร้างข้อมูลกับภาษา C/C++*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Bell, S. (2010). Project-Based Learning for the 21st Century: Skills for the Future. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 83(2), 39–43.
<https://doi.org/10.1080/00098650903505415>.



การพัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาเส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม
กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอปากชม จังหวัดเลย

Guideline for career development and adding value to heel cream products
from banana in a participatory: A case study of Pak Chom District, Loei Province

อภิรดี คำไล่^{1*}, รวิวัฒน์ มั่นธรา², วรันทพรณ์ ชื่นพิบูลย์³, ปานฤทัย พุทธทองศรี⁴
Apiradee Khamlai^{1*}, Rawat Mantra², Wanunporn Chuepiboon³, Panruethai Putongsri⁴

^{1,2,3} คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

⁴ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

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

⁴ Faculty of Science and Technology, Loei Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: aimmie6699@hotmail.com^{1*}, rawat.man@lur.ac.th²,
wanunporn.chue@lru.ac.th³, panruethai.put@lru.ac.th⁴

Received: March 20, 2025

Revised: April 21, 2025

Accepted: April 24, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของชุมชนพื้นที่อำเภอปากชม จังหวัดเลย และศึกษาการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาเส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ประชากร คือ กลุ่มคนจนเป้าหมายทั้ง 6 ตำบลในอำเภอปากชม จังหวัดเลย รวมทั้งสิ้น 322 คน มีผู้สนใจต้องการเข้าร่วมดำเนินโครงการวิจัยพัฒนาอาชีพและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาเส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอปากชม จังหวัดเลย จำนวน 138 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาเส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลวิจัยพบว่า หลังจากมีการประชุมกลุ่มกับกลุ่มคนจนเป้าหมายที่สนใจเข้าร่วมดำเนินโครงการวิจัยพัฒนาอาชีพและเพิ่มมูลค่าวัตถุดิบในท้องถิ่นให้เป็นผลิตภัณฑ์ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตครีมทาเส้นเท้าจากกล้วยให้แก่ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่มีความสนใจ

ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสกัดสารลูทีนจากเปลือกกล้วย มีการปรับเปลี่ยนวิธีการสกัดจากสกัดด้วยเครื่องสกัดแอลกอฮอล์ เป็นวิธีการเจียวด้วยความร้อนและได้เป็นครีมทาเส้นเท้าสารสกัดจากเปลือกกล้วย รวมถึงได้ตราสินค้าและบรรจุภัณฑ์ เพื่อจัดจำหน่ายต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนา, เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์, การมีส่วนร่วม

Abstract

The primary objective of this research was to study the general demographic characteristics of the communities in Pak Chom District, Loei Province, and to explore the value-added development of heel cream products made from banana peels through a participatory approach. This study employed participatory research methods. The population consisted of 322 individuals from six target sub-districts in Pak Chom District. A total of 138 individuals expressed interest in participating in the project for occupational development and value addition of heel cream made from banana peels. Participants were selected using purposive sampling. Research tools included semi-structured interviews and questionnaires on the value-added process. The data were analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that after conducting group meetings with interested participants, the research team initiated a value-added process using local raw materials by organizing a hands-on training workshop on heel cream production from banana peels. Participants showed interest in applying the technology for lutein extraction from banana peels. The extraction method was adapted from ethanol-based extraction to a heat-infusion process. As a result, a functional heel cream containing banana peel extract was successfully developed, along with product branding and packaging for market distribution.

Keywords: product development, value-added products, participatory approach

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความยากจนเป็นปัญหาที่มีมานานนับตั้งแต่ก่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 1 ทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการจัดความยากจนจึงถือเป็นหนึ่งยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ เห็นได้จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018) ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนประเด็นหนึ่งคือ สังคมต้องไม่มีความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ข้อที่ 1 คือ ยุติความยากจน (no poverty) จากเป้าหมายดังกล่าวจึงส่งผลเชิงนโยบายต่อการวางแผนพัฒนาประเทศในทุกระดับ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญโดยการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นอำเภอปากชม จังหวัดเลย พ.ศ. 2566-2570 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มีเป้าประสงค์พัฒนาเศรษฐกิจอาชีพและรายได้ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนอาชีพให้แก่ประชาชน (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากชม จังหวัดเลย, 2567)

อำเภอปากชม จังหวัดเลย เป็นอำเภอที่อยู่ติดบริเวณแม่น้ำ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดเลย ในบริเวณเดียวกัน พบว่า แม้จะมีจำนวนประชากรในอำเภอ 42,015 คน แต่มีครัวเรือนยากจนถึง 640 ครัวเรือน หรือ 2,562 คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรแล้วมีสัดส่วนสูงที่สุดในพื้นที่เดียวกัน คือ 6.09 (กรมการปกครอง, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นอำเภอปากชม จังหวัดเลย ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างรายได้และอาชีพให้แก่คนจนเป้าหมาย นอกจากนี้อำเภอปากชม จังหวัดเลย ยังเป็นพื้นที่ที่มีพืชเศรษฐกิจที่นิยมปลูก คือ กล้วย และมีการใช้ประโยชน์จากกล้วยในวงกว้าง ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นกล้วยที่เกิดตามธรรมชาติจากพื้นที่ป่าชุมชน ซึ่งมีอยู่ในพื้นที่กระจายอยู่ 6 ตำบลในอำเภอปากชม จังหวัดเลย (สำนักงานเกษตรจังหวัดเลย, 2566) โดยกล้วยเป็นพืชที่ปลูกง่าย โตเร็ว และสามารถนำทุกส่วนมาใช้ประโยชน์ได้ ภาครัฐและเอกชนจึงได้มีนโยบายส่งเสริมการปลูกในหลายพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดเลย ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศควบคู่กับการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร และประเด็นการพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมการผลิตและการบริการเชิงสร้างสรรค์ (สำนักงานจังหวัดเลย, 2564) การสร้างอาชีพใหม่ให้เกิดขึ้นจากพืชเศรษฐกิจของอำเภอปากชม จังหวัดเลย คือ กล้วยที่ปลูกมากที่สุดมาขับเคลื่อนการแก้ปัญหาความยากจนในพื้นที่ขาดการแปรรูปแบบดั้งเดิมตามภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ การตากกล้วย ซึ่งมีปัญหาวามักจะเสียหายมากกว่าครึ่งในช่วงฤดูฝน แต่ก็ยังจำเป็นต้องทำต่อเพื่อรักษาตลาดและลูกค้าไว้ แม้ว่าจะต้องขาดทุนก็ตาม ดังนั้นการแก้ปัญหาตากเสียหายหรือตกเกรดในช่วงฤดูฝนนั้น ส่งผลต่อการเก็บรักษาคุณภาพของกล้วย ซึ่งรูปแบบการแปรรูปและการเก็บรักษาหรือการบรรจุภัณฑ์ที่กล่าวมานั้น ทำให้ไม่สามารถเก็บรักษากล้วยได้นาน อีกทั้งรูปแบบบรรจุภัณฑ์ไม่มีความโดดเด่น น่าสนใจไม่สะท้อนถึงเรื่องราวหรืออัตลักษณ์ชุมชน จึงทำให้ขาดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ส่งผลให้สินค้าเป็นที่ต้องการเฉพาะกลุ่ม

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นคณะผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการศึกษาการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากเปลือกกล้วยของสมาชิกครัวเรือนคนจนเป้าหมายที่อยู่ในอำเภอปากชม จังหวัดเลย ที่สนใจเข้าร่วมโครงการวิจัยให้สามารถนำความรู้ไปพัฒนาหรือสร้างอาชีพให้มีรายได้แก่ตนเองและครอบครัว พัฒนาตลอดจนปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติทั้งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สร้างโอกาสทางการศึกษาและความเสมอภาคทางสังคม ตลอดจนเติมเต็มให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างในอำเภอปากชม จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาส์นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วมในอำเภอปากชม จังหวัดเลย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

Cohen & Uphoff (1980) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ 1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2. การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ ซึ่งแนวคิดนี้มีกรอบพื้นฐานเพื่ออธิบายและวิเคราะห์การมีส่วนร่วม ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติการ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริการและการประสานของความช่วยเหลือ 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุม

ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่บุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมมือร่วมใจช่วยกันจัดทำแผนการปฏิบัติการ กำหนดนโยบายและการจัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวมหรือชุมชนนั้น ๆ โดยการทำกิจกรรมนั้นจะสามารถวัดได้ถึงความสำเร็จของชุมชนโดยสามารถวัดได้จากจำนวนประชากรที่เข้าร่วมในการจัดทำกิจกรรมว่ามีคนมาเข้าร่วมมากหรือน้อยเพียงใด

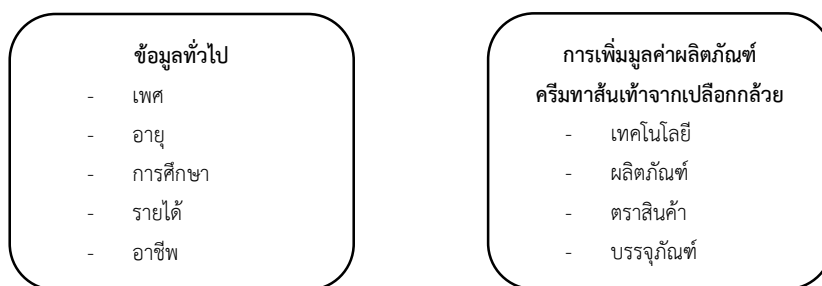
ดังนั้น การดำเนินงานในทุกองค์การต้องอาศัยการมีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก Kosaikanon & Thongdeelert (2019) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นความคิดริเริ่มของท้องถิ่นในการทำให้เกิดการจัดองค์กรและการปรากฏขึ้นของผู้นำตามธรรมชาติ ดังนั้นงานวิจัย นี้เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน คือ 1) ร่วมศึกษาปัญหา 2) ร่วมวางแผน 3) ร่วมปฏิบัติงาน 4) ร่วมติดตามผลการปฏิบัติงาน และ 5) ร่วมบำรุงรักษา ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นความเต็มใจ ความตั้งใจ ความสนใจที่จะเสียสละทั้งแรงกาย แรงใจและทรัพย์สิน โดยแสดงให้เห็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่ม องค์กร เครือข่ายและภาคีมีเป้าหมายเพื่อสร้างกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์

การเพิ่มมูลค่า Phrakusirithammabandit et al.(2023) กล่าวว่า การเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบและสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์เชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การคิดค้นออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีความแปลกแตกต่างไปจากเดิม อีกทั้ง Department of Business Development (DBD), Ministry of Commerce (2016) กล่าวว่า มูลค่า หมายถึง ราคาทางจิตใจที่ได้จากการประเมินสิ่งใดโดยการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนที่ต้องเสียไปกับสิ่งที่ได้รับกลับคืนมา มูลค่าที่เกิดขึ้นนั้นไม่มีความแน่นอน ปัจจัยด้านสถานการณ์ สภาพแวดล้อม ลักษณะ และความรู้สึนึกคิดของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่กำหนดมูลค่าที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ Burkard (2020) กล่าวว่า การเพิ่มมูลค่า คือ กระบวนการคิดเชิงออกแบบหรือเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างคุณค่าหรือแก้ไขปัญหาจากคนหลายกลุ่มเพื่อนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง และนำไปพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้สินค้าบริการที่มีมูลค่าเพิ่มและสามารถตอบสนองหรือตอบโต้ของลูกค้าได้ โดยมีขั้นตอนสำคัญคือ การทำความเข้าใจลูกค้า การกำหนดโจทย์ความต้องการของลูกค้าที่นำไปสู่การพัฒนา การระดมความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์แนวคิดที่ตอบโต้ให้กับลูกค้า การสร้างต้นแบบหรือสินค้าจำลองเพื่อให้มองเห็นภาพได้อย่างชัดเจน และการทดสอบตลาด เพื่อดูผลตอบรับจากลูกค้า การเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ด้วยการพัฒนาผลิตภัณฑ์และแสดงถึงความเป็นอัตลักษณ์ชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในกลุ่ม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ขั้นตอน ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนได้อย่างยั่งยืน (Petchboonmee, 2023)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ก่อนดำเนินการวิจัยได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สัตว์ เพื่องานทางวิทยาศาสตร์ หรือความปลอดภัยทางชีวภาพ เลขที่การรับรอง H024/2566 ทำการศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มประชาชนในอำเภอบางคนที จังหวัดเลย ที่ประสงค์เข้าร่วมดำเนินการวิจัย โดยศึกษาการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาทา ส้นเท้าจากเปลือกกล้วยและศึกษาการพัฒนาอาชีพแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สันทนากลุ่ม เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐาน ศักยภาพของชุมชน และห่วงโซ่อุปทานของพืชเศรษฐกิจหลัก หรือผลิตภัณฑ์เด่นของพื้นที่ ที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาให้แก่คนที่มีความได้เปรียบในพื้นที่ตนเอง รวมถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาของแต่ละพื้นที่ในอำเภอบางคนที โดยเชิญตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ปลัดอำเภอบางคนที เกษตรอำเภอบางคนที พัฒนาการอำเภอบางคนที นายกเทศมนตรีตำบลปากชม ปลัดเทศบาลตำบลปากชม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากชม นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลปากชม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบ่อซืน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหาดคัมภีร์ จำนวน 11 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ของกล้วย ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำกลุ่มอาชีพ จำนวน 12 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทานผู้ผลิตรวมถึงหน่วยงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริม หรือสนับสนุนในขั้นตอนการผลิตสินค้า จะสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าในแต่ละขั้นตอนหรือกระบวนการ

ขั้นตอนที่ 3 นำผลการสัมภาษณ์ในขั้นที่ 2 มาร่วมวางแผนในการทำกิจกรรมการสร้างมูลค่าเพิ่มครีมาทา ส้นเท้าจากเปลือกกล้วย โดยกำหนดวันเวลา สถานที่ ในการเตรียมถ่ายทอดเทคโนโลยี ซึ่งจะมีผู้เข้าร่วม จำนวน 138 คนของคณะกรรมาธิการ

ขั้นตอนที่ 4 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดเทคโนโลยีและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาทา ส้นเท้าจากเปลือกกล้วย โดยใช้แบบประเมินดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาทา ส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม เพื่อวัดความรู้จากการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่กลุ่มครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย

2) แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาอาชีพของกลุ่มอาชีพในอำเภอบางคนที จังหวัดเลย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการลงพื้นที่ในการประชุมร่วมกับกลุ่มเป้าหมายในอำเภอบางคนที จังหวัดเลย เพื่อชี้แจงโครงการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพ และค้นหาความต้องการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยประชากร คือ กลุ่มคนจนเป้าหมายทั้ง 6 ตำบลในอำเภอบางคนที จังหวัดเลย รวมทั้งสิ้น 322 คน มีผู้ที่สนใจต้องการเข้าร่วมดำเนินโครงการวิจัยพัฒนาอาชีพและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาทา ส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอบางคนที จังหวัดเลย จำนวน 138 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ข้อมูลการลงพื้นที่ที่คำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (focus group) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาชีพและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาทา ส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม และแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ต้นแบบ

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้

2.2 แบบสอบถามการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาทา ส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม เพื่อวัดความรู้จากการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่กลุ่มครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการวิจัย ได้แก่ ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการถ่ายทอดเทคโนโลยี

ด้านการให้บริการของคณะผู้ดำเนินงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (เช่น สถานที่ฝึกอบรม อาหาร เครื่องโสตฯ เอกสารประกอบการอบรม) ด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (ใช้ประกอบอาชีพ หรือใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน) ด้านความเหมาะสมของเนื้อหาในการถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านความเหมาะสมของวิทยากร (ความรู้ ความสามารถ เทคนิคการถ่ายทอด) ด้านระยะเวลาการอบรม (จำนวนครั้ง) ด้านความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับเวลาและค่าใช้จ่าย (ประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าเวลาและค่าใช้จ่ายในการประกอบอาชีพ)

2.3 การทดสอบเครื่องมือ 1) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในงานวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์ต่อไป 2) คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 คน กับกลุ่มประชากรทั้ง 6 ตำบลในอำเภอปากชม จังหวัดเลย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและนำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha) เท่ากับ 0.840 และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1) ข้อมูลการวิเคราะห์ศักยภาพเบื้องต้นของที่ได้จากการข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานท้องถิ่น ได้แก่ อำเภอปากชม สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากชม องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากชม จังหวัดเลย เพื่อให้ทราบถึงทิศทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับครัวเรือนที่สนใจในแต่ละพื้นที่

2) ข้อมูลเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของกลุ่มครัวเรือนในอำเภอปากชม จังหวัดเลยก่อนได้รับการเข้าร่วมโครงการวิจัยจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสาร ตำรา และแหล่งข้อมูลออนไลน์

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ

1) สันทนาการกลุ่ม เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐาน ศักยภาพของชุมชน และห่วงโซ่อุปทานของพืชเศรษฐกิจหลักหรือผลิตภัณฑ์เด่นของพื้นที่ที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาให้แก่คนที่มีความได้เปรียบในพื้นที่ตนเอง รวมถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาของแต่ละพื้นที่ในอำเภอปากชม โดยเชิญตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปลัดอำเภอปากชม เกษตรอำเภอปากชม พัฒนาการอำเภอปากชม นายกเทศมนตรีตำบลปากชม ปลัดเทศบาลตำบลปากชม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากชม นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลปากชม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพิชัยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบ่อซืน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหาดคัมภีร์ จำนวน 11 คน

2) การสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ของกล้วยในพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอนของห่วงโซ่จากผู้ผลิตรวมถึงหน่วยงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนในขั้นตอนการผลิตสินค้าหรือบริการจะสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าในแต่ละขั้นตอนหรือกระบวนการได้อย่างไร ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้านและผู้นำกลุ่มอาชีพ ทั้ง 6 ตำบลในอำเภอปากชม จังหวัดเลย จำนวน 12 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ของกล้วยในพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอนของห่วงโซ่จากผู้ผลิตรวมถึงหน่วยงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนในขั้นตอนการผลิตสินค้าจะสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าในแต่ละขั้นตอน โดยมีข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ และการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมาทาสน้ำจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม

4.2 เชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ แบบสอบถามการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาเส้นเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วม ในอำเภopakxม จังหวัดเลย ด้วยสถิติพรรณนา (descriptive statistics) สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 ตำบลในอำเภopakxม จังหวัดเลยที่สนใจเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งมีข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มประชากรทั้ง 6 ตำบลในอำเภopakxม จังหวัดเลยที่เข้าร่วม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อายุ 41-50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไปมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ มีสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 86.00 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 94.00 และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 มีอาชีพรับจ้าง/ลูกจ้าง จำนวนมากที่สุดคือ 123 คน คิดเป็นร้อยละ 89.00 รองลงมาคืออาชีพเกษตรกร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคือ รายได้ 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และรายได้มากกว่า 15,001 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลจากการที่คณะวิจัยได้ดำเนินการลงพื้นที่ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตครีมบำรุงเส้นเท้าจากสารสกัดจากเปลือกกล้วยสาธิตโดยการใช้เครื่องปั่นกวนอเนกประสงค์และอุปกรณ์ในการผลิตครีม แสดงกระบวนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาเส้นเท้าสารสกัดจากเปลือกกล้วย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาเส้นเท้าจากเปลือกกล้วย

จากภาพที่ 3 กิจกรรมกระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาเส้นเท้าจากเปลือกกล้วย คณะวิจัยลงพื้นที่สาธิตการใช้เครื่องปั่นกวนอเนกประสงค์ และอุปกรณ์ในการผลิตครีม และถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตครีม

บำรุงจากกล้วย (บำรุงสันเท้า) แก่ครัวเรือนเป้าหมาย เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม พร้อมกับการประยุกต์ส่วนผสมของเศษวัสดุการเกษตรให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่



ภาพที่ 4 ถ่ายทอดเทคโนโลยีและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมทาสนเท้าจากเปลือกกล้วย

โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังนี้ การสกัดสารลูทีนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสกัดจากสกัดด้วยเครื่องสกัด แอลกอฮอล์เป็นวิธีการเจียวด้วยความร้อน ได้ผลิตภัณฑ์ครีมทาสนเท้าสารสกัดจากเปลือกกล้วย ซึ่งทำให้เกิดรายได้จากการผลิต ครีมทาสนเท้าจากเปลือกกล้วย และสร้างเครือข่ายจัดจำหน่ายที่ร้านเสริมสวย ร้านทำเล็บ ร้านนวดแอนด์สปา ร้านจำหน่าย ของฝากของที่ระลึกหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ในอำเภอปากชม และจังหวัดเลย รวมถึงการขายแบบออนไลน์ผ่านสื่อ ดิจิทัลอีกด้วย ผลิตภัณฑ์ครีมทาสนเท้าจากเปลือกกล้วยบรรจุ 250 กรัม จำหน่ายราคา 199 บาท โดยได้รับความร่วมมือจากเครือข่าย การตลาดภาครัฐและเอกชนมาช่วยสนับสนุนให้เกิดรายได้และอาชีพใหม่ โดยจากการดำเนินงานของคณะผู้วิจัยมหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย



ภาพที่ 5 การออกแบบโลโก้ผลิตภัณฑ์ครีมบำรุงจากกล้วย (บำรุงสันเท้า)

จากภาพที่ 5 คณะผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาตราสินค้าเพื่อออกแบบองค์ประกอบของฉลาก โดยใช้ตัวอักษรภาษาอังกฤษ happy banana และภาษาไทย ครีมบำรุงสันเท้า โดยใช้ความหมายและตราสัญลักษณ์ ดังภาพที่ 6 และออกแบบฉลากขนาด 3x8 เซนติเมตร ฉลากครีมซองขนาด 4x6 เซนติเมตร ฉลากติดฝากระปุกครีม 4x4 เซนติเมตร



ภาพที่ 6 การออกแบบฉลากกระปุก ขนาด 50 กรัม



ภาพที่ 7 การออกแบบฉลาก ขนาด 30 กรัม



ภาพที่ 8 บรรจุภัณฑ์ครีมบำรุงจากกล้วย แบบกระปุก 250 กรัม

จากภาพที่ 8 ผู้วิจัยออกแบบบรรจุภัณฑ์ เพื่อบรรจุครีมบำรุงจากกล้วย (บำรุงส้นเท้า) ผลิตจากถุงพลาสติกของแบ่งของเหลวพวกพว ของแบ่งครีมขนาดพวกพว สีขาวใส 50 ml. (8x13.5 เซนติเมตร) ขนาดปากเส้นผ่าศูนย์กลางไม่รวมฝา 1.8 เซนติเมตร มาตรฐาน Food Grade คุณภาพสูง และกระปุกสีขาวทึบ ขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 9.8 เซนติเมตร สูง 4.2 เซนติเมตร ฝาพลาสติกเกลียว

จากผลการประเมินแบบสอบถามการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตครีมทาสนเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วมให้แก่ผู้ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้แก่กลุ่มครัวเรือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวก

(เช่น สถานที่ฝึกอบรม อาหาร เครื่องโสตฯ เอกสารประกอบการอบรม) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ความเหมาะสมของวิทยากร (ความรู้ ความสามารถ เทคนิคการถ่ายทอด) ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ผู้นำระยะเวลาการอบรม (จำนวนครั้ง) ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76)

การอภิปรายผล

1. จากสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 ตำบลในอำเภอปากชม จังหวัดเลย จำนวน 138 คน ที่เข้าร่วมโครงการวิจัย แนวทางการพัฒนาอาชีพและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมหาสนเท้าจากกล้วย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่เป็นแม่บ้านและว่างงานต้องการมีรายได้เพิ่ม มีสถานภาพสมรสเป็นหลัก มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เนื่องจากกลุ่มที่มีอายุมากและมีการศึกษาน้อย มีแนวโน้มในการให้ความสนใจ เนื่องจากกลุ่มที่มีการศึกษาน้อยจะมีเวลาว่างมากกว่า อีกทั้งต้องการมีอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่ม และมีอาชีพรับจ้าง/ลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำจะเข้าไปมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูง เนื่องจากรายได้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอและการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ เนื่องจากมีรายได้เพิ่ม และสาเหตุที่ไม่ต้องการเข้าร่วมกลุ่มพัฒนาอาชีพ เนื่องจากความไม่มีเวลาและไม่ถนัดในกลุ่มอาชีพนั้น

2. การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ครีมหาสนเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วมในอำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยคณะวิจัย ได้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตครีมหาสนเท้าจากเปลือกกล้วยแบบมีส่วนร่วมให้แก่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตครีมหาสนเท้าจากกล้วย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แนวทางในการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ โดยการผลิตครีมหาสนเท้าสารสกัดจากเปลือกกล้วยซึ่งเป็นวัตถุดิบที่มีในท้องถิ่น และมีตราสินค้าบรรจุภัณฑ์ใหม่เกิดขึ้น ทำให้เกิดการสร้างรายได้และอาชีพใหม่ ซึ่งผลิตภัณฑ์ต้นแบบจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอาชีพต่อไปได้ เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของวรานันท์ บัวจิบ และคณะ (2561) ที่ได้มีการนำพริกพราวนไปแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์สมุนไพร คือ ยาสีฟันและน้ำยาบ้วนปาก ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากพริกพราวนของชุมชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนพดล ชูเศษ และคณะ (2567) ที่ได้มีการนำข้าวหอมมาเพิ่มมูลค่าเป็นผลิตภัณฑ์อาบน้ำและสระผมเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน และยังสอดคล้องกับที่อัจฉิมา ศุภจริยาวัตร (2565) แสดงให้เห็นว่า สินค้าของชุมชนโดยอาศัยหลักการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคและเกิดความพึงพอใจในตัวผลิตภัณฑ์

องค์ความรู้ใหม่

การเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรที่มีอยู่ในท้องถิ่นของอำเภอปากชม จังหวัดเลย โดยใช้กล้วยเป็นส่วนหนึ่งของครีมบำรุงส้นเท้า และได้ออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ครีมหาสนเท้าจากกล้วย โดยมีกิจกรรมต้นน้ำ เป็นการจดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการกระบวนการผลิต เพื่อทำครีมบำรุงส้นเท้าแต่กึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานในชีวิตประจำวันของคนเรา โดยยังขาดการดูแลรักษาบำรุงส้นเท้าที่เป็นอวัยวะสำคัญของร่างกาย เพราะเท้ามีเส้นประสาทเชื่อมต่อกับอวัยวะต่าง ๆ ทั่วทั้งร่างกาย การบำบัดเท้าที่ต้นนอกจากการแช่น้ำอุ่นแล้วยังคงต้องมีการบำรุงเพื่อลดความแห้งกร้าน แดง นำไปสู่การเกิดแผลที่ส้นเท้า เชื้อรา หรือการติดเชื้อได้ โดยจัดทำเทคโนโลยีชุดผลิตภัณฑ์บำรุงส้นเท้าด้วยน้ำมันกัญชามีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และสร้างหลักสูตรทักษะการผลิตครีมบำรุงส้นเท้าร่วมกับวิทยากรพร้อมองค์ความรู้โดย ผศ.ดร.ปานฤทัย พุทธทองศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยมีกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 138 คน แบ่งเป็นตำบลชมเจริญจำนวน 12 คน ตำบลห้วยบ่อซืน จำนวน 3 คน ตำบลเชียงกลมจำนวน 39 คน ตำบลหาดคัมภีร์จำนวน 20 คน ตำบลห้วยพิชัย 38 คน และตำบลปากชมจำนวน 26 คน กิจกรรมกลางน้ำ คือ แบ่งเป็น 3 กิจกรรมย่อยได้แก่ กิจกรรมย่อยที่ 1 คือ การปฏิบัติการวิจัยร่วมโดยชุมชนมีส่วนร่วม (PAR) ถอดบทเรียนจากภูมิปัญญาการใช้ประโยชน์จากส่วนต่างๆของกล้วยในชุมชน ผวนกักับงานวิจัยจาก

สถาบันการศึกษาและองค์ความรู้จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กิจกรรมย่อยที่ 2 คือ การพัฒนาชุดปิ่นกวนครีมบำรุงเส้นเท้า และการสกัดสารลูทีนจากเปลือกกล้วยเพื่อสกัดสารลูทีนจากเปลือกกล้วยซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลิตครีมบำรุงเส้นเท้า และกิจกรรมย่อยที่ 3 คือกระบวนการผลิต ขั้นตอนการสกัดสารลูทีนจากเปลือกกล้วยด้วยเครื่องกลั่นแอลกอฮอล์ หรือวิธีการเจียวด้วยน้ำมันไวท์ออยล์ ขั้นตอนการเตรียมวัตถุดิบ ปริมาณวัตถุดิบแต่ละชนิด อุณหภูมิที่ใช้ปริมาณน้ำที่ใช้ และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการผลิต รวมถึงวิธีการใช้ผลิตภัณฑ์ครีมบำรุงเส้นเท้าแตก

กิจกรรมปลายน้ำ แบ่งเป็น 2 กิจกรรมได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การรวมกลุ่มผลิตเชิงพาณิชย์ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ร้านจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น ร้านเสริมสวย ตลาดชุมชน ร้านจำหน่ายของผู้ประกอบการในชุมชนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และลูกค้าทั่วไป และเพิ่มช่องทางในการขายออนไลน์ ได้แก่ เพจบุ๊ก และฝากขายร้านในท้องถิ่น กิจกรรมที่ 2 คือ เพิ่มรายได้ในครัวเรือน หลังจากนั้นกิจกรรมปลายน้ำกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1 กลุ่ม คือชาวบ้านในอำเภอกาบัง จังหวัดเลย ที่ประสงค์ผลิตครีมทาเส้นเท้าจากเปลือกกล้วย ซึ่งสามารถยกระดับช่องทางการจัดจำหน่ายโดยเครือข่าย OTOP ในอำเภอกาบัง จังหวัดเลยเป็นผู้ขายได้ ดังนั้นกิจกรรมต้นน้ำไปยังปลายน้ำ จึงแสดงให้เห็นว่าเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของกล้วย ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่ปลูกมากในพื้นที่อำเภอกาบัง จังหวัดเลย สามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้แก่ประชาชนที่สนใจเข้าร่วมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในระดับรากหญ้า ควรนำโครงการเข้าสู่แผนฯ เพื่อให้เป็นโครงการนำร่องของจังหวัดเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนและส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่องทั้งในพื้นที่นำร่องและพื้นที่ขยายให้ครอบคลุมจังหวัดในลักษณะของประชาคมในอำเภอกาบังและอำเภอกาบังใกล้เคียงในจังหวัดเลยให้ประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิเคราะห์ประชาชนที่ต้องการสร้างอาชีพและรายได้ รวมถึงส่งต่อความช่วยเหลือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนพื้นที่ส่วนจังหวัดและส่วนกลางอย่างมีประสิทธิภาพให้ได้ร้อยละ 100 ในจังหวัดเลย

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพสร้างรายได้ และใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อแก้ไขปัญหาคือควรเป็นกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน สามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้ไปสู่ความสำเร็จได้ ในระหว่างการทำงานเป็นการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาดังแต่ การคิด การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และรับผลประโยชน์ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2566). *ข้อมูลครัวเรือนยากจน*. สืบค้น 21 ธันวาคม 2567 จาก https://thaiqm.dopa.go.th/tqu_67.php.
- นพดล ชูเศษ, กุลธิดา แซ่ฮิว, ดวงฤดี อุทัยหอม และลิขิต ลาเต๊ะ. (2567). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ในกลุ่มอาบ้ำและสระผมโดยการเพิ่มสารสกัดจากรำข้าวหอมและการสื่อสารการตลาดเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรข้าวแปลงใหญ่หนองอ้ายเท้น จังหวัดสงขลา. *วารสารบริหารธุรกิจและการจัดการปริทัศน์*, 16(2), 102-121.
- รัชฎาพร เกตานนท์ แนวแห่งธรรม. (2560). แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในจังหวัดนครปฐม. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(1), 994-1013.

- วรานันท์ บัวจิบ, วิภา จิรจรรย์ากุล และวรางคณา ชิตช่วงชัย. (2561). *การพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้นแบบสมุนไพรไทยทางต้นตอกรรม: ยาสมุนไพรพริกพราณและน้ำยาบ้วนปากพริกพราณสู่การต่อยอดเชิงพาณิชย์*. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)
- สาคร สุขศรีวงษ์. (2557). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์
- สำนักงานจังหวัดเลย. (2564). *แผนพัฒนาจังหวัดเลย พ.ศ. 2566 - 2570*. สืบค้น 21 ธันวาคม 2567 จาก <https://ww2.loei.go.th/news strategy>.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากชม จังหวัดเลย. (2567). *แผนพัฒนาท้องถิ่น 2566-2570*. สืบค้น 21 ธันวาคม 2567 จาก <https://district.cdd.go.th/pakchom/service/community-plan/>.
- อัจจิมา ศุภจริยาวัตร. (2565). แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อการส่งออก กรณีศึกษากลุ่มผ้าไหมทอมือบ้านสุขสำราญ จังหวัดสระแก้ว. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 5(1), 429-444.
- Burkard, K. (2020). *Why Value-add Marketing is the Only Marketing Worth Doing (and How to Get Started)*. Retrieved 21 December 2024 from <https://blog.smile.io/value-add-marketing-only-marketing-worth-doing/>.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 213-235.
- Department of Business Development (DBD), Ministry of Commerce. (2016). *Value Creation Handbook*. Retrieved 23 December 2024 from https://www.dbd.go.th/download/article/article_20161103115457.pdf.
- Kosaikanon, S. & Thongdeelt, P. (2019). Development of Community Enterprise Potential Assessment form by Participation According to Opinion of Sakaeo Community Enterprise Representatives, Sakaeo Province. *Journal of Vocational and Technical Education (JVTE)*, 9(17), 1-9.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York. Wiley & Son.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National strategy (2018-2037): Summary*. Retrieved 23 December 2024 from https://bic.moe.go.th/images/stories/pdf/National_Strategy_Summary.pdf.
- Petchboonmee, P. (2023). Value Added of Hemp Fabric Products based on Local Culture and Ethnic Tribal Of Ban Pa Kha Mai, Khirirat Sub-district, Phop Phra District, Tak Province. *Journal of Management Science Review*, 25(1), 165-179.
- Phrakusirithammabandit, Watthanabut, B., Sripraschayanona, S., & Srisuk, N. (2023). Development of Creative Economy Products from Network of Temple Museums and Communities in Lampang Province. *The Journal of Research & Academics*, 6(2), 1-14.
- Porter, M. E., and Kramer, M. R. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 42-56.



ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
Technological leadership of administrators affecting on teaching skills
in school under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

พิชยันต์ นันทะศรี^{1*}, เอกลักษณ์ เพียสา², อภิสิทธิ์ สมศรีสุข³
Pichayan Nanthasri^{1*}, Akkaluck Pheasa², Apisit Somsrisuk³

^{1,2,3} หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3} Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education,
Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: pichayan1234@gmail.com^{1*}, akkaluckpheasa@gmail.com², apisit_edu@snu.ac.th³

Received: March 22, 2025

Revised: April 21, 2025

Accepted: May 20, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 366 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1 การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี 1.2 การส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน 1.3 ผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ 1.4 กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 1.5 การวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี 1.6 การบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร

ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ด้านผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ และด้านการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี สามารถร่วมกันพยากรณ์ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 13.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ด้านผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ และด้านการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี, ทักษะการสอนของครู

Abstract

The objective of this research was to examine the technological leadership of administrators affecting on teaching skills in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office

2. The research sample consisted of 366 school administrators and teachers during the 2024 academic year, selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings were as follows: 1. The components of technology leadership for educational administrators consist of six elements: 1.1 technological vision, 1.2 promoting technology in teaching and learning, 1.3 productivity and professionalism, 1.4 legal and ethical use of technology, 1.5 technology-based measurement and evaluation, and 1.6 technology management and operations. Overall, all components are deemed highly appropriate. 2. Technological leadership among administrators in schools is at a high level. 3. Teaching skills in school are at a high level. 4. The technological leadership of school administrators and the teaching skills of teachers in educational institutions exhibit a low positive correlation, with statistical significance at the 0.01 level. 5. The technological leadership of school administrators in terms of technological vision, productivity and professionalism, and technology management and operations can collectively predict 13.30% of the teaching skills of teachers in educational institutions, with statistical significance at the 0.01 level. 6. Guidelines for developing creative leadership of administrators affecting the learning organization of schools consisted of three components: technological vision, productivity and professionalism, and management and operations in using technology.

Keywords: technological leadership, technological vision, teaching skills

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 สู่ยุคดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ ทำให้การจัดการโรงเรียนมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในด้านลักษณะของความรู้ บทบาทของผู้เรียนและบทบาทของผู้สอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งและบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนและโรงเรียนให้เหมาะสม

โดยการนำเทคโนโลยีมาสู่โรงเรียนในยุคดิจิทัลนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีที่ต้องสร้างการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เห็นความสำคัญ ยอมรับและนำไปบูรณาการกับความรู้ในศาสตร์การสอน ความรู้ในเนื้อหาวิชา เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพและกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุดนั่นเอง (จิณฉัตร ปะโคทั้ง, 2561) การจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วางแผนพัฒนาและจัดเตรียมกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 ในด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายคือ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัยสนองตอบความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว นั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญของปัจจัยทางการบริหารการศึกษา นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจะต้องมีลักษณะของการเป็นผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและนำเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร รวมถึงต้องมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างจากการจัดการศึกษาในอดีต ภายในสถานศึกษาจะมีครูและตำราเรียนเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน ในขณะที่การสอนครูจะเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนจะได้รับการถ่ายทอดความรู้ด้วยการบอกกล่าวจากครูหรือความรู้จากการเปิดตำราที่มีข้อจำกัดการใช้งานทั้งในด้านเวลาและสถานที่ ความแตกต่างกันของข้อจำกัดดังกล่าวทำให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน มีทักษะที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพที่ควรจะเป็นได้ ในด้านของครูที่มีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ไม่สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561)

ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดในการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (ธัญญา สุขวงศ์ และคณะ, 2564)

จากความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลทักษะการสอนของครู เพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการศึกษาในหลายด้าน ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนโดยมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและทักษะการสอนของครูในโรงเรียน ดังที่กล่าวมาซึ่งจะทำให้ทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารในสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวคิดที่จะพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาและส่งผลให้การศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาระดับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะของผู้นำที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการนำเทคโนโลยีไปสนับสนุน ส่งเสริม และบูรณาการในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการบริหารสู่ความเป็นสากลมากขึ้น และนำไปใช้ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี รัชมี แสงขุ่ม (2562) ได้สรุปความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพสถานศึกษาในอนาคตเชิงรุกในการผสมผสานเทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารองค์การและการจัดการเรียนการสอน และการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าใจ ยอมรับเพื่อไปสู่การปฏิบัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเทคโนโลยี

การส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมสนับสนุนเชิงกระบวนการจัดการเรียนการสอนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของครู การเตรียมความพร้อมให้ความช่วยเหลือครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ข้อมูล และการวัดประเมินผลการเรียนของนักเรียน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้สอนในการใช้ข้อมูลจากการวัดประเมินผลของนักเรียนปรับปรุงและวางแผนในการจัดการเรียนการสอน จัดทำคู่มือและสนับสนุนแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน มีการประเมินความต้องการของครูในการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ ภาคภูมิ กองงาม (2556) ได้ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา และฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ

กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี จีระศักดิ์ ชุมภู (2564) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งหวังให้มีความถูกต้อง มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม มีหน้าที่ปฏิบัติต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ความตระหนักถึงการจรรยาบรรณในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนาเทคโนโลยี

การวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) ได้สรุปว่า ผู้บริหารจะต้องสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการเรียนการสอน สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศวิเคราะห์ ปัญหา สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศตีความข้อมูล สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และประเมินการบริหารคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรได้อีกด้วย

การบริหารและการดำเนินงานในการใช้ รัศมี แสงซุ่ม (2562) ได้สรุปความหมายของการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร สนับสนุนให้เกิดการ บูรณาการเทคโนโลยีให้เข้ากับการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานพัฒนาครูและบุคลากรด้านการศึกษามีความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีพัฒนาสื่อและซอฟต์แวร์ให้เป็นศูนย์รวมข่าวสารข้อมูล และแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้พัฒนานตนเองโดยการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีของโรงเรียนร่วมกับชุมชน

ทักษะการสอนของครู ลักษณะ ไชยฤทธิ์ (2562) ได้ให้ความหมายของทักษะการสอน เป็นความชำนาญหรือความสามารถของครูในการจัดกระบวนการการถ่ายทอดความรู้ หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน โดยการบอกเล่าบรรยาย อธิบาย แนะนำอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนเกิดความคิดที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดทักษะหรือความชำนาญในการที่จะแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ทักษะด้านการคิด ภาสกร เรืองรอง และคณะ (2557) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดอย่างมีจริยธรรม ซึ่งทักษะการสอนคิดเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน วนิดา ภูขำนิ และคณะ (2564) ได้สรุปแนวคิดทักษะการสอนของครูไว้ว่า ความสามารถของครูในการหาวิธีการสำคัญที่สามารถสร้าง และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนมีกระบวนการวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีการใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

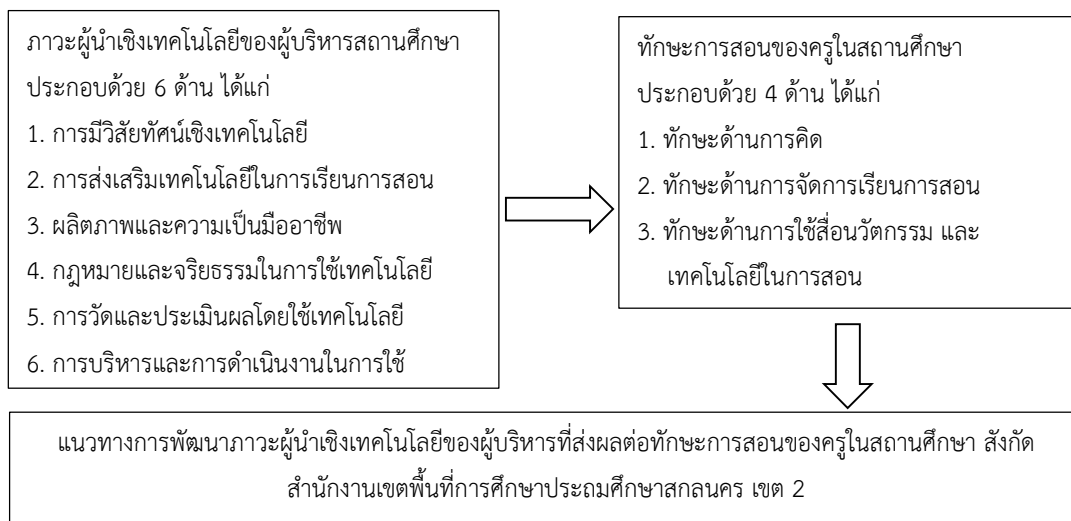
ทักษะด้านการใช้สื่อวัตกรรม และเทคโนโลยีในการสอน วนิดา ภูขำนิ และคณะ (2564) ได้ให้ความหมายของด้านการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีในการสอน เป็นความสามารถของครูในการนำ ICT มาใช้ในการเรียนรู้ การรวบรวมการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลการพิมพ์ การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล ซึ่งรวมไปถึงการให้บริการการใช้และการดูแลข้อมูล จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นักเรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ทักษะด้านการวัดและประเมินผล ทศน์ศิริรินทร์ สว่างบุญ (2563) ได้กล่าวว่า ครูผู้สอนที่มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม จะทำให้สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ที่มีความสนใจในเทคโนโลยี และสามารถให้ผลสะท้อนกลับผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสอนของครูภายในสถานศึกษา โดยครอบคลุมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การสนับสนุนทรัพยากร การพัฒนาศักยภาพครู และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 255 โรงเรียน รวมจำนวน 2,294 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 255 คน และครู จำนวน 2,039 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (วารสารเพ็ญสวัสดิ์, 2551) ได้จำนวน 329 คน งานวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 366 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครู จำนวน 239 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi stage random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 5 คน เลือกมาโดยการเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกดังนี้ กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 เป็นครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อสรุปเป็นแนวทางพัฒนาผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยยึดเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2556) เกณฑ์ตัดสินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี คือ ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป

ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ระดับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาคือเห็นด้วยร้อยละ 80 ถือว่าผ่านเหมาะสม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		ความเหมาะสม	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี	4.80	0.48	มากที่สุด	3
2	การส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.87	0.35	มากที่สุด	2
3	ผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ	4.70	0.55	มากที่สุด	5
4	กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.93	0.25	มากที่สุด	1
5	การวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี	4.68	0.56	มากที่สุด	6
6	การบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี	4.80	0.48	มากที่สุด	4
ภาพรวม		4.80	0.12	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 องค์ประกอบ คือ กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) การส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.35) การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.48) การบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.48) ผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.55) การวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี	4.37	0.50	มาก	3
2	การส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.41	0.51	มาก	1
3	ผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ	4.32	0.60	มาก	6
4	กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.38	0.53	มาก	2
5	การวัดผลและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี	4.34	0.49	มาก	4
6	การบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี	4.32	0.50	มาก	5
ภาพรวม		4.36	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.51) กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.50) ด้านการวัดผลและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.49) ด้านการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) และด้านผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ด้านที่	ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ทักษะด้านการคิด	4.31	0.53	มาก	3
2	ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน	4.46	0.50	มาก	1
3	ทักษะด้านการใช้สื่อวัตกรรม และเทคโนโลยีในการสอน	4.33	0.47	มาก	2
4	ทักษะด้านการวัดและประเมินผล	4.34	0.48	มาก	4
ภาพรวม		4.36	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) ทักษะด้านการใช้สื่อวัตกรรม และเทคโนโลยีในการสอน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47) ทักษะด้านการคิด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.53) และทักษะด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($R_{xy} = 0.352$) จากการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 3 ตัวแปร คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี (X_1) ผลิภาพและความเป็นมืออาชีพ (X_2) และการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.375 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถรวมกันพยากรณ์ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ 13.30 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.094 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.947 + 0.118(X_1) + 0.114(X_2) + 0.094(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.267(Z_1) + 0.207(Z_2) + 0.182(Z_3)$$

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 2

1. ด้านการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ควรมีแนวทางการบริหารที่ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อเป็นการลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับกรอบความคิด (mind set) ของครูโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด พร้อมจะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ พัฒนานตนเองอยู่เสมอ และพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันเทคโนโลยี สนับสนุนครูให้ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิผลที่เหมาะสมกับโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสื่อหรือการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนด พันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์จุดเน้น ไปสู่โครงการกิจกรรมได้เป็นรูปธรรมและชัดเจน ให้ความสำคัญและตระหนักถึงการมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และมีการกำหนดทิศทางและจุดหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อที่จะพาสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต
3. ด้านผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูในมีความสามารถมากยิ่งขึ้น จากความสามารถเดิมที่มีอยู่แล้ว สร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรครูด้านการใช้เทคโนโลยีสู่การเป็นครูมืออาชีพ สนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์ผลงานจากความสามารถที่ตนเองมี มาพัฒนานักเรียนในมีความสามารถมากยิ่งขึ้น สนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย สนับสนุนให้ครูออกแบบผลงานอย่างเต็มความสามารถของตนเอง และสนับสนุนกับใช้เทคโนโลยีเป็นฐานข้อมูลในจัดเก็บข้อมูล เอกสารต่าง ๆ ในทุกคนสามารถเข้าถึงได้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสังเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี 2) การส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน 3) ผลผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ 4) กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี 6) การบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพบริบททางสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจนส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา และการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมครู และบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีบูรณาการในการจัดการศึกษา และในการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎระเบียบในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และปลอดภัย สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ซึ่งได้สรุปลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษา และการทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ด้านการวัดผลและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี ด้านการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี และด้านผลผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องรู้และเข้าใจบริบทของสถานศึกษาของการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในโลกศตวรรษที่ 21 รวมทั้งต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในห้องเรียน และสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า ก้าวหน้า และก้าวล้ำในโลกปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิฐฐา จงปटना และสิบลกุล นรินทรากูร ณ อยุธยา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญาตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญาตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญา ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เรียงจากมากไปน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบยุคดิจิทัล การบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการศึกษา และการเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล

3. ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะด้านการใช้สื่อวัตกรรมการ และเทคโนโลยีในการสอน ทักษะด้านการคิด และทักษะ

ด้านการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความชัดเจน มีเทคนิค และวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี มีการพัฒนาในการเรียนมากขึ้น ถ่ายทอดความรู้หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน โดยการบอกเล่าบรรยาย อธิบาย แนะนำ อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนเกิดความคิดที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เกิดทักษะในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า นำสื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการสอนของครู และช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถใช้เหมาะสมกับความพร้อมและความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับภรณ์นันทน์ ไวทยะสิน (2562) ได้ให้สรุปว่าเป็นครู อาจารย์ในยุค 4.0 ที่ผู้สอนจำเป็นต้องสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือ การสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม โดยเน้นไปที่ทักษะของการเป็นผู้นำกิจกรรม (facilitator) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (constructionism) นำไปสู่การออกแบบรูปแบบการเรียนการสอน รวมทั้งการเลือกใช้ เทคโนโลยีการศึกษาอย่างเหมาะสม

4. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.352 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูปรับตัวและเปลี่ยนพฤติกรรมมาใช้เทคโนโลยีในการออกแบบการจัดการเรียน จัดให้มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ และการสอนที่เป็นเลิศ ส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อฝึกทักษะในการสื่อสาร บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับการเรียนการสอนในหลักสูตร กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน การส่งคะแนนนักเรียน การผลิตสื่อ มีที่ปรึกษาวิชาการเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ พรหมอุบล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 2 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มี 3 ตัวแปร คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ผลภาพและความเป็นมืออาชีพ และการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 13.30 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.094 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ผลภาพและความเป็นมืออาชีพ และการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการพัฒนางานของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ผลภาพและความเป็นมืออาชีพ และการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี จะส่งผลให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ พรหมอุบล (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อ

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครู ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการศึกษา และด้านความรู้ทางกฎหมายและจริยธรรม ด้านเทคโนโลยี สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูได้ร้อยละ 48.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 3 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ผลผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ และการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี โดยมีแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนารวมทั้งสิ้น 21 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา แต่ละตัวแปร มีตัวบ่งชี้ที่หลากหลายตามบริบทต่าง ๆ ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปรผ่านการศึกา กลั่นกรอง และเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี 2) ผลผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ 3) และการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับวิจัยของอัสนี โปราณานนท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวัดและประเมินผล 2) ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ 3) ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม 4) ด้านการเรียนรู้และการสอน 5) ด้านผลผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ และ 6) ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยีจะต้องสามารถคาดการณ์แนวโน้มของเทคโนโลยี ประเมินผลกระทบ และกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการเรียนการสอน
2. ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษา มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาทักษะการสอนของครู โดยครอบคลุมทั้งการจัดหาเทคโนโลยี การสนับสนุนให้ครูเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีในการสอน
3. ด้านผลผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีความทันสมัย แล้วทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านกฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารมีความรู้ความตระหนักถึงการจ้ดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาลมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนาเทคโนโลยี
5. ด้านการวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการเรียนการสอน สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศวิเคราะห์ ปัญหา สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศตีความข้อมูล สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. ด้านการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสนับสนุนให้เกิดการ บูรณาการเทคโนโลยีให้เข้ากับการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานพัฒนาครูและบุคลากรด้านการศึกษา

ให้มีความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีพัฒนาสื่อและซอฟต์แวร์ให้เป็นศูนย์รวมข่าวสารข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเชิงวิชาชีพของครูผู้สอน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี สร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล ถูกต้อง ซึ่งจะนำมาเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านการวัดและประเมินผล ดังนั้น ครูในสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลได้ เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและปรับการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนได้ทันเวลา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจว่าการประเมินผลจะขึ้นอยู่กับอะไร และครูสามารถให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและมีประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนได้ โดยเน้นไปที่การให้กำลังใจและแนวทางในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากตัวแปรภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงเทคโนโลยี ด้านผลิตภาพและความเป็นมืออาชีพ และด้านการบริหารและการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา ดังนั้นควรทำการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ หรือวิจัยการพัฒนาในรูปแบบ ใน 3 ตัวแปรดังกล่าว

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะตัวแปรภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา ดังนั้นควรมีการวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการสอนของครูในสถานศึกษาของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยเฉพาะ หลังจากนั้นจึงใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว และสภาพที่คาดหวังในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(48), 280-283.

- จิระศักดิ์ ชุมภู. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จุฬาลักษณ์ พรหมอุบล. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศน์ศิรินทร์ สว่างบุญ. (2563). การพัฒนาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้สำหรับสาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 37(102), 28-42.
- ธัญญา สุขวงศ์, นเรศ ชันธีร์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(34), 32-42.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *งานวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรนันท์ ไททองสิน. (2562). "เปลี่ยน" ผู้เรียนเป็นนวัตกร นวัตกรรมใหม่ของการเรียนการสอนในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*, 17(4), 37-51.
- ภาคภูมิ กองงาม. (2556). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริหารระดับกลาง โรงเรียนในฝัน จังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภาสกร เรืองรอง, ประหยัด จิระวงษ์, วณิชชา แม่นยำ, วิลาวัลย์ สมยาโรน, ศรัณยู หมั่นเดช และชไมพร ศรีสุราช. (2557). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(ฉบับพิเศษ), 195-205.
- รัศมี แสงชุม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลักขณา ไชยฤทธิ์. (2562). รูปแบบการพัฒนาทักษะการสอนของครูตามหลักพุทธบริหารการศึกษาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 6(2), 565-581.
- วนิดา ภูขานี, วัฒนา สุวรรณไตรย์ และไชยา ภาวะบุตร. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนบ้านนาตาลคาซ่า. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 11(3), 155-169.
- วรัญฐา จงปัดนา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2562). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอนุบาลทรัพย์ปัญญาตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2), OJED1402030.
- วสันต์ชัย สดคมขำ และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- สุกัญญา แซ่มซอย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๕*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

- อัสนี โปราณานนท์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

The relationship between the competency of school administrators and
the academic administration under the Nakhon Sawan Provincial Office of
Vocational Education

จารุวรรณ ทิธา^{1*}, ธนาภัสสร สนธิรักษ์², ธีรพจน์ แบนเนียน³
Jaruwan Tita^{1*}, Thanaphat Sonthirak², Teerapod Naebnean³

^{1,2,3} หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2,3} Master of Education Program in Education Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: yingjaruwan@gmail.com^{1*}, thanaphat.so@nsru.ac.th², teerapod.n@nsru.ac.th³

Received: March 04, 2025

Revised: March 17, 2025

Accepted: March 20, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูจำนวน 210 คน ได้มาจากตารางเครชีและมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และการบริหารงานวิชาการที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก 2. ระดับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานอาชีวศึกษาระบบ

ทวิภาคีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านแผนกวิชา อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.61$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($r_{xy} = 0.59$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($r_{xy} = 0.51$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($r_{xy} = 0.34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารงานวิชาการ, อาชีวศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1. to study the level of competency of school administrators, 2. to study the level of academic administration, and 3. to study the relationship between the competency of school administrators and academic administration. The sample group in this research was 210 teachers selected using the Krejcie and Morgan table obtained by a simple random sampling method. The instruments of this research were the questionnaire on competency of school administrators with content validity between 0.67 and 1.00 and reliability at 0.96 and academic administration with content validity between 0.67 and 1.00 and reliability at 0.90. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows: 1. The level of the competency of school administrators overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest average was self-development at the highest level, followed by morality and ethics at the highest level, and the lowest average was achievement at a high level. 2. The level of academic administration overall was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the highest average was the dual vocational education systems at the highest level, followed by the curriculum and instructional development at the highest level, and the lowest average was the departmental operations at a high level. 3. The relationship between the competency of school administrators and academic administration had a positive correlation overall at a moderate level ($r_{xy} = 0.61$) which is consistent with the research hypothesis. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest positive correlation was the analysis and synthesis ($r_{xy} = 0.59$), followed by the teamwork ($r_{xy} = 0.51$), and the lowest correlation was the self-development ($r_{xy} = 0.34$) with statistically significance at the 0.01 level.

Keywords: competency of school administrators, academic administration, Vocational Education

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็งทางด้าน เศรษฐกิจสังคมและมีความพร้อมในการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารเพื่อรองรับ

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะต้องอาศัยลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่ดี และการที่จะมีลักษณะผู้นำที่ดีจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและปฏิบัติภารกิจจนประสบความสำเร็จและสามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ และมีความสามารถในการใช้ความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ รวมถึงผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการใช้สมรรถนะอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับทุกคนหรือทีมงานในองค์การ ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะและกระบวนการของอิทธิพลต่อบุคคลหรือทีมงาน และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือ และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันสร้างประโยชน์ให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทของการบริหารจัดการศึกษาของไทย ในปัจจุบันท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมาก และจากสถานการณ์ในปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยหลังการปฏิรูปการศึกษารอบแรก พบว่ามีความล้มเหลวในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพของผู้บริหารในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการในสร้างความเจริญงอกงามให้แก่บุคคลและสังคม ดังนั้น การเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง (รัชชัย แสนดวง, 2565) ในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ ซึ่งความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาการทำงานกับคนในสถานศึกษา เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการใช้นุญยสัมพันธ์การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศต่อองค์การ เพื่อช่วยในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่เป้าหมาย จึงอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถที่มีสมรรถนะที่ควรจะเป็นตามมาตรฐานอาชีพ หากผู้บริหารขาดสมรรถนะที่จำเป็นดังกล่าวก็จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งด้านชื่อเสียง ค่านิยม และผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล ข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว (พรวลี ตรีประภากร, 2564) สมรรถนะผู้บริหาร คือ สิ่งที่แสดงออกมาในรูปแบบของความสามารถต่าง ๆ ดังนั้น สมรรถนะผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยหลักเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะที่ดีก็จะเป็นปัจจัยส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายสำเร็จ ลุล่วงไปด้วย ซึ่งปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่ดีจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสังคมส่วนรวม เนื่องจากผู้บริหารมีสมรรถนะจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กัญญาธิษฐ์ ขุนประดิษฐ์, 2562)

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานด้านวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ การดำเนินงานตามสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะการบริหารวิชาการตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความเข้าใจหลักการและแนวทางการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสามารถจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมได้สอดคล้องกับ

ความต้องการของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ขั้นตอน และบทบาทในการบริหารหลักสูตร เป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดหาส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามศักยภาพสูงสุด 3) ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ติดตาม ประเมินผลการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สามารถวางระบบกระตุ้นกำกับ ติดตามให้ความช่วยเหลือการวิจัยในชั้นเรียนสามารถจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งใน และนอกห้องเรียน และความสำคัญของการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป ดังนั้น เมื่องานวิชาการเป็นงานที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญ และใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการมากกว่างานอื่นในการดำเนินงาน (พรวลี ตรีประภากร, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งอาจรวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้วยเช่นกัน

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) ระดับเทคนิค (ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง หรือ ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ หรือ ทล.บ.) ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะยาว และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระยะสั้นโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน ตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ โดยในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษานั้นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานอาชีพที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะ ความรู้และความสามารถที่เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวาง การจัดการอาชีวศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566) การบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ซึ่งในข้อ 8 กำหนดให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้ คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และ ฝ่ายวิชาการ และในข้อ 12 กำหนดให้ฝ่ายวิชาการแบ่งออกเป็นแผนกและงาน ดังนี้ คือ แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการ และห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน โดยแผนกวิชาให้เปิดทำการสอนตามความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นและผู้เรียน และตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในกรณีที่แผนกวิชาใดไม่มีความจำเป็นต้องเปิดทำการสอนในสถานศึกษาต่อไป ให้ดำเนินการยุบเลิกแผนกวิชาขึ้นนั้น การเปิดสอนแผนกวิชาใหม่ และการยุบเลิกแผนกวิชาให้ อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552)

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัดและอาชีวศึกษาภาค พ.ศ. 2559 หมวด 1 และให้เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ เพื่อสิทธิโอกาสในการได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และต่อมาในปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559)

การจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษาประสบปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งในเชิงปริมาณ สถานศึกษาอาชีวศึกษาไม่สามารถผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพสาขาต่าง ๆ เพื่อเข้าสู่ภาคประกอบการได้เพียงพอกับความต้องการ ส่วนในเชิงคุณภาพ สถานศึกษาอาชีวศึกษา ไม่สามารถผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีทักษะและองค์ความรู้ในวิชาชีพได้เพียงพอเพื่อเข้าสู่การปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้จริง อีกทั้งในปัจจุบันมีการผลิตกำลังคนออกมามีทักษะ สมรรถนะและองค์ความรู้ที่ไม่ตรงกับความต้องการของภาคประกอบการ การสอนหลักสูตรอาชีวศึกษาถูกออกแบบมาไม่เหมาะสมกับความพร้อมของผู้เรียน เนื้อหาสาระของหลักสูตรไม่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานจริง ถึงแม้สถานศึกษาจะเปิดสอนได้ตรงสาขา แต่เนื้อหาในหลักสูตรไม่ตรงกับทักษะ หรือหลักสูตรที่เปิดสอนอาจตรงกับความต้องการ แต่ล้าสมัยและไม่ทันต่อบริบทปัจจุบัน มีลักษณะเป็น “เชิงวิชาการ” มากกว่า “เชิงปฏิบัติ” ส่งผลให้การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการได้ อีกทั้งยังไม่ตอบโจทย์และรองรับอาชีพใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาในปัจจุบันยังขับเคลื่อนการพัฒนาไปได้อย่างล่าช้า ไม่มีความต่อเนื่อง และไม่ทันต่อสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงและความต้องการความรู้ในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ ของผู้เรียน อีกทั้งยังไม่มีการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่สามารถออกไปประกอบอาชีพใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากไม่มีการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตรหรือจัดทำหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อรองรับ ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานวิชาการจากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V - NET) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 (ปวช.3) ปีการศึกษา 2566 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2566) แสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาด้านคุณภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษาเมื่อเทียบกับคะแนนเฉลี่ยประเทศ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 37.30 และคะแนนเฉลี่ยระดับสถานศึกษามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 34.86 หากพิจารณาเป็นองค์ประกอบเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของสถานศึกษากับคะแนนเฉลี่ยของประเทศ แยกเป็นรายข้อดังนี้ สมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ ระดับสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย 38.97 ระดับประเทศ ค่าเฉลี่ย 40.73 สมรรถนะภาษาอังกฤษ ระดับสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย 27.23 ระดับประเทศ ค่าเฉลี่ย 27.40 และสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัล ระดับสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย 33.09 ระดับประเทศ ค่าเฉลี่ย 38.19 องค์ประกอบที่สถานศึกษาควรเร่งพัฒนาเนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของสถานศึกษาดำรงต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) สมรรถนะภาษาอังกฤษ 2) สมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) สมรรถนะที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพ

นับเป็นผลสะท้อนโดยตรงของกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะของผู้บริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิเสธความรับผิดชอบมิได้ ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ เปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในทุกระดับและทุกประเภท เพื่อสร้างระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวเห็นได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหารงานสูง มีส่วนช่วยให้การบริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้สำเร็จและ

มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ว่ามีสมรรถนะในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใดและสมรรถนะใดส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนเอกสาร สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้

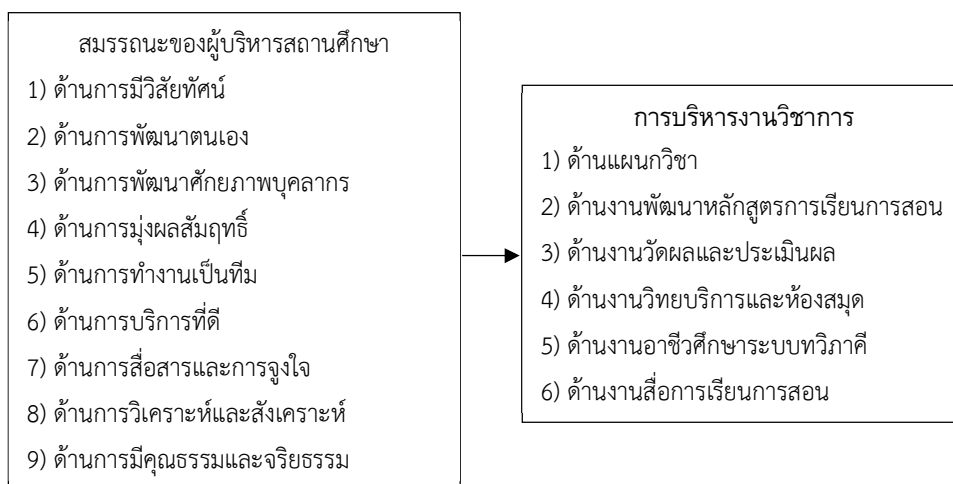
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา Hoy & Miskel (2010) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดองค์กร สั่งการ ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้การบริหารสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific management) เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพโดยการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Taylor, 1911) ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร (administrative management) เน้นการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ตามแนวคิดของ Fayol (1949) ส่วนทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Bass, 1985) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับโรงเรียน (Conley, 1993) ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา การบริหารหลักสูตรอาชีวศึกษา การบริหารจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ การบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบในการนำและจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา มีหน้าที่ในการวางแผน จัดองค์กร นำ และควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่วนความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา นับได้ว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญที่ต้องดำเนินการให้มีการจัดทำ พัฒนา และใช้หลักสูตรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม พรบ. การศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) จัดรูปแบบการศึกษา ม.15 2) จัดกระบวนการศึกษา ม. 24-30 3) บริหารจัดการศึกษา 4 ด้าน ม. 39 ซึ่งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีทักษะการสื่อสาร มีคุณธรรมจริยธรรม

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ แนวคิดสมรรถนะเริ่มได้รับความนิยมในวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ความหมายของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) คุณลักษณะ (attributes) สำหรับประเภทของสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (core competencies) สมรรถนะตามสายงาน (functional competencies) สมรรถนะประจำตำแหน่ง (managerial competencies) ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต้องประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การสื่อสาร การพัฒนาตนเอง ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจำนวน 450 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 7 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจำนวน 210 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 7 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 54 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม 6) ด้านการบริการที่ดี 7) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 8) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 9) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (สายทิพย์ ยะฟู, 2560)

5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านแผนกวิชา 2) ด้านงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) ด้านงานวัดผลและประเมินผล 4) ด้านงานวิทยบริการและห้องสมุด 5) ด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 6) ด้านงานสื่อการเรียนการสอน ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้ (สายทิพย์ ยะฟู, 2560)

5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการ ในระดับน้อยที่สุด

ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยศึกษาใน 9 ด้าน ดังนี้ 1.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 1.2) ด้านการพัฒนาตนเอง 1.3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 1.4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.5) ด้านการทำงานเป็นทีม 1.6) ด้านการบริการที่ดี 1.7) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 1.8) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 1.9) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม และศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โดยศึกษาใน 6 ด้าน ดังนี้ 1.1) ด้านแผนกวิชา 1.2) ด้านงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 1.3) ด้านงานวัดผลและประเมินผล 1.4) ด้านงานวิทยบริการและห้องสมุด 1.5) ด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 1.6) ด้านงานสื่อการเรียนการสอน

2) ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3) กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรจำนวน 90 ข้อ ประกอบด้วยแบบสอบถามตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 ข้อ และแบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ จำนวน 36 ข้อ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 90 ข้อ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ให้มีความถูกต้อง และความชัดเจนในข้อคำถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน

6) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ของคำถามแต่ละข้อ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าคุณค่าคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ โดยนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ โดยใช้เกณฑ์ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณ (สายทิพย์ ยะฟู, 2560) ดังนี้

ให้คะแนน + 1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

7) นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งข้อคำถามเดิมมี 90 ข้อ เมื่อผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น ข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ทั้ง 90 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำข้อคำถามทั้ง 90 ข้อ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

8) นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (try out)

9) ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ซึ่งค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.90

10) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยพบผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ในระหว่างวันที่ 15-30 พฤศจิกายน 2567

3) ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองและติดตามแบบสอบถามผ่าน Google form โดยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาทั้ง 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนด เกณฑ์การแปลความหมาย ในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert scale) (สายทิพย์ ยะฟู, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย เกณฑ์การแปลระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.50 - 5.00 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) (สายทิพย์ ยะฟู, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย การบริหารงานวิชาการ ดังนี้

4.50 - 5.00 การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ระดับความสัมพันธ์

0.70 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.01 - 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.48	0.30	มาก	8
2	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.66	0.28	มาก	1
3	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.51	0.29	มากที่สุด	5
4	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.44	0.31	มาก	9
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.55	0.32	มากที่สุด	3
6	ด้านการบริการที่ดี	4.54	0.31	มากที่สุด	4
7	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.49	0.32	มาก	6
8	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.49	0.33	มาก	7
9	ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.58	0.33	มากที่สุด	2
ภาพรวม		4.53	0.22	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.28) รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.31)

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

ข้อ	รายการ	ระดับการบริหารงานวิชาการ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านแผนวิชา	4.25	0.30	มาก	6
2	ด้านงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน	4.66	0.32	มากที่สุด	2
3	ด้านงานวัดผลและประเมินผล	4.44	0.27	มาก	4
4	ด้านงานวิทยบริการและห้องสมุด	4.39	0.29	มาก	5
5	ด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	4.69	0.35	มากที่สุด	1
6	ด้านงานสื่อการเรียนการสอน	4.57	0.34	มากที่สุด	3
ภาพรวม		4.50	0.24	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.24) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ด้านงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านแผนวิชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.30)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	การบริหารงานวิชาการ						r_{xy}
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
X_1	0.31**	0.21**	0.44**	0.32**	0.17*	0.25**	0.36**
X_2	0.25**	0.25**	0.39**	0.27**	0.20**	0.24**	0.34**
X_3	0.25**	0.31**	0.33**	0.26**	0.25**	0.26**	0.36**
X_4	0.40**	0.30**	0.49**	0.53**	0.28**	0.30**	0.49**
X_5	0.34**	0.35**	0.56**	0.53**	0.27**	0.35**	0.51**
X_6	0.25**	0.27**	0.41**	0.33**	0.26**	0.24**	0.38**
X_7	0.27**	0.28**	0.41**	0.29**	0.32**	0.35**	0.42**
X_8	0.35**	0.43**	0.60**	0.51**	0.38**	0.46**	0.59**
X_9	0.28**	0.27**	0.44**	0.37**	0.29**	0.32**	0.42**
ค่าความสัมพันธ์ (r_{xy})	0.42**	0.42**	0.64**	0.53**	0.38**	0.44**	0.61**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.61$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวก ระหว่าง 0.17-0.60 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_8) ($r_{xy} = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_5) ($r_{xy} = 0.51$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ด้านการพัฒนาตนเอง (X_2) ($r_{xy} = 0.34$)

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรูญ เวียงสมุทร และพรทิพา ชนะโยธา (2566) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ เป็นรายด้านจากผลการวิจัยทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางหรือแนวทาง เป้าหมายและรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน โดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤกต และโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา และมีการกำกับติดตามการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัมรินทร์ จันทาอ่อน (2557) 2) ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับงาน มีวิธีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านในวงวิชาการและวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรายุ ศีตีสาร (2566) 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่บุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ จัดให้มีโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธวัชชัย แสนดวง (2565) 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคนิคการบริหารงานที่หลากหลายที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรฤช เวียงสมุทร และพรทิวา ชนะโยธา (2566) 5) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ประสานความสัมพันธ์อันดี พร้อมทั้งสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่องในเกียรติบุคคลในโอกาสที่เหมาะสม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานทุกฝ่ายในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การนำพาสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา อภิรมยานนท์ และปัญญารัฐภูมิ จันทร์กอง (2566) 6) ด้านการบริการที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความสามารถในการให้บริการด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ มีการศึกษาความต้องการของครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชนในการจัดระบบการให้บริการ มีการประเมินผลการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และปรับปรุง พัฒนา ระบบบริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา อภิรมยานนท์ และปัญญารัฐภูมิ จันทร์กอง (2566) 7) ด้านการสื่อสารและการ जुใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนโต้ตอบในสถานการณ์ต่าง ๆ การโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม การสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี รับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้วิจารณ์ญาณไตร่ตรองถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีม สามารถเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน ได้ทันเวลาด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิริยา บุญเย็น และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) 8) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการจำแนก แยกแยะ องค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล จัดองค์ความรู้ ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์

สภาพปัญหา โดยนำความรู้จากเทคโนโลยีมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมีการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา นำแนวทางในการแก้ปัญหาที่กำหนดขึ้นมาใช้ เพื่อพัฒนาการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของราตรี วงศ์รัตนจันทร์ (2558) 9) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน รักษาระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตา กรุณา มีศีลธรรม รู้จักยับยั้งชั่งใจและรู้จักการควบคุมอารมณ์ มีเหตุผลในการตัดสินใจ มีความยุติธรรมและวางตัวเป็นกลาง มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรชต กฤตธรรมวรรณ และคณะ (2565)

2. การบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือโดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา วงศ์กระจำ (2567) ด้านแผนกวิชาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนกวิชาในฐานะเป็นผู้นำขององค์กร ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความเอาใจใส่ ดูแลครูในแผนกวิชาส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนเป็นที่ปรึกษา จึงส่งผลทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสฤติย เทศราช และคณะ (2563) ด้านงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากสถานศึกษาจะต้องพัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุมส่วนสำคัญแล้วยังต้องมีการบริหารจัดการหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องมีการเตรียมวางแผน เพื่อใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจ หลักสูตรใหม่ อีกทั้งมีความแตกต่างกันในด้านงบประมาณ ทรัพยากร สถานที่ และบุคลากรรวมทั้งผู้เรียนในสถานศึกษา ดังนั้น การวางแผนในการบริหารจัดการหลักสูตรจึงควรพิจารณาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวด้วย นอกจากนั้นสถานศึกษาจะต้องมีการติดตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ด้านงานวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการวัดผลและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องทำการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียนว่าได้รับผลแค่ไหน เพียงไร หรือจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร จำเป็นต้องมีการวัดผลประเมินผลการเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบการวัดผลและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสฤติย เทศราช และคณะ (2563) ด้านงานวิทยบริการและห้องสมุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจในการบริหารงานวิทยบริการและห้องสมุด โดยให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องสมุด เป็นแหล่งวิทยากร สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีห้องสมุดไว้คอยบริการให้ความสะดวกแก่ผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดี ห้องสมุดยังเป็นที่เก็บรวบรวมอุปกรณ์ทั้งหลายเอาไว้รวมกัน ได้แก่ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ สื่อทัศนอุปกรณ์ หนังสือ วารสาร โดยที่มีบรรณารักษ์ได้คอยให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการของห้องสมุดให้มีความสุขต่อการเรียนรู้ สนองตอบต่อทางกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสฤติย เทศราช และคณะ (2563) ด้านงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาวิชาชีพให้แก่ ผู้เรียน โดยความร่วมมือระหว่าง 2 องค์กร คือ สถานศึกษาทำหน้าที่สอนภาคทฤษฎีและการปฏิบัติงานเบื้องต้น และสถานประกอบการทำหน้าที่ฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียนจากสถานการณ์จริงให้เป็นไปตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557) ด้านงานสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้

ความสำคัญด้านสื่อการเรียนการสอน เพราะสื่อมีส่วนช่วยพัฒนาการเรียนการสอนของผู้เรียนหรือการสอนของครูให้ดีขึ้น โดยแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ สื่อที่เป็นสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือ วารสาร เอกสารต่าง ๆ ที่จัดพิมพ์ขึ้น เพื่อเป็นส่วนช่วยให้เกิดการเรียนการสอน สื่อไม่เป็นสิ่งพิมพ์ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อทัศนศึกษา เครื่องมือต่าง ๆ เช่น เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายฟิล์มสตริป เครื่องฉายภาพยนตร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย สามารถสรุปความรู้ใหม่ที่ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์ อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือโดยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลมีความสำคัญมาก เนื่องจากสามารถช่วยในการวางแผนและปรับปรุงการทำงานในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยได้

กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารฯ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารฯ ต้องเก่งทั้งงานและเก่งคน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการวางแผนที่รอบคอบคือ หัวใจของการบริหารงานวิชาการ อันเป็นภารกิจหลัก การบริหารงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีที่สุด เก่งคิดวิเคราะห์ บริหารงานเยี่ยม มีสมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้บริหารฯ มีผลบวกสูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการผู้บริหารฯ ที่วิเคราะห์เก่ง จะวางแผนและปรับปรุงงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อนำไปปฏิบัติในหน้าที่ของตนเอง ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการและทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการให้มากขึ้น ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานวิชาการอย่างจริงจัง จะส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา สิ่งที่สำคัญก็คือ มีหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสภาพสังคมในปัจจุบัน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนจากชุมชน หรือปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กร

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารและผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบในมิติที่กว้างขึ้น

2.3 ควรเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารในสถานศึกษาต่างประเภท เช่น โรงเรียนทั่วไปและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อค้นหาความแตกต่างหรือแนวทางเฉพาะที่เหมาะสมสำหรับแต่ละประเภท

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณิษฐ์ ขุนประดิษฐ์. (2562). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จตุรฤช เวียงสมุทร และพรทิพา ชนะโยธา. (2566). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 3(3), 158-169.
- จิรายุ ศีตีสาร. (2566). การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรวลี ตรีประภากร. (2564). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิริยา บุญเย็น และณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19(2), 385-399.
- รชต กฤตธรรมวรรณ, ประกฤติ พูลพัฒน์ และธีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์. (2565). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. วารสาร มจร อุบลบริหารศน์, 7(1), 721-734.
- ราตรี วงศ์รัตนจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ลัดดา วงศ์กระจ่าง. (2567). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปรกฏิดไปที่ส่งผลต่อคุณภาพวิชาชีพของวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรรณภา อภิรมยานนท์ และปัญญารัฐนันท์ จันทรวงศ์. (2566). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดอุดรธานี. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 10(2), 32-41.
- ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2557). *แนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566) *ระบบประกาศผลและรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ด้านอาชีวศึกษา*. สืบค้น 1 มีนาคม 2567 จาก <https://allnetresult.niets.or.th/VNET/AnnouncementWeb/login.aspx?ReturnUrl=%2fVNET%2fAnnouncementWeb%2fMainSch%2fMainSch.aspx>.
- สถิตย์ เทศราช, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, อมรทิพย์ เจริญผล, มัธยม เรืองแสน และปาริชาติ สุภูมิรส. (2563). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในทศวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. ใน *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE)”* 29 พฤษภาคม 2563 หน้า 277-287. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). *การวิจัยการศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา*. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2567 จาก <https://online.anyflip.com/ikfhy/avdh/mobile/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัดและอาชีวศึกษาภาค*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา*. (ฉบับที่ 2). สืบค้น 10 พฤษภาคม 2567 จาก <https://vec.go.th/Default.aspx?TabId=6276&ArticleId=40477&language=th-TH>.
- อัมรินทร์ จันทาอ่อน. (2557). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Conley, D. T. (1993). *Who Governs Our Schools?: Decentralization and School Restructuring*. Jossey-Bass.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. (Storrs, C. Trans.). Pitman.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (8th ed.). McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.



การบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษาร้านอาหารผู้ขายชายหอย
เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร
Strategies management in high uncertainty: A case study of Poochay Kaihoy
restaurant, Bangkokyai District, Bangkok

สรัญญา สุทธิวรพงศ์ศรี^{1*}
Saranya Suthivorapongsri^{1*}

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

¹Master of Business Administration, Siam Technology College

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

Received: April 01, 2025

Revised: May 14, 2025

Accepted: May 16, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษาร้านอาหารผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร และ 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกค้าร้านอาหารผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 6 คน ประกอบด้วย เจ้าของร้าน 1 คน และพนักงานร้าน 5 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ ด้านการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ และด้านการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น และ 2. แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าของร้านอาหารผู้ขายชายหอยมีการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพลิกโฉมการดำเนินธุรกิจในช่วงที่ตลาดร้านอาหารกำลังเผชิญกับ

ความไม่แน่นอนสูง โดยใช้กลยุทธ์สีน้ำเงิน (blue ocean strategy) โดยมีแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น (eliminate) ดำเนินการตัดเมนูที่ขายไม่ดี ลดกระบวนการซับซ้อน และยกเลิกโฆษณาแบบดั้งเดิมที่ไม่คุ้มค่า ด้านลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ (reduce) ดำเนินการลดขนาดพื้นที่นั่งทาน ปรับใช้ระบบคิวอาร์โค้ด เพื่อลดจำนวนพนักงาน และใช้วัตถุดิบท้องถิ่นเพื่อลดต้นทุน ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ (raise) ดำเนินการยกระดับบรรจุภัณฑ์ให้พรีเมียม เพิ่มเมนูที่เป็นเอกลักษณ์ และใช้การเล่าเรื่อง (storytelling) ในการตลาดออนไลน์ และด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี (create) ดำเนินการพัฒนาโมเดลธุรกิจบอกรับสมาชิก (subscription box) ระบบพรีออเดอร์ และกิจกรรมการถ่ายทอดสดการทำอาหาร (live cooking show) เพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ให้ลูกค้า

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร, วิฤต, ความไม่แน่นอนสูง, ร้านอาหารผู้ขายขายหอย

Abstract

This research aimed to 1. investigate the management strategies for crisis during high uncertainty at Poochaykaiho Restaurant, Bangkokyai District, Bangkok, and 2. explore the development guidelines for management strategies for crisis during high uncertainty at the same restaurant. The sample consisted of 400 customers, 1 restaurant owner, and 5 employees. The research instruments were questionnaires and semi-structured interviews. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. The findings revealed that 1. the overall management strategies crisis of high uncertainty were rated at a high level. When considering each aspect, all were rated highly, with the following order from highest to lowest mean: creating new innovations for the market, enhancing customer value, reducing costs and unnecessary functions, and eliminating unnecessary factors. 2. The development guidelines for crisis management strategies during high uncertainty indicated that the restaurant owner implemented strategic management to transform the business in the face of high market uncertainty. Such an outcome was achieved by utilizing the Blue Ocean Strategy, encompassing four key areas: Eliminate unnecessary factors by removing poorly performing menu items, simplifying complex processes, and discontinuing ineffective traditional advertising. In terms of reducing costs and non-essential functions, the business reduced the dining area, implemented a QR code system to minimize staffing needs, and utilized local ingredients to lower expenses. In terms of raising customer value, the business enhanced its packaging to a premium level, introduced unique menu items, and employed storytelling in online marketing. In terms of creating new innovations that had not yet existed in the market, the development of a subscription box model, a pre-order system, and live cooking show activities were carried out to offer customers a fresh and engaging experience.

Keywords: management strategies, crisis, during high uncertainty, Poochay Kaiho restaurant

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกธุรกิจปัจจุบันเต็มไปด้วยแนวทางการบริหารจัดการที่ผุดขึ้นมากมาย นักคิดหลากหลายต่างนำเสนอเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งธุรกิจต่าง ๆ มักจะให้ความสนใจและนำไปปรับใช้ในช่วงแรก แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความพยายามเหล่านั้นก็ค่อย ๆ ลดลงและหายไปในที่สุด กลยุทธ์สีน้ำเงิน (blue ocean strategy) (Kim & Mauborgne, 2005) ถือเป็นอีกหนึ่งแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่นำเสนอสู่แวดวงธุรกิจ ด้วยหลักการสำคัญที่ว่าโอกาสที่แท้จริงนั้นซ่อนอยู่ใน “น่านน้ำสีคราม” หรือตลาดที่ยังไม่มีคู่แข่ง แนวคิดกลยุทธ์สีน้ำเงินสำหรับธุรกิจที่ต้องการสร้างความแตกต่างและความสำเร็จที่ยังไม่เคยมีมาก่อนในตลาด แต่ต้องการความก้าวหน้าที่ไม่ต้องการการแข่งขันรุนแรงในท้องทะเลสีแดงที่อาจทำให้ผลตอบแทนต่ำลง การปฏิบัติตามหลักของกลยุทธ์สีน้ำเงิน อาจช่วยให้ธุรกิจเติบโตและสร้างความสำเร็จในระยะยาวได้

วิกฤตความไม่แน่นอนสูงสามารถเกิดขึ้นโดยที่ไม่ทันตั้งตัวและได้สร้างผลกระทบอย่างรุนแรงต่อเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก เพราะไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านสุขอนามัย มาตรการล็อกดาวน์จากสถานการณ์โควิด-19 และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างฉับพลัน (World Health Organization, 2020) ธุรกิจร้านอาหารจำนวนมากต้องปิดตัวลงหรือเผชิญกับปัญหาทางการเงิน เนื่องจากความสามารถในการดำเนินกิจการลดลงและความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป (Gössling et al., 2021) อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาวิกฤตร้านอาหารบางแห่งสามารถปรับตัวและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ได้โดยการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง หนึ่งในกรณีศึกษาที่น่าสนใจคือ ร้านผู้ขายชาหย่อย ในเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถรักษาความอยู่รอดและเติบโตได้แม้ในช่วงที่ธุรกิจร้านอาหารส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบหนักจากวิกฤตความไม่แน่นอนสูง

หากธุรกิจสามารถมองเห็นโอกาสในตลาดที่ไร้คู่แข่งได้จริง ก็จะสามารถนำกลยุทธ์สีน้ำเงินไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้ ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้ร้านผู้ขายชาหย่อย สามารถรับมือกับวิกฤตความไม่แน่นอนสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือการประยุกต์ใช้กลยุทธ์สีน้ำเงินของ Kim & Mauborgne (2015) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างตลาดใหม่ที่ไร้การแข่งขัน (blue ocean) แทนการต่อสู้ในตลาดเดิมที่มีการแข่งขันสูง (red ocean) แนวคิดนี้มีพื้นฐานอยู่บนหลักการนวัตกรรมเชิงคุณค่า (value innovation) ซึ่งหมายถึงการสร้างมูลค่าใหม่ที่แตกต่างจากตลาดเดิม โดยใช้กรอบแนวคิดกำจัด-ลด-ยกระดับ-สร้าง (Eliminate-Reduce-Raise-Create: ERRC grid) ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น (Eliminate) ลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ (Reduce) เพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ (Raise) และสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี (Create) ร้านผู้ขายชาหย่อยได้ใช้กลยุทธ์นี้เพื่อพลิกโฉมการดำเนินธุรกิจในช่วงที่ตลาดร้านอาหารกำลังเผชิญกับความไม่แน่นอนสูง

การศึกษารั้วนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของร้านผู้ขายชาหย่อยเมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูงผ่านกรอบแนวคิดของกลยุทธ์สีน้ำเงินและหลักการนวัตกรรมเชิงคุณค่า เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของร้านในช่วงภาวะวิกฤต นอกจากนี้ การวิจัยยังมุ่งนำเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปรับใช้กับธุรกิจร้านอาหารอื่น ๆ ที่ต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและความยั่งยืนในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการศึกษานี้คาดว่าจะ成为ประโยชน์ต่อผู้ประกอบการร้านอาหาร รวมถึงนักวิชาการและผู้สนใจในด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ฉุกเฉินในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษาร้านอาหารผู้ขายชาหย่อย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษาร้านอาหารผู้ขายชาวยุโรป เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ให้ไว้โดยนักวิชาการ ได้นิยามความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานนั้น จำเป็นต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดวิธีการทำงานเพิ่มเติมจากเดิม หรือที่เรียกว่า “กลยุทธ์” พร้อมทั้งจัดทำกิจกรรม แผนงาน หรือโครงการให้สอดคล้องกับแต่ละกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางขององค์กรที่จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (strategic analysis) 2) การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (strategic implementation) และ 4) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (strategic control and evaluation) ซึ่งกิจกรรมทั้ง 4 กิจกรรมนี้มีความสัมพันธ์และเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน (Rumsfeld, 2011; Kaplan & Norton, 2008)

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการเริ่มต้นของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (vision) 2) พันธกิจ (mission) 3) เป้าประสงค์ (goal) 4) วัตถุประสงค์ (objective) 5) เป้าหมาย (target) และ 6) นโยบายองค์กร (organization Policy) ตามที่แต่ละองค์กรจะเลือกกำหนดใช้ ส่วนการวางแผนกลยุทธ์ควรเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และปัจจัยที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนต่อการดำเนินงาน กิจกรรมในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) การสรุปโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อน 4) การกำหนดกลยุทธ์ 5) การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และเป้าหมาย

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นกระบวนการแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการนำกลยุทธ์ที่กำหนดมาแปลงเป็นกิจกรรม แผนงาน หรือโครงการที่ต้องดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยงานที่ต้องทำ เวลาดำเนินการ ผู้ปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และตัวชี้วัด โดยมีโครงสร้างองค์กร ระบบงาน เทคโนโลยี และอื่น ๆ รองรับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีความซับซ้อนกว่าการกำหนดกลยุทธ์ เนื่องจากต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายความสำเร็จของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ องค์กรมีระบบการจัดการที่ดี และบุคลากรมีความรู้ความสามารถ การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ว่าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ในระหว่างการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จะต้องมีการควบคุม กำกับดูแล ติดตามความก้าวหน้า หากพบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ จะได้แก้ไขได้ทันทั่วทั้งตลอดจนมีการประเมินผลสำเร็จของแผนกลยุทธ์เป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ไปยังขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารเชิงกลยุทธ์หรือใช้ในการบริหารองค์กรมีมากมาย แต่ในการศึกษารุ่นนี้จะกล่าวถึงเฉพาะดัชนีชี้วัดแบบสมดุล (Balanced Scorecard: BSC) และการเปรียบเทียบสมรรถนะ (benchmarking) เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่องค์กรต่าง ๆ นิยมนำมาใช้อยู่ในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย

1.2 ทฤษฎีการจัดการภาวะวิกฤต (crisis management) ความหมายของการจัดการภาวะวิกฤต คือ สภาวะเหตุการณ์หรือสถานการณ์ชั่วคราวที่ไม่ได้คาดคิด มีความสับสน เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน ทำให้เกิดความตื่นตระหนก ซึ่งโดยส่วนใหญ่นั้นจะไม่ได้มีการเตรียมการเพื่อรับมือ โดยภาวะวิกฤตนั้นจะส่งผลเสียกับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะสร้างให้เกิดความกดดัน ภัยคุกคาม ผลกระทบทางลบต่อคนที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคคล องค์กร ตั้งแต่จำนวนเล็กน้อยไปจนถึงคนหมู่มาก และอาจส่งผลถึงชื่อเสียงไปจนถึงผลกำไรในการทำธุรกิจ ภาวะวิกฤตโดยส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นโดยที่ไม่มีสัญญาณแจ้งเตือนล่วงหน้า ฉะนั้นการรู้ถึงความสำคัญและขั้นตอนของการบริหารจัดการกับภาวะวิกฤตนั้น นับเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ระดับองค์กรที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญ และนำไปอยู่ในแผนงานเชิงกลยุทธ์ ดังนั้น การเตรียมการล่วงหน้าไว้ก่อน ย่อมทำให้เกิดความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่ง Mitroff (2004) ได้กล่าวถึง การเตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤติช่วยลดผลกระทบและเพิ่มโอกาสในการฟื้นตัวการพัฒนาความยั่งยืนของธุรกิจ การลดและปรับเมนูอาหารเพื่อสุขภาพ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเพิ่มความเชื่อมั่นจากลูกค้าในระยะยาว ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน (sustainability in business) Elkington (1997) ได้กล่าวถึง การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความไว้วางใจจากผู้บริโภค

การจัดการภาวะวิกฤต แบ่งออกได้ 3 แบบ ตามระดับความสามารถในการรับมือขององค์กร คือ กลุ่มวิกฤตที่ส่งผลกระทบต่องค์กรค่อนข้างน้อย (victim cluster) กลุ่มวิกฤตที่เป็นเหตุบังเอิญ (accidental cluster) และกลุ่มวิกฤตที่สามารถป้องกันได้ (preventable cluster)

2. การทบทวนวรรณกรรมการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการสังเคราะห์ตัวแปร

2.1 ทฤษฎีแนวคิด (lean management) หลักการสำคัญสำหรับการบริหารการจัดการแบบลีน (lean) ที่ประสบความสำเร็จ คือ แนวคิดของ “ความสูญเปล่า (waste)” ซึ่งหมายถึงการเพิ่มกระบวนการหรือกิจกรรมที่ไม่มีมูลค่าหรือคุณค่า (non-valued activities) ลงไปในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง (Shah & Khanzode, 2017) ความสูญเปล่าสามารถกำหนดเป็นสิ่งที่อื่นได้นอกจาก การทำกิจกรรมให้น้อยเท่าที่จำเป็น หรือวัตถุประสงค์เฉพาะที่จำเป็นในการดำเนินการ แม้ว่าการผลิตแบบลีนเริ่มต้นจากการเป็นกลยุทธ์ในการผลิต แต่ปัจจุบันชาวญี่ปุ่นได้นำแนวคิดลีนไปใช้อย่างกว้างขวางในอุตสาหกรรมต่าง ๆ หลักการลีนได้รับการศึกษาใช้ในกระบวนการผลิต และยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านธุรกิจ การทำงานแบบลีนมีลักษณะการทำงานที่ทำให้ต้นทุนต่ำลง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงขึ้น โดยการระบุคุณค่าของงานในมุมมองของผู้รับบริการ ทำให้องค์ประกอบของงานเด่นชัดด้วยสายธารคุณค่า ทำให้ระบบงานไหลลื่น โดยการกำจัดความสูญเปล่า และการสร้างระบบที่ตอบสนองต่อการดึง (establish pull) จากผู้รับบริการนำไปสู่ระบบที่สมบูรณ์แบบหลักการของการผลิตแบบลีน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) ระบุคุณค่า (value) ต้องเป็นคุณค่าที่มาจากมุมมองของลูกค้าเท่านั้น กำหนดคุณค่าของสินค้าหรือผู้รับบริการในมุมมองของลูกค้าหรือผู้รับบริการ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการจะได้รับความพึงพอใจสูงสุด 2) การแสดงสายธารแห่งคุณค่าหรือแผนผังสายธารแห่งคุณค่า (Value Stream Mapping: VSM) เพื่อให้ได้เห็นคอขวด สามารถระบุวิธีการกำจัด ทำให้เกิดการไหล ทำให้เห็นความสูญเปล่า ระบุวิธีการกำจัดความสูญเปล่าเห็นกิจกรรมที่ไม่ได้สร้างคุณค่า ระบุวิธีลดงานที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่า ได้เห็นแนวโน้มสภาพปัญหา เห็นแนวทางการกำหนดมาตรฐาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) การทำให้คุณค่าเกิดการไหลอย่างต่อเนื่อง (flow) ไม่ติดขัดในทุกกิจกรรมของกระบวนการนั้น ๆ การไหลทำให้ต้นทุนต่ำ คุณภาพดีขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าผู้รับบริการได้ดีกว่า ทำให้ทุกส่วนของกระบวนการผลิตไหลอย่างต่อเนื่อง 4) การให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นผู้ดึงคุณค่าจากกระบวนการ (pull) ให้ลูกค้าหรือ ผู้รับบริการดึงคุณค่าจากกิจกรรมที่ขายหรือให้บริการ การดึงทำให้ลดการรอคอย (bottleneck) ให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นผู้กำหนดกิจกรรม 5) การสร้างคุณค่าและการกำจัดความสูญเส้อย่างต่อเนื่อง (perfection) การแสวงหาและพัฒนาสู่ความสมบูรณ์แบบ โดยการลดความสูญเปล่าอย่างต่อเนื่องเมื่อถูกค้นพบ โดยการทำอย่างเป็น ระบบ (systemic

improvement) ทำอย่างเป็น ระบบ (systemic improvement) ทำตลอดเวลา โดยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอผ่านการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ เพื่อแสวงหาความสมบูรณ์แบบ ด้วยการวัดประสิทธิภาพของกระบวนการอย่างสม่ำเสมอตามระยะเวลา (Imai, 1986)

2.2 กลยุทธ์การลดต้นทุน (cost reduction strategy) ต้นทุน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการผลิตสินค้า หรือค่าใช้จ่ายในการซื้อวัตถุดิบ เพื่อนำมาผลิตสินค้า โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบผลิตภัณฑ์ การผลิต การทดสอบ การจัดเก็บและการขนส่ง 1) กลยุทธ์การลดต้นทุน ได้แก่ การลดต้นทุนวัตถุดิบ กิจกรรมที่ทำการผลิตสินค้าสำเร็จรูป ย่อมเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต ซึ่งต้องนำเอาวัตถุดิบแต่ละชนิดมาผลิตตามขั้นตอน 2) การลดต้นทุนบรรจุภัณฑ์ คุณสมบัติปกป้องสินค้าไม่ให้เกิดความเสียหาย การใช้วัสดุที่อาจจะนำกลับมาใช้ได้อีก และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่ประหยัด สะดวก ในการขนส่ง 3) การลดต้นทุนค่าพลังงาน การออกแบบการผลิตที่เหมาะสม การวางตำแหน่งเครื่องจักรที่เหมาะสม เพื่อลด การใช้พลังงาน 4) การลดต้นทุนค่าขนส่ง ค่าขนส่งเข้าของวัตถุดิบและค่าขนส่งออกของสินค้า และ 5) ต้นทุนค่าซ่อมแซม บำรุงเครื่องจักร และอาคารที่ผ่านการใช้งานไปในระยะหนึ่ง การเสื่อมสภาพของสินทรัพย์

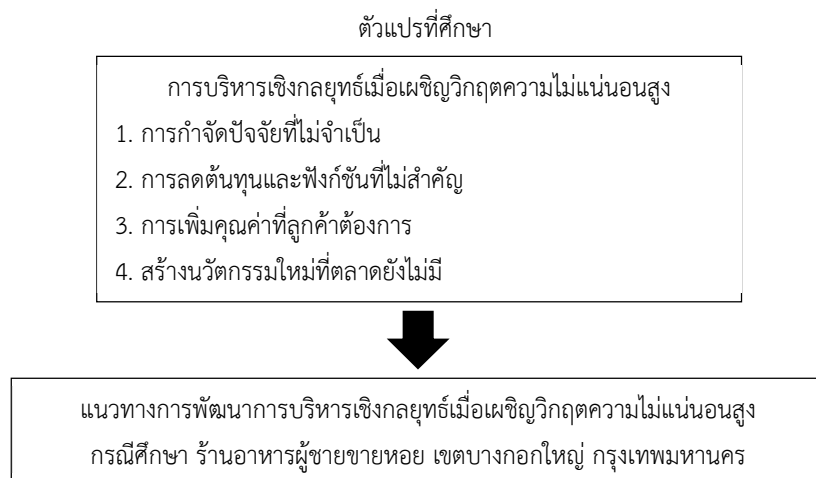
2.3 แนวคิดการเสนอคุณค่า (value proposition) การเสนอคุณค่า (value proposition) หมายถึง ชุดผลประโยชน์ ที่ออกแบบมาเพื่อให้ลูกค้าสามารถอธิบายได้ว่า ลูกค้าสามารถคาดหวังผลประโยชน์อะไรจากสินค้าและบริการของธุรกิจ ได้บ้าง การเสนอคุณค่าที่ดีจะสามารถจัดการกับงานปัญหา หรือประโยชน์ที่สำคัญต่อลูกค้าได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) สินค้าและบริการ (products and services) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ธุรกิจของเราเสนอให้ลูกค้า สินค้าและบริการเหล่านั้นจะเป็นฐานให้กับการเสนอคุณค่าเพื่อให้งานของลูกค้าสำเร็จ 2) ทางแก้ (pain relievers) หมายถึง สินค้าหรือบริการช่วยบรรเทาปัญหาของลูกค้าได้อย่างไรบ้าง 3) ตัวสร้างประโยชน์ (gain creators) หมายถึง สินค้าหรือบริการ จะสร้างประโยชน์ให้กับลูกค้าได้อย่างไร

2.4 ทฤษฎีกลยุทธ์สีน้ำเงิน (blue ocean strategy) แนวคิดทฤษฎีกลยุทธ์สีน้ำเงิน (blue ocean strategy) คิดค้นโดย Chan Kim และ Renée Mauborgne ในปี พ.ศ. 2548 (Kim & Mauborgne, 2005) เป็นแนวคิดการแข่งขัน ทางธุรกิจแบบเดิม ๆ โดยเสนอแนวทางให้องค์กรหลีกเลี่ยงจากการแข่งขันอันดุเดือดในตลาดที่มีอยู่แล้ว (red ocean) ไปสู่ การสร้างตลาดใหม่ที่ไร้คู่แข่ง (blue ocean) แทนที่จะแข่งขันในตลาดเดิมที่มีการแข่งขันสูง องค์กรควรสร้างตลาดใหม่ ที่ยังไม่มีใครแข่งขัน การสร้างตลาดใหม่ที่ไร้คู่แข่งไม่ใช่การสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยี แต่เป็นการสร้าง “นวัตกรรมคุณค่า” ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อลูกค้า ในขณะที่เดียวกันก็ลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นออกไป โดยใช้หลักการ การสร้างนวัตกรรมคุณค่าซึ่งประกอบด้วย 1) Eliminate (กำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น) กำจัดปัจจัยที่อุตสาหกรรมมองว่า เป็นเรื่องปกติ แต่ไม่ได้สร้างคุณค่าให้กับลูกค้า 2) Reduce (ลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ) ลดปัจจัยที่อุตสาหกรรม ให้ความสำคัญมากเกินไป แต่ไม่ได้สร้างคุณค่าที่แตกต่าง 3) Raise (เพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ) เพิ่มปัจจัยที่สร้างคุณค่า ให้กับลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญ และ 4) Create (สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี) สร้างปัจจัยใหม่ที่อุตสาหกรรมไม่เคยมีมาก่อน เห็นได้จากตัวอย่างของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจากกลยุทธ์สีน้ำเงิน เช่น Cirque du Soleil สร้างการแสดงละครสัตว์ รูปแบบใหม่ที่ผสมผสานศิลปะการแสดง ละคร และดนตรี ทำให้ดึงดูดผู้ชมกลุ่มใหม่ที่ไม่ใช่แค่เด็ก แต่รวมถึงผู้ใหญ่ที่ต้องการ ประสบการณ์ที่แตกต่าง Nintendo Wii สร้างเครื่องเล่นเกมที่เน้นการใช้งานที่ง่ายและสนุกสนาน เหมาะสำหรับทุกคน ในครอบครัว ทำให้ขยายตลาดไปยังกลุ่มผู้เล่นที่ไม่เคยเล่นเกมมาก่อน

ดังนั้น ทฤษฎีกลยุทธ์สีน้ำเงินเป็นแนวคิดที่ทรงพลังสำหรับองค์กรที่ต้องการสร้างความแตกต่างและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการสร้างตลาดใหม่ที่ไร้คู่แข่ง องค์กรสามารถหลีกเลี่ยงจากการแข่งขันอันดุเดือดและสร้างคุณค่าที่แตกต่างให้กับลูกค้าได้ อย่างไรก็ตาม การสร้างตลาดใหม่ที่ไร้คู่แข่งต้องอาศัยการวางแผน การวิเคราะห์ และการดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้ ประสบความสำเร็จในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษาตัวแปร ได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ลูกค้าร้านอาหารผู้ชายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cochran (1997) เมื่อกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนี้

$$n_0 = (Z^2 \cdot p \cdot q) / (e^2)$$

n_0 คือ ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ (เมื่อไม่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมด)

Z คือ ค่าคงที่จากตารางการแจกแจง Z ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 1.96

p คือ สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตามที่ต้องการศึกษา กำหนดเท่ากับ 0.5

q คือ $1-p$ มีค่าเท่ากับ $1-0.5$ เท่ากับ 0.5

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดเท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} n &= (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) / (0.05)^2 \\ &= (3.8416) \times (0.25) / 0.0025 \\ &= 0.9604 / 0.0025 \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนดไว้ และสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenience sampling)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ เจ้าของร้านอาหารผู้ขายชาวย่อย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 1 คน และ พนักงาน 5 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน ทำการสัมภาษณ์ทั้งหมด 6 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบปลายปิด และตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายชาวย่อย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านการกำจัดการจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น ด้านการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ ด้านการเพิ่มคุณค่า ที่ลูกค้าต้องการ และด้านสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี จำนวนด้านละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ

การหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

1) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

2) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cochran, 1997) โดยการทดสอบ กับลูกค้าร้านผู้ขายชาวย่อยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนนาคทั้งฉบับ เท่ากับ 0.941

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษาร้านอาหารผู้ขายชาวย่อย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างนี้จะมีการกำหนดประเด็นคำถามหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการกำจัดการจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น ด้านการลด ต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ และด้านสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี ไว้ล่วงหน้า อย่างชัดเจน แต่เปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์สามารถขยายคำถามหรือสอบถามเพิ่มเติมในประเด็นที่น่าสนใจได้ตามบริบท ของการตอบคำถาม โดยก่อนการสัมภาษณ์นำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม 2 ช่องทาง โดยช่องทางแรก ผ่านช่องทางออนไลน์ในเพจและกลุ่มเฟซบุ๊กของร้านอาหารผู้ขายชาวย่อย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยแจก แบบสอบถามเป็นคิวอาร์โค้ด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสแกนเพื่อทำแบบสอบถามผ่านทาง Google form โดยในแบบสอบถาม จะมีคำถามคัดกรองสำหรับลูกค้าร้านอาหารผู้ขายชาวย่อย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร เท่านั้นที่จะสามารถตอบ คำถามต่อไปได้ และมีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในบริเวณร้านให้กับลูกค้าที่สมัครใจตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธี เปิดคิวอาร์โค้ดให้สแกน พร้อมทั้งชี้แจงและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อให้เข้าใจตรงกัน และนำผลการศึกษาเชิงปริมาณที่ได้ ไปเป็นแนวทางในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบ เพื่อให้ได้แนวทางการ พัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของร้านในช่วงภาวะวิกฤตความไม่แน่นอนสูงอย่างลึกซึ้ง

การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัย ดำเนินการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยนำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ทราบก่อน จำนวน 6 คน ประกอบด้วย เจ้าของร้านอาหารผู้ขายชาวย่อย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 1 คน และ

พนักงาน 5 คน เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของร้านในช่วงภาวะวิกฤตความไม่แน่นอนสูง อย่างลึกซึ้ง โดยการสัมภาษณ์ ใช้ชุดคำถามที่พัฒนาจากกรอบแนวคิด กลยุทธ์สี่น้ำเงิน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น ด้านการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ และด้านสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี การสัมภาษณ์ ดำเนินการโดยการนัดหมายล่วงหน้า และบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง (โดยได้รับความยินยอม) จากนั้น จึงนำข้อมูลไปถอดความและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อสรุปผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของลูกค้าร้านผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ต่อกลยุทธ์การบริหารร้านในช่วงภาวะวิกฤตความไม่แน่นอนสูง ตามกรอบแนวคิดกลยุทธ์สี่น้ำเงิน 4 ด้าน คือ ด้านการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น (eliminate) ด้านการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ (reduce) ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ (raise) และด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี (create) การตีความหมายค่าเฉลี่ยจะใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีการบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยสุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและถอดความอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยจัดกลุ่มรหัสข้อมูล (code) ตามประเด็นหลักที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดกลยุทธ์สี่น้ำเงิน ได้แก่ ด้านการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น (eliminate) ด้านการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ (reduce) ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ (raise) และด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี (create) นำข้อมูลที่จัดกลุ่มแล้วมาสังเคราะห์เพื่อหาแนวโน้ม (patterns) หรือประเด็นร่วม (themes) ที่สำคัญ และอธิบายถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ของร้านผู้ขายชายหอย ในช่วงภาวะวิกฤตความไม่แน่นอนสูง และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในเชิงอธิบาย พร้อมเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้เข้ากับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของร้านในสถานการณ์วิกฤตความไม่แน่นอนสูงด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ ด้านการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ และด้านการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

การบริหารเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการบริหาร
ด้านการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น	4.21	0.47	มาก
ด้านการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ	4.27	0.63	มาก
ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ	4.36	0.47	มาก
ด้านสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี	4.42	0.37	มาก
ภาพรวม	4.32	0.42	มาก

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ร้านอาหารผู้ขายชายหอยมีการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพลิกโฉมการดำเนินธุรกิจ ในช่วงที่ตลาดร้านอาหารกำลังเผชิญกับความไม่แน่นอนสูง โดยใช้กลยุทธ์สี่ด้าน โดยมีความหมายในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น (eliminate) สถานประกอบการได้ดำเนินการคัดกรองและตัดลดเมนูที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มแก่ลูกค้า เช่น เมนูที่มียอดจำหน่ายต่ำหรือมีต้นทุนวัตถุดิบสูงเกินความเหมาะสม โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลยอดขายและโครงสร้างต้นทุนของเมนูต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีส่วนช่วยในการควบคุมต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การลดจำนวนเมนูที่ไม่จำเป็นส่งผลต่อการจัดการวัตถุดิบ โดยช่วยลดปริมาณของเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสต็อก นอกจากนี้ ยังช่วยลดความซับซ้อนของกระบวนการให้บริการ โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคที่หันมาใช้บริการผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น เช่น การใช้แอปพลิเคชันในการรับคำสั่งซื้อ การให้ลูกค้าสแกนคิวอาร์โค้ด เพื่อเข้าถึงเมนูและสั่งอาหารด้วยตนเอง ซึ่งนอกจากจะช่วยลดต้นทุนด้านแรงงานแล้ว ยังช่วยลดข้อผิดพลาดในการรับคำสั่ง เพิ่มความรวดเร็วในการบริการ และยกระดับประสบการณ์ของลูกค้าให้มีความสะดวกและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ (reduce) ผู้ประกอบการได้ดำเนินการลดจำนวนพนักงานหน้าร้าน ควบคู่กับการประยุกต์ใช้ระบบอัตโนมัติเพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์ในบางหน้าที่ เช่น การสั่งอาหารผ่านการสแกนคิวอาร์โค้ด หรือแอปพลิเคชันบนอุปกรณ์มือถือของลูกค้า ซึ่งช่วยลดภาระงานของพนักงานในการรับออเดอร์ ขณะเดียวกัน ยังมีการนำระบบชำระเงินแบบไร้สัมผัส (contactless payment) เพื่อเพิ่มความสะดวกในการให้บริการแก่ลูกค้า การลดจำนวนพนักงานในลักษณะนี้มีนัยสำคัญต่อการลดต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉพาะค่าแรงในระยะยาว อีกทั้งยังส่งผลให้การบริหารจัดการภายในร้านมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ (raise) กลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสบการณ์ลูกค้า คือ การใช้การเล่าเรื่อง (storytelling marketing) เพื่อถ่ายทอดคุณค่าของวัตถุดิบและขั้นตอนการปรุงอาหาร โดยร้านได้นำเสนอเรื่องราวผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊กและอินสตาแกรม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการคัดสรรวัตถุดิบจากแหล่งธรรมชาติไปจนถึงเบื้องหลังการประกอบอาหารของเชฟภายในร้าน การสื่อสารลักษณะนี้มีศักยภาพในการสร้างความเชื่อมโยงทางอารมณ์ระหว่างลูกค้าและแบรนด์ (emotional engagement) และช่วยให้ลูกค้าตระหนักถึงคุณค่าเชิงวัฒนธรรมและความใส่ใจในรายละเอียดของร้านมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมสื่อสารแบบมีส่วนร่วม เช่น การถ่ายทอดสดการปรุง

อาหาร (live cooking show) และเบื้องหลังการทำงาน (behind the scenes) ยังมีบทบาทในการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือของร้าน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ลูกค้าได้มีปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์ในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างประสบการณ์ลูกค้าเชิงบวกในระยะยาว

2.4 ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี (create) การสร้างความแตกต่างในการให้บริการและการขาย นับเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจยุคใหม่ โดยเฉพาะในบริบทที่ผู้บริโภคมีความต้องการที่หลากหลายและคาดหวังประสบการณ์ที่สะดวก รวดเร็ว และมีคุณค่าเพิ่มขึ้น ร้าน “ผู้ชายชายหอย” ได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวสู่การพัฒนาารูปแบบธุรกิจใหม่ที่เน้นการสร้างตลาดที่ยังไม่มีคู่แข่งโดยตรงด้วยกลยุทธ์ใช้น้ำเงินผ่านการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการในรูปแบบนวัตกรรม เช่น ระบบธุรกิจบอกรับสมาชิก (subscription box) อาหารพร้อมปรุง ระบบพรีออเดอร์ออนไลน์ และกิจกรรมการตลาดเชิงปฏิสัมพันธ์บนแพลตฟอร์มดิจิทัล หนึ่งในแนวทางที่โดดเด่นคือ การพัฒนาโมเดลการขายแบบธุรกิจบอกรับสมาชิก อาหารพร้อมปรุง (meal kit subscription) ซึ่งตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มองหาความสะดวกสบายและคุณภาพในกระบวนการรับประทานอาหาร ลูกค้าสามารถสมัครสมาชิกรายเดือนหรือรายสัปดาห์เพื่อรับกล่องวัตถุดิบที่ได้รับการคัดเลือกรูปแบบที่พิถีพิถัน พร้อมคู่มือหรือสูตรอาหารที่ออกแบบโดยเชฟของร้าน การให้บริการในลักษณะนี้ไม่เพียงช่วยให้ผู้บริโภคสามารถมีประสบการณ์การทำอาหารที่บ้านได้อย่างง่ายดาย แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างลูกค้าและแบรนด์ อีกทั้งยังมีส่วนในการเพิ่มกระแสเงินสดและลดความไม่แน่นอนในการวางแผนยอดขาย

การอภิปรายผล

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ชายชายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ ด้านการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่สำคัญ และด้านการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น เนื่องจากร้านอาหารได้ให้ความสำคัญกับการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากคู่แข่ง ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบเมนูเฉพาะกิจ บรรจุนวัตกรรมสร้างสรรค์ การใช้โซเชียลมีเดียอย่างมีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายรูปแบบใหม่ เช่น การเดลิเวอรี่ผ่านแอปพลิเคชัน ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคในช่วงล็อกดาวน์ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ร้านยังสามารถเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการได้อย่างชัดเจน เช่น การให้บริการที่รวดเร็ว การดูแลเรื่องความสะดวกและความปลอดภัย รวมถึงการรักษามาตรฐานของรสชาติอาหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและกลับมาใช้บริการซ้ำ ในด้านการลดต้นทุน ร้านมีการจัดการวัตถุดิบอย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนคงที่บางส่วน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น เช่น การตัดกิจกรรมส่งเสริมการขายแบบหน้าร้าน การลดจำนวนเมนูที่ไม่เป็นที่นิยม ล้วนเป็นแนวทางที่ช่วยให้ร้านสามารถรักษาสภาพคล่องทางการเงินและปรับตัวให้สอดคล้องกับข้อจำกัดทางสาธารณสุข ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้ประกอบการขนาดย่อม ที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดกลยุทธ์ใช้น้ำเงินได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตนเอง ทำให้สามารถรักษาการดำเนินธุรกิจไว้ได้ท่ามกลางวิกฤต ทั้งยังสร้างจุดแข็งที่อาจต่อยอดได้ในระยะยาว เมื่อสถานการณ์เข้าสู่ภาวะปกติ ผู้ประกอบการร้านอาหารมีการปรับตัวโดยใช้กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงวิกฤตโควิด-19 ผู้ประกอบการร้านอาหารมีการปรับแผนธุรกิจโดยเน้นการลดต้นทุน การเพิ่มช่องทางการขายออนไลน์ และการปรับปรุงเมนูอาหาร เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในช่วงวิกฤตโควิด-19 อย่างไรก็ตามการลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ และการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น ก็มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้ร้านอาหารสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ในช่วงวิกฤต

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์เมื่อเผชิญวิกฤตความไม่แน่นอนสูง กรณีศึกษา ร้านอาหารผู้ขายขายหอย เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าของร้านอาหารผู้ขายขายหอยมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อพลิกโฉมการดำเนินธุรกิจในช่วงที่ตลาดร้านอาหารกำลังเผชิญกับความไม่แน่นอนสูง โดยใช้กลยุทธ์สี่น้ำเงิน โดยมีแนวทาง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น ดำเนินการตัดเมนูที่ขายไม่ดี ตัดเมนูที่ต้นทุนสูงหรือยอดขายต่ำ ช่วยลดต้นทุนและปรับการบริหารให้ทันสมัยผ่านระบบคิวอาร์โค้ด ด้านลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ ดำเนินการลดจำนวนพนักงานโดยใช้ระบบสั่งอาหารและชำระเงินอัตโนมัติ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ ดำเนินการยกระดับคุณค่าด้วยการเล่าเรื่องผ่านโซเชียลมีเดีย ถ่ายทอดที่มาวัตถุดิบและเบื้องหลังการปรุงอาหารเพื่อสร้างความผูกพัน และด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี ดำเนินการสร้างนวัตกรรมบริการใหม่ เช่น บอกรับการเป็นสมาชิกและระบบพรีออเดอร์ออนไลน์ เพื่อตอบสนองพฤติกรรมลูกค้ายุคใหม่และสร้างตลาดใหม่ที่มีคู่แข่งตรง แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ร้านอาหารผู้ขายขายหอยไม่เพียงแค่ปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในภาวะวิกฤต แต่ยังสามารถใช้วิกฤตเป็นโอกาสในการสร้างมูลค่าใหม่ให้กับธุรกิจ และสร้างความแตกต่างอย่างยั่งยืนในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งเป็นหัวใจของกลยุทธ์สี่น้ำเงินอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kim & Mauborgne (2005) ที่กล่าวว่ากลยุทธ์สี่น้ำเงินเป็นการสร้างพื้นที่ตลาดใหม่ที่ไม่มีการแข่งขัน โดยการทำให้คู่แข่งหมดความหมาย การวิเคราะห์ผลการวิจัยตามแนวทาง 4 ด้านของกลยุทธ์สี่น้ำเงิน ได้แก่ 1) ด้านการจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น การตัดเมนูที่ขายไม่ดี ลดกระบวนการซับซ้อน และยกเลิกโฆษณาแบบดั้งเดิมที่ไม่คุ้มค่า เป็นการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter (1985) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการเลือกกิจกรรมที่สร้างคุณค่าและกำจัดกิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่า 2) ด้านลดต้นทุนและฟังก์ชันที่ไม่สำคัญ (reduce) การลดขนาดพื้นที่นั่งทาน ปรับใช้ระบบคิวอาร์โค้ดและใช้วัตถุดิบท้องถิ่น เป็นการลดต้นทุนและเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Slack et al., (2010) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการเพิ่มคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ การยกระดับบรรจุภัณฑ์ เพิ่มเมนูที่เป็นเอกลักษณ์ และใช้การเล่าเรื่องในการตลาดออนไลน์ เป็นการสร้างความแตกต่างและเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotler & Keller (2016) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า และ 4) ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ตลาดยังไม่มี การพัฒนาโมเดล ธุรกิจบอกรับเป็นสมาชิก ระบบพรีออเดอร์ และกิจกรรมถ่ายทอดสดการปรุงอาหาร เป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับลูกค้าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Teece (2010) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจ ไม่ใช่แค่แผนการหารายได้ แต่เป็น “ตรรกะ” ที่องค์กรใช้ในการสร้าง ส่งมอบ และจับมูลค่าจากลูกค้า แต่เป็นการเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งกับกลยุทธ์และนวัตกรรม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษา วิกฤตความไม่แน่นอนสูงสามารถเกิดขึ้นโดยไม่ทันตั้งตัวและผู้บริโภคในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญในการตัดสินใจบริโภคดังนั้นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมบริการและรูปแบบการขายใหม่การพัฒนา รูปแบบการขายแบบธุรกิจผูกปิ่นโตอาหารพร้อมปรุง และระบบพรีออเดอร์ออนไลน์ แสดงให้เห็นถึงแนวทางการสร้างตลาดใหม่ และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์สี่น้ำเงินในบริบทของร้านอาหาร รวมถึงบทบาทของการตลาดแบบการเล่าเรื่องการตีประสบการณ์ถ่ายทอดให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อสร้างความผูกพันกับลูกค้าในการสร้างคุณค่า และความผูกพันกับลูกค้าการใช้การเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับวัตถุดิบและขั้นตอนการปรุงอาหารผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการสร้างการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการนำระบบกลยุทธ์สี่น้ำเงิน สำหรับการสั่งอาหารและชำระเงินแบบไร้สัมผัส แสดงให้เห็นถึงวิธีการลดต้นทุนด้านแรงงานและเพิ่มความสะดวกสบายให้กับลูกค้า ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปรับตัวในยุคดิจิทัล การจัดลำดับความสำคัญของ

กลยุทธ์เชิงรุกในช่วงวิกฤต ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ในช่วงวิกฤต ร้านอาหารให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมใหม่ และการเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการลดต้นทุนและการกำจัดปัจจัยที่ไม่จำเป็น ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงความสำคัญของการรักษายอดขาย และความพึงพอใจของลูกค้าควบคู่ไปกับการควบคุมค่าใช้จ่ายเชื่อมโยงทางอารมณ์กับลูกค้า และยกระดับการรับรู้ถึงคุณค่าของแบรนด์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาโมเดลธุรกิจร้านอาหารให้สามารถรองรับวิกฤตในอนาคต ควรมีการออกแบบและพัฒนาโมเดลธุรกิจที่สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์วิกฤต เช่น การเพิ่มช่องทางจำหน่ายแบบออนไลน์ และระบบพรีออเดอร์ให้เป็นมาตรฐานของธุรกิจ

1.2 การเพิ่มการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการลูกค้า และช่วยวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม

1.3 การสร้างประสบการณ์ที่แตกต่างให้กับลูกค้าผ่านกลยุทธ์การสร้างคุณค่าให้กับนวัตกรรม ร้านอาหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเมนูที่เป็นเอกลักษณ์ และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สร้างความประทับใจเพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์มากขึ้น

1.4 การพัฒนาความร่วมมือกับแหล่งวัตถุดิบท้องถิ่นเพื่อความยั่งยืน สร้างระบบห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนและส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน

1.5 การใช้กลยุทธ์การตลาดแบบการเล่าเรื่องการดิงประสบการณ์มาถ่ายทอดให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อสร้างความผูกพันกับลูกค้า โดยนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับอาหาร วัตถุดิบ และแนวคิดของร้านผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของลูกค้าสร้างความจดจำในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจในเขตเมืองและต่างจังหวัด เพื่อพิจารณาบริบทเชิงพื้นที่ที่มีผลต่อแนวทางการบริหารอย่างไร โดยเฉพาะในแง่ของการเข้าถึงเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค หรือระบบโลจิสติกส์ เช่น เปรียบเทียบร้านในกรุงเทพมหานครกับร้านในหัวเมืองรอง เป็นต้น

2.2 ควรทำการพัฒนาแบบจำลองกลยุทธ์สำหรับธุรกิจอาหารในภาวะวิกฤตในลักษณะการสร้างโมเดลเชิงทฤษฎี (strategic crisis management model for food SMEs) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง เช่น มียอดประกอบของความยืดหยุ่น (resilience) การใช้ข้อมูล (data-driven) และการบริหารความเสี่ยง (risk management)

2.3 ควรทำการขยายขอบเขตการวิจัยไปยังธุรกิจประเภทอื่นในอุตสาหกรรมอาหาร เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของร้านอาหารประเภทต่าง ๆ เช่น ร้านอาหารฟรanchise ร้านอาหารเพื่อสุขภาพ และร้านอาหารริมทาง (street food) เป็นต้น เพื่อหาจุดร่วมและจุดต่างของแนวทางการปรับตัวต่อวิกฤตความไม่แน่นอนสูง

เอกสารอ้างอิง

Cochran, W. G. (1997). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business*. Capstone.

- Gössling, S., Scott, D., & Hall, C. M. (2021). Pandemics, tourism and global change: A rapid assessment of COVID-19. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(1), 1-20.
- Imai, M. (1986). *Kaizen: The key to Japan's competitive success*. McGraw-Hill.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). *The execution premium: Linking strategy to operations for competitive advantage*. Harvard Business Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard Business Review Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2015). *Blue ocean strategy: Expanded edition*. Harvard Business Review Press.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management*. Pearson
- Mitroff, I. I. (2004). *Crisis leadership: Planning for the unthinkable*. Wiley.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Rumsfeld, D. H. (2011). *Known and unknown: A memoir*. Sentinel.
- Shah, B., & Khanzode, V. (2017). Storage allocation framework for designing lean buffers in forward-reserve model: A test case. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 45(1), 90-118. doi:10.1108/IJRDM-07-2016-0112.
- Slack, N., Chambers, S., & Johnston, R. (2010). *Operations management*. Pearson Education.
- Teece, D. J. (2010). Business models, business strategy and innovation. *Long Range Planning*, 43(2-3), 172-194.
- World Health Organization. (2020). *Impact of COVID-19 on food security and nutrition*. Retrieved 24 April 2025 from <https://www.who.int/news/item/13-10-2020-impact-of-covid-19-on-people's-livelihoods-their-health-and-our-food-systems>.



องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน Quality of working life of employees in private companies

เจษฎา เลิศวารีเวช^{1*}, นัทนิชา โชติพิทยานนท์²

Jedsada Lertvareevej^{1*}, Natnicha Chotpittayanon²

^{1,2}วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2} College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: s60563809002@ssru.ac.th^{1*}, natnicha.ch@ssru.ac.th²

Received: April 09, 2025

Revised: May 12, 2025

Accepted: May 16, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะพนักงานจัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น หากองค์กรมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีตามมาในที่สุด โดยในการศึกษาครั้งนี้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ 1. องค์ประกอบด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม 2. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3. องค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน 6. องค์ประกอบด้านลักษณะการบริหารงาน 7. องค์ประกอบด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8. องค์ประกอบด้านความภูมิใจองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานในบริษัทเอกชน

Abstract

This academic article aims to study the components of quality of working life of employees in private companies. Quality of working life is considered crucial because employees are valuable resources and are important to the organization. Therefore, if the organization provides a suitable and conducive work environment and atmosphere that makes employees feel good about their work, ensures stability, and promotes happiness at work, it will ultimately lead to improved work efficiency. In this study, concepts and theories related to quality of working life were collected to synthesize the components of quality of working life of employees in private companies. In conclusion, the components of quality of working life of employees in private companies consist of 8 factors: 1. appropriate compensation components, 2. appropriate environment components, 3. opportunities for skill development components, 4. advancement and job security components, 5. relationships with other people in the workplace components, 6. management characteristics components, 7. freedom from work components, and 8. organizational pride components.

Keywords: quality of working life, work efficiency, employees in private companies

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างคนขององค์กรที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน การใช้ระบบประกันคุณภาพ และผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับน้อยลง ปัญหาหนี้หากไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้อง จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพที่ต้องการ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัญหาทั้งหลายไม่ว่าจะยุ่งยากมากน้อยเพียงใด สามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ หรือบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ นับตั้งแต่การสรรหา การฝึกอบรม เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากร รวมถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพอีกด้วย โดยคน (man) ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก ทั้งนี้ในแง่ของปริมาณและคุณภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2542) ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ หรือบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ นอกจากนั้นการทำงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีบุคลากรที่เพียงพอเหมาะสมกับงาน ดังนั้นการคัดเลือกคน หรือบุคลากรเข้ามาทำงาน จะต้องมีการศึกษาที่ตรงกับการปฏิบัติ และก่อนที่จะปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมอย่างดี จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีเพียงพอกับงานในหน้าที่ทุกฝ่าย จึงจะทำให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างสมดุล และที่สำคัญคือผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรักและความกระตือรือร้นในการทำงานด้วย (สมพงศ์ เกษมสิน, 2523) ซึ่งจากการศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความรัก ความกระตือรือร้นในการทำงาน ผูกพันกับการทำงาน หน่วยงานต่าง ๆ จึงได้พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ต้องกระทำทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น (สมยศ นาวิการ, 2549) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งจะแตกต่างตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์กร

ดังนั้นในบทความนี้ผู้เขียนจึงมุ่งศึกษาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนว่าประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย กลยุทธ์หรือวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ยืนยาวไม่ละทิ้งองค์กรไป อันจะนำไปสู่การเกิดการพัฒนาเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และสร้างความมั่นคงและยั่งยืนแก่องค์กรต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้และการประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล ตามสถานภาพ บทบาทและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมก่อให้เกิดความสุข และความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน รวมไปถึงเกิดความพึงพอใจในการทำงานของตนเองด้วย (กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับสวี่ทน์ มัตตินรินทร์กุล และคณะ (2540) ที่กล่าวว่า คำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับของการมีชีวิตที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเข้ากับหลาย ๆ ด้าน

ในขณะที่ อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งรวมในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกต่อผลตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กร/ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า มัณฑนา เพชรเมณี (2552) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายมิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขารวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

3.1 เป้าหมายพื้นฐาน (traditional goal) หมายถึง แนวทางหรือจุดมุ่งหมายดั้งเดิมที่ถูกกำหนดขึ้นในระยะเริ่มต้นของชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ

3.2 การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากนายจ้าง ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลภายในองค์กร และในบริบทของกลุ่มหรือสังคมในวงกว้าง

3.3 อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence of decision) หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่มีผลมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

3.4 ความท้าทายของลักษณะงาน (challenge of work content) เกี่ยวข้องกับความซับซ้อน ความยากง่าย และความแปลกใหม่ของภารกิจที่ได้รับ ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และการพัฒนาศักยภาพของคนงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้นของคนงานเอง

3.5 ชีวิตการทำงาน (work life) กล่าวถึง ในมิติการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินและพัฒนาในช่วงชีวิตของคนงาน ซึ่งมีผลกระทบและความสัมพันธ์โดยตรงต่อคนงาน ครอบครัว และสังคม

นอกจากนี้ยังพบว่า สมพงษ์ รัตนบุพศ (2558) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน รู้สึกได้ถึงความมั่นคงในหน้าที่และชีวิตตนเองอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ชีวิตที่มีคุณภาพได้รับการดูแลที่ดี ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านร่างกายและจิตใจจากสภาวะที่ต่างกัน ความต้องการของบุคคลจึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถ้าบุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ก็สามารถเผชิญกับปัญหาทุกสภาวะ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้ พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (สมพงษ์ รัตนบุพศ, 2558)

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate income) ที่จะดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสมทั้งนี้ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (safe and healthy working conditions) คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่าง ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจได้

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (immediate opportunity to use and develop human capacities)

เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยให้พัฒนาและดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงานด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผนงานลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนไม่ใช่เพียงแค่บางส่วนซึ่งจะสามารถช่วยเพิ่มทักษะ และความชำนาญในงานนั้น

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) คือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้อำนาจและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

5. ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the work organization) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติ หรือนิ่งถึงพวกพ้อง มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

6. สิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism in the work organization) เป็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นให้มีความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษากฎระเบียบ หรือการได้รับผลประโยชน์อื่นที่เท่ากัน ช่วยให้เป็นการกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกันซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work and the total life space) คือ การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวหรือคนรัก และสังคมภายนอกของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of the work life) คือ กิจกรรม การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความผิตชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจของการทำงานที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วมด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ

ในขณะที่ Delamotte & Takezawa (1984 อ้างถึงใน ทศนีย์ ชาติไทย, 2559) ได้กล่าวถึง มิติที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เป็น 5 ด้าน คือ

1. การได้รับความคุ้มครองจากสภาพการจ้าง (traditional goals) กล่าวคือ เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง เช่น ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ การได้รับความปลอดภัยจากสถานที่ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อมการทำงาน และรวมไปถึงความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความเสี่ยงจากการที่จะถูกเลิกจ้างในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (fair treatment at work) กล่าวคือ การได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด เป็นธรรมจากองค์กร ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งชนชั้นอันเนื่องมาจากฐานะทางสังคม เพศ สภาพเชื้อชาติ สีผิว หรือความเห็นต่างทางการเมือง

3. อำนาจการตัดสินใจ (influence of decision) คือ การส่งเสริมให้มีสิทธิในการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรอง

4. ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (challenge of work content) เป็นการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เพื่อดึงศักยภาพของบุคคลนั้นออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งก็คือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงาน

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (work life cycle) เป็นการที่องค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตนอกเวลาทำงานของบุคคลต่าง ๆ เช่น การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัว การลดช่องว่างในสถานะทางสังคม

ในองค์กรให้มีความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน หรือได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม

สุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนำอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง สามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้เหมาะสม และ
8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

รณชฎี ป้องกันภัย (2557) ได้เสนอความคิดว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีตหรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การยอมรับ คือ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การค่านิยมการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้น ๆ
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนา (development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (dignity) คือ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ ได้รับการยกย่องหรือยอมรับในความสามารถ การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรจะทำให้บุคคลนั้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตมากขึ้น
3. การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (daily practice) กล่าวคือ โดยทั่วไปบุคคลต้องใช้เวลาน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน มีการประสานงานที่ดีเพื่อให้บุคคลสามารถไปถึงเป้าหมายได้

นอกจากนั้นผู้ศึกษายังได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน สามารถสรุปได้ว่า

ณัชช โมธินา (2566) ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับการทำงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานบางส่วนทั้งในเรื่องปริมาณ

และคุณภาพให้เหมาะสมกับงาน 3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีการออกแบบลักษณะงานที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน 4. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น สังคมการทำงานควรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย กฎระเบียบมีความยืดหยุ่นเหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน 6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีแบบแผนและกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นระบบดี มีมาตรฐาน 7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวและ 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (2564) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะประกอบด้วยหลากหลายองค์ประกอบแตกต่างกันออกไป และหน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ และรู้สึกว่าการที่ตนเองทำอยู่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการต่อองค์กร ได้แก่ 1) สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานน้อยลง 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น 4) ลดความตึงเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุน ด้านการรักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนด้านประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการจ่ายลดลง 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร 7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี และ 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิหรือความเสี่ยง การรับฟังความคิดเห็นพนักงาน การเคารพสิทธิพนักงาน

ผลการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากนักวิชาการและนักวิจัย สามารถนำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ซึ่งในการดำเนินงานของบริษัทเอกชนนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานและประสิทธิผลของงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นภายในการดำเนินงานของบริษัทเอกชน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานให้ความสนใจ เนื่องจากการจ้างงานในปัจจุบันเงินเดือนหรือค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียวไม่ใช่เป้าหมายของพนักงานอีกต่อไป หากแต่ต้องมีบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม การได้เป็นตัวเองและความสมดุลในการใช้ชีวิต เช่น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุข การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การและสังคม โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและองค์กร นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ซึ่งมีข้อค้นพบว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้มีความเต็มใจการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ในบริษัทเอกชนที่พบในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ประกอบด้วย 8 ปัจจัยสำคัญที่หน่วยงาน บริษัท หรือองค์กรต้องให้ความสำคัญ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. องค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. องค์ประกอบด้านลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. องค์ประกอบด้านภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. องค์ประกอบด้านความภูมิใจองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

บทสรุป

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ 1) องค์ประกอบด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม 2) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3) องค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน 6) องค์ประกอบด้านลักษณะการบริหารงาน 7) องค์ประกอบด้านภาวะอิสระจากงานและ 8) องค์ประกอบด้านความภูมิใจองค์กร ดังนั้นผู้เขียนจึงขอเสนอแนะองค์การต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับประเด็นดังต่อไปนี้

1. บริษัทเอกชนแต่ละแห่ง ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน โดยควรพิจารณาจากสภาพค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน อีกทั้งควรจัดให้มีเกณฑ์ในการประเมินผลเงินเดือนที่มีความเหมาะสม พิจารณาเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและเพื่อบริการงาน

2. ในการทำงาน ควรจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองและมีความเป็นมิตร การเคารพในสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคลในระดับที่เหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับผู้บริหาร

3. ควรให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะความรู้ ความสามารถใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ นอกจากนั้นยังควรพิจารณาเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่เติบโตมากขึ้นในอนาคต

4. ต้องไม่ละเลยในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ควรจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือในปฏิบัติงานที่ได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัย หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในองค์กรที่เพียงพอ มีการวางแผนการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ แก่บุคลากร

5. ความภูมิใจในงานและองค์กร ควรเสริมสร้างให้บุคลากรสนับสนุนนโยบายขององค์กรในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

6. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรดำเนินการศึกษาในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ฯลฯ เพื่อขยายผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชลิต ศุภศักดิ์อึ้ง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(4), 1526-1538.
- ณัชช โมธินา. (2566). การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทักษิณ ขาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มณฑนา เพชรหมณี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รณชุตี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สุธารัตน์ ศรุตสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ และราณี พรมานะจิรังกุล. (2540). เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกทุก 100 ตัวชี้วัดและ 26 ตัวชี้วัด. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสม่า ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



การศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
อำเภอท่ายาง ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

A study on attitudes toward English teachers' communicative language
teaching methods in Thayang District, under the Jurisdiction of the Primary
Educational Service Area Office, Phetchaburi 2

นริศรา เจียมดี^{1*}, สุรัตนา อติพัฒน์²

Naritsara Jiamdi^{1*}, Surattana Adipat²

^{1,2} ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^{1,2} Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Ramkhamhaeng university

*Corresponding author's e-mail: naritsarajiamdi987@gmail.com^{1*}, ajsurattana@gmail.com²

Received: April 17, 2025

Revised: May 09, 2025

Accepted: May 09, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
อำเภอท่ายาง ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย
เชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
จำนวน 44 คน ซึ่งคัดเลือกด้วยการสุ่มแบบง่าย การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย
พบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีทัศนคติเชิงบวกต่อการสอนด้วยวิธีการสื่อสาร โดยเฉพาะด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอน
ที่กระตุ้นการโต้ตอบและการเรียนรู้ที่หลากหลาย และพบว่าการใช้เกม รวมถึงเทคโนโลยีช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสาร
ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ทักษะการสื่อสารของครูและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษมีอิทธิพล
ต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำวิธีการนี้ไปใช้ ได้แก่ ขาดห้องเรียนที่ใหญ่และ
ความมั่นใจของครูในการใช้ภาษาอังกฤษ ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

โดยเน้นการพัฒนาทักษะของครู เพิ่มการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน และส่งเสริมรูปแบบการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น

คำสำคัญ: การสอนภาษาอังกฤษ, การสื่อสาร, ทักษะคิด, กิจกรรมการเรียนรู้

Abstract

This study aimed to investigate English teachers' attitudes toward the Communicative Language Teaching method in Thayang District, under the jurisdiction of the Primary Educational Service Area Office, Phetchaburi 2. A survey research design was employed, using a questionnaire as the primary data collection tool. The sample consisted of 44 English teachers, selected through simple random sampling. The data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation. 1. The results indicated that English teachers held positive attitudes toward CLT, particularly regarding interactive classroom activities and the use of diverse teaching materials. 2. The use of games and technology was found to effectively enhance students' communication skills. Furthermore, teachers' language proficiency and communication abilities significantly influenced students' learning outcomes. However, obstacles to implementing CLT included large class sizes and limited teacher confidence in using English. These findings offer valuable insights for improving English language instruction through enhanced teacher training, the integration of educational technology, and the promotion of interactive teaching approaches to increase student engagement.

Keywords: English language teaching, communication, attitudes, learning activities

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกศตวรรษที่ 21 มีการใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางใช้ในการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นภาษาที่สองในการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การเรียนรู้ภาษาอังกฤษมี 4 ทักษะ คือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน ซึ่งการเริ่มต้นเรียนภาษาอังกฤษมาจากการฟังและพูด ถ้าผู้เรียนสามารถฟังและพูดได้นั้น ทักษะอื่นๆ จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาต่อไปได้ (ขวัญชัย ช้วนนา, 2562)

ในปัจจุบันมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการเรียนการสอน ได้แก่ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต และอื่น ๆ ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้เน้นภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ครูควรมีทักษะด้านการฟังและการพูด ดังตัวอย่างงานวิจัยของภาสกร เรืองรอง และคณะ (2559) พบว่า ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมุ่งเน้นที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังนำแนวคิดเกมมิฟิเคชันมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเพิ่มความตื่นตัวในการเรียนรู้ รวมถึงการเรียนในรูปแบบออนไลน์ที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและทุกที่ นอกจากนี้ นักศึกษาแสดงทัศนคติที่ดีต่อการสอนภาษาอังกฤษแบบสื่อสาร โดยเฉพาะในด้านการ

ทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตระหนักและการยอมรับแนวทางการสอนที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนกร สุวรรณพฤติ, 2564; ฉวีวรรณ โยคิน, 2561)

แต่เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่ยังคงใช้รูปแบบและวิธีการจัดการเรียนสอนแบบเน้นไวยากรณ์และการแปล (grammar translation) ส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษในสถานการณ์อย่างง่ายในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงฟังภาษาอังกฤษไม่เข้าใจ อาจเนื่องมาจากสาเหตุความไม่มั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษ มีความเขินอาย กลัวพูดผิด ทำให้นักเรียนไม่กล้าสนทนาโต้ตอบกับครูผู้สอนหรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน ยึดติดกับการเรียนรู้แบบท่องจำ คำศัพท์ การเน้นไวยากรณ์เป็นหลัก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษารูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอกำแพงแสน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษได้ใช้รูปแบบใดบ้างที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์รายวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเพิ่มขึ้น นักเรียนสามารถฟังภาษาอังกฤษได้อย่างเข้าใจในความหมายของประโยคต่างๆ ส่งผลทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในการสื่อสารโต้ตอบระหว่างครูผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียน ทั้งนี้เป็นการพัฒนาตนเองในการใช้ภาษาอังกฤษและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการใช้รูปแบบการสอนที่เข้ากับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอกำแพงแสน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การฟังเป็นกระบวนการรับรู้ที่มีความสำคัญในชีวิตประจำวัน และมีบทบาทสำคัญในการติดต่อสื่อสาร ผู้ฟังจำเป็นต้องสามารถตีความหมายจากสิ่งที่ได้ยิน และควรฝึกฝนทักษะการฟังอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบโต้ได้อย่างถูกต้องและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฟังอย่างมีประสิทธิภาพช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง โดยเฉพาะในการฟังภาษาอังกฤษ ซึ่งต้องการความรู้ด้านภาษาศาสตร์และบริบทของสถานการณ์ เพื่อช่วยในการตีความเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น (อรุณ เมียดสีนา, 2563; ปัทมา ยัมสกุล, 2563)

นอกจากทักษะการฟัง ทักษะการพูดก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารที่มีความซับซ้อนและต้องการการตอบสนองจากผู้ฟัง ทั้งนี้ปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เช่น น้ำเสียง ภาษาท่าทาง และการถ่ายทอดอารมณ์ ล้วนมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง การสื่อสารด้วยคำพูดจึงไม่ใช่เพียงแค่การถ่ายทอดข้อมูล แต่ยังเป็น การส่งผ่านความคิดและความรู้สึกไปพร้อมกัน โดยเฉพาะในบริบททางสังคม ทักษะการพูดที่ดีจะช่วยให้นักเรียนสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การประเมินทักษะการพูดจึงควรให้ความสำคัญกับความสามารถในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร และต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์นั้น ๆ รูปแบบการเรียนการสอนควรสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบหลักคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอน และการประเมินผล ซึ่งมีหลายประเภทตามแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน การพัฒนารูปแบบฯ ต้องอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบ เริ่มจากการศึกษาข้อมูล ออกแบบ ทดลอง และปรับปรุงเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพ (พัชรินทร์ สุริยวงศ์, 2560; อรุณ เมียดสีนา, 2563; ขวัญชัย ช้วนนา, 2562)

เมื่อพิจารณาความสำคัญของทักษะการฟังและการพูด จะเห็นได้ว่าทั้งสองทักษะเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ภาษาผ่านวิธีการสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อแนวทางการพัฒนารูปแบบการสอนภาษาอังกฤษในระดับนโยบายและการปฏิบัติในห้องเรียน งานวิจัยหลายฉบับได้ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในแนวทางการสอนภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นการพัฒนา

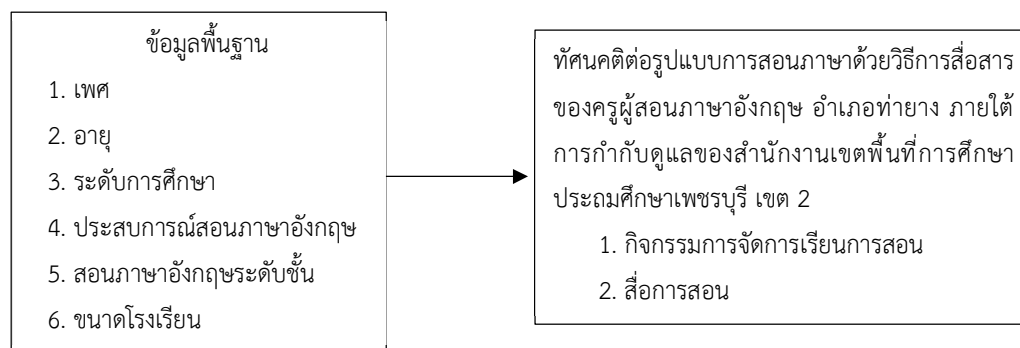
ทักษะการพูดและการฟัง ตัวอย่างเช่น ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ครูได้รับการฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษในระดับ B2 สำหรับการพูด ฟัง และอ่าน และระดับ B1 สำหรับการเขียน ส่วนในประเทศอินโดนีเซียให้ความสำคัญกับการใช้วิธีการสอนแบบสื่อสาร เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารของผู้เรียน โดยครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะนิสัยของผู้เรียน เช่น นักเรียนที่มีลักษณะชอบเข้าสังคมหรือนักเรียนที่เก็บตัว งานวิจัยเหล่านี้จึงมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนครูในการพัฒนากลยุทธ์การสอนที่ตอบโจทย์ผู้เรียน และช่วยให้นักเรียนสามารถตระหนักรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (Goriot & van Hout, 2022; Nggawu & Thao, 2023; Sukavatee & Khlaisang, 2023)

จากแนวทางดังกล่าว นักการศึกษาได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของรูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธีการสื่อสารไว้ว่า ครูผู้สอน โดยเฉพาะในระดับปฐมวัย ควรผ่านการฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษในระดับ B2 เป็นอย่างน้อย นอกจากนี้ ทั้งครูและผู้เรียนควรมีคุณลักษณะที่สำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะพื้นฐาน 3R ได้แก่ การอ่าน (reading) การเขียน (writing) และการคำนวณ (arithmetic) และทักษะเสริม 7C ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ การเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารและสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะทางอาชีพ แนวคิดการสอนแบบการเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร (CLT) จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้ภาษาในสถานการณ์จริง โดยให้ความสำคัญกับความคล่องแคล่วมากกว่าความถูกต้องทางไวยากรณ์ และส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการสนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมร่วมมือที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น (ปัทมา ยัมสกุล, 2563; Brown, 2007 อ้างถึงใน ธนกร สุวรรณพฤติ, 2564)

จากการวิเคราะห์แนวคิดและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การสอนเพื่อการสื่อสาร (CLT) เป็นแนวทางสำคัญในการเรียนการสอนภาษาที่สอง ซึ่งมีรากฐานมาจากวิธีสอนแบบฟัง-พูด (Audio-Lingual Method) โดยมุ่งเน้นให้เกิดกิจกรรมเชิงโต้ตอบ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปราย และการจำลองสถานการณ์ในชีวิตจริง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบการสอน CLT ได้ถูกแบ่งออกเป็นสามระยะ ได้แก่ ระยะแรกที่เน้นวิธีการแบบดั้งเดิม ซึ่งมักไม่ประสบผลสำเร็จ ระยะที่สองเป็นแนวทางสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารในห้องเรียนและระยะสุดท้ายเกิดจากการตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ทำให้เห็นได้ว่าไม่มีวิธีการใดที่เหมาะสมที่สุดในทุกบริบทของการเรียนรู้ภาษา (Alghamdi et al., 2019 อ้างถึงใน Sukavatee & Khlaisang, 2023)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยางาย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เกี่ยวกับการศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยะยา ยายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษอำเภอยะยา ยายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 จำนวน 47 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ใช้รูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสาร จำนวน 44 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับการศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยะยา ยายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ซึ่งมีจำนวน 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ สอนภาษาอังกฤษระดับชั้น ขนาดโรงเรียน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติต่อรูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยะยา ยายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 มี 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน และด้านที่ 2 สื่อการสอน เกณฑ์ที่ใช้วัดทัศนคติต่อรูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยะยา ยายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยใช้เกณฑ์ Likert scale มากำหนดเป็นค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อำเภอยายาย เพื่อทำหนังสือส่งออกถึงผู้อำนวยการโรงเรียน 47 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ตอบรับกลับทางออนไลน์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษอำเภอยายาย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำแบบสอบถามไปใช้กับผู้ให้ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม แจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยต่อรูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นภาพรวมและรายด้าน พร้อมแปลความหมายมาตราส่วนประมาณค่าความเห็นด้วย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 - 5.00 แสดงว่ามีทัศนคติที่ต่ออย่างมากต่อการใช้รูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสาร

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20 แสดงว่ามีทัศนคติที่ดีต่อการใช้รูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสาร

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40 แสดงว่ามีทัศนคติที่ปานกลางต่อการใช้รูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสาร

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 - 2.60 แสดงว่ามีทัศนคติที่น้อยต่อการใช้รูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสาร

คะแนนเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่า 1.00 - 1.80 แสดงว่ามีทัศนคติที่ไม่ต่ออย่างมากต่อการใช้รูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสาร

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยายาย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 นำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ สอนภาษาอังกฤษระดับชั้น ขนาดโรงเรียน นำเสนอตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n=44)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	3	6.8
	หญิง	41	93.2
อายุ	21-30 ปี	13	29.5
	31-40 ปี	27	61.4
	41-50 ปี	3	6.8
	51-60 ปี	1	2.3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n=44)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	35	79.5
ปริญญาโท	9	20.5
ปริญญาเอก	-	-
ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ		
1-5 ปี	16	36.4
6-10 ปี	20	45.5
11-15 ปี	7	15.9
16-20 ปี	-	-
21 ปี	1	2.3
สอนภาษาอังกฤษระดับชั้น		
ป.1	2	4.54
ป.2	2	4.54
ป.3	4	9.09
ป.4	3	6.81
ป.5	3	6.81
ป.6	7	15.90
ป.1-ป.6	11	25.00
ป.3-ป.6	1	2.27
ป.2-ป.4	1	2.27
ป.4-ป.6	5	11.36
ป.5-ป.6	2	4.54
ป.1, ป.2, ป.3, ป.6	2	4.54
ป.3-ป.4	1	2.27
ขนาดโรงเรียน		
เล็ก	18	40.9
กลาง	18	40.9
ใหญ่	8	18.2
ภาพรวม	44	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 44 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 และเป็นเพศชาย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 อายุ 21-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 อายุ 41-50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 อายุ 51-60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็น

ร้อยละ 2.3 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 ปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ส่วนใหญ่ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ 6-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ 1-5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ 11-15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ประสบการณ์สอนภาษาอังกฤษ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ส่วนใหญ่สอนภาษาอังกฤษระดับชั้น ป.1-ป.6 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 สอนภาษาอังกฤษระดับชั้น ป.6 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 สอนภาษาอังกฤษระดับชั้น ป.4-ป.6 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 สอนระดับชั้น ป.3 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 สอนภาษาอังกฤษระดับชั้น ป.4, ป.5 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.81 สอนภาษาอังกฤษระดับชั้น ป.1, ป.2, ป.1, ป.2 ป.3, ป.6 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 และ สอนระดับชั้น ป.3-ป.6, ป.2-ป.4 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ซึ่งการสอนภาษาอังกฤษสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ระดับชั้น ส่วนใหญ่ขนาดโรงเรียนเล็กและกลางเท่ากัน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 ขนาดใหญ่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยาย่าง ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนดังตารางที่ 2 และด้านสื่อการสอน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อรูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน

กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านใช้ภาษาอังกฤษด้วยวิธีการสื่อสารก่อนเข้าสู่บทเรียน	4.43	0.79	มาก
2. ท่านใช้ภาษาอังกฤษด้วยวิธีการสื่อสารในระหว่างการจัดการเรียนการสอน	4.25	0.81	มาก
3. ท่านใช้ภาษาอังกฤษด้วยวิธีการสื่อสารในท้ายคาบเรียน	4.18	0.90	มาก
4. วิธีการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสาร (CLT) สามารถพัฒนาทักษะการฟังและการพูดของนักเรียนให้ดีขึ้น	4.41	0.66	มาก
5. การจัดกิจกรรมให้นักเรียนทำงานกลุ่มช่วยพัฒนาทักษะการฟังและการพูดของนักเรียนมากขึ้น	4.30	0.90	มาก
6. เทคนิคการสอนในรูปแบบการสื่อสาร (CLT) ช่วยให้นักเรียนมีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น	4.48	0.55	มาก
7. ครูควรสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่กระตุ้นให้ทุกคนกล้าใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารมากขึ้น	4.59	0.62	มากที่สุด
8. กิจกรรมการเรียนการสอนแบบสถานการณ์จำลอง (role play) ทำให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น	4.59	0.62	มากที่สุด
9. การถามคำถามและตอบภาษาอังกฤษ (questioning techniques) ช่วยทำให้การสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนมีประสิทธิภาพในทักษะฟัง-พูด	4.45	0.70	มาก
10. การสอนภาษาอังกฤษนั้นละคำหน้าเสาธง ทำให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น	4.39	0.84	มาก
11. การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดเทศกาลวันสำคัญต่าง ๆ เป็นภาษาอังกฤษช่วยทำให้นักเรียนได้ภาษาอังกฤษในชีวิตจริงมากขึ้น	4.45	0.85	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12. การนำเสนอบทเรียนในสไลด์การสอนด้วย PowerPoint presentation หรือ Canva ที่มีการนำเสนอของเจ้าของภาษาประกอบในการนำเสนอช่วยเพิ่มทักษะการฟังหรือการพูดภาษาอังกฤษ	4.50	0.66	มาก
13. การจัดคำภาษาอังกฤษให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น	4.30	0.76	มาก
14. การสอนแบบบูรณาการโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลาง ให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น	4.36	0.61	มาก
ภาพรวม	4.41	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูควรสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่กระตุ้นให้ทุกคนกล้าใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารมากขึ้น ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา กิจกรรมการเรียนการสอนแบบสถานการณ์จำลอง (role play) ให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น ($\bar{X} = 4.59$) ซึ่งคะแนนทั้งสองข้อเท่ากัน ส่วนการใช้ภาษาอังกฤษด้วยวิธีการสื่อสารในท้ายคาบเรียน ($\bar{X} = 4.18$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติต่อรูปแบบการสอนด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษด้านสื่อการสอน

ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิดีโอภาษาอังกฤษเกี่ยวกับเนื้อหาในบทเรียนช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.55	0.55	มากที่สุด
2. เกมช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.57	0.76	มากที่สุด
3. แอปพลิเคชันทางการศึกษา เช่น เกมทายคำ เกมจับคู่คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.55	0.73	มากที่สุด
4. สื่อเสมือนจริงช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.55	0.66	มากที่สุด
5. เพลงภาษาอังกฤษช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.52	0.59	มากที่สุด
6. บัตรคำศัพท์ช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.41	0.73	มาก
7. บอร์ดให้ความรู้ภาษาอังกฤษช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน	4.34	0.71	มาก
ภาพรวม	4.41	0.73	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านสื่อการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เกมช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา แอปพลิเคชันทางการศึกษา เช่น เกมทายคำ เกมจับคู่คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน ($\bar{X} = 4.55$) และวิดีโอภาษาอังกฤษเกี่ยวกับเนื้อหาในบทเรียนช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนบอร์ดให้ความรู้ภาษาอังกฤษช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน ($\bar{X} = 4.34$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยางาย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนช่วยส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับเนื้อหาส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ การใช้วิธีการสอนที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และทำให้บรรยากาศในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น

ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูควรสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่กระตุ้นให้ทุกคนกล้าใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Brown (2007 อ้างถึงใน ธนกร สุวรรณพฤติ, 2564) ได้นิยามว่า แนวคิดการสอนแบบการเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร (CLT) ให้ความสำคัญว่า การเรียนรู้ภาษาจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนพยายามใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์จริง มีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ 1) วัตถุประสงค์การสอนเน้นที่ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลของผู้เรียน รวมถึงทักษะต่าง ๆ 2) การใช้ภาษาในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการใช้ภาษาที่เหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร 3) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่วและเข้าใจ โดยไม่ต้องกังวลกับความถูกต้องในทุกประการ และมีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเมื่อเกิดข้อผิดพลาด 4) การใช้ภาษาสื่อสารในชีวิตจริงเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกห้องเรียน 5) การตระหนักรู้ในด้านการเรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองและใช้กลยุทธ์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างอิสระ 6) ครูทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ภาษาและมีปฏิสัมพันธ์ ในขณะที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมและกระตือรือร้นในกิจกรรมร่วมมือ ส่วนกิจกรรมการเรียนการสอนแบบสถานการณ์จำลอง (role play) ทำให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ ครูควรสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่กระตุ้นให้ทุกคนกล้าใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารมากขึ้น โดยครูควรเลือกวิธีที่สะดวกและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งบ่งชี้ว่าจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครู เพื่อให้การนำแนวคิดการสอนแบบการเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร (CLT) ไปใช้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านสื่อการสอน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกมช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เรียนกล้าใช้ภาษาอังกฤษ เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสอนแบบการเรียนรู้เพื่อการสื่อสารที่เน้นให้ผู้เรียนใช้ภาษาสื่อสารในสถานการณ์จริง การเรียนรู้ภาษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อผู้เรียนได้รับโอกาสฝึกฝนการใช้ภาษาอย่างอิสระ โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ นอกจากนี้ กิจกรรมการสอนแบบสถานการณ์จำลอง (role play) ได้รับการยืนยันว่าเป็นวิธีที่ช่วยให้นักเรียนมีโอกาสดีกใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น ทั้งนี้ยังพบว่า ทัศนคติของครูส่งผลต่อการเลือกใช้วิธีการสอน การเปลี่ยนแปลงแนวคิดของครูให้สอดคล้องกับแนวคิดการสอนแบบการเรียนรู้เพื่อการสื่อสารจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านสื่อการสอน พบว่า เกมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การใช้เกมร่วมกับแนวคิดการสอนแบบการเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร สามารถเพิ่มความสามารถด้านคำศัพท์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาทัศนคติต่อรูปแบบการสอนภาษาด้วยวิธีการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ อำเภอยางาย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบองค์ความรู้ใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. การตระหนักถึงความสำคัญของบรรยากาศการเรียนรู้ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในบริบทนี้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความกล้าที่จะใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูตระหนักดีว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาและความรู้สึกมีผลต่อการพัฒนาทักษะทางภาษาของนักเรียน

2. การยอมรับและเห็นคุณค่าของกิจกรรมสถานการณ์จำลอง (role play) กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติได้รับการยอมรับอย่างสูงว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิดของ CLT ที่เน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์ที่มีความหมาย

3. การบูรณาการสื่อการสอนที่หลากหลายโดยเฉพาะเกมและเทคโนโลยี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูผู้สอนเชื่อมั่นว่าเกมและแอปพลิเคชันทางการศึกษา รวมถึงสื่อเสมือนจริงและวิดีโอ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และแสดงให้เห็นว่าครูพยายามนำเครื่องมือเหล่านี้มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและประสิทธิภาพในการเรียนรู้

4. การเชื่อมโยงทักษะครูสู่ผลลัพธ์นักเรียน งานวิจัยนี้ตอกย้ำว่าทักษะการสื่อสารและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในด้านเหล่านี้

5. การระบุอุปสรรคในการนำ CLT ไปใช้ แม้ว่าครูจะมีทัศนคติที่ดีต่อ CLT แต่ขนาดห้องเรียนที่ใหญ่และความไม่มั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษของครูเองยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการนำวิธีการสอนนี้ไปใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนและให้การสนับสนุนครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ครูควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ทันสมัย มีการฝึกฝนสนทนาในสถานการณ์ต่าง ๆ

1.2 ด้านสื่อการสอน ครูควรใช้สื่อดิจิทัลอื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น จะทำให้การเรียนรู้สนุกสนานและผู้เรียนมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาด้านหลักสูตรสำหรับครู ควรเน้น ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในรูปแบบที่หลากหลาย (เช่น การสอนแบบเน้นการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอน)

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ โดยพิจารณาถึงปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชัย ชวนา. (2562). การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 16(73), 13-21.

ฉวีวรรณ โยธิน. (2561). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, 21(1), 27-37.

- ธนกร สุวรรณพฤติ. (2564). การศึกษาทัศนคติของนักศึกษาครูภาษาอังกฤษที่มีต่อการสอนภาษาแบบสื่อสารในรายวิชา
กิจกรรมสำหรับการสอนภาษาอังกฤษ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(2), 104–120.
- ปัทมา ยิ้มสกุล. (2563). การจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในศตวรรษที่ 21
ด้วยทักษะ CLT สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม*,
6(2), 14–28.
- พัชรินทร์ สุริยวงศ์. (2560). *ศาสตร์การพูด*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภาสกร เรืองรอง, สุพรรณ น้อยนคร, ภัทร รัตนเจริญ, อารยา ปุเกตุแก้ว, วิจิต ชวะหะ และวัชรพงศ์ แสงอ่อน. (2559).
การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้ห้องเรียนกลับทาง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 11(2), 259–270.
- อรุณ เมียดสีนา. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะทางภาษาอังกฤษ ตามแนวการเรียนรู้แบบ
บูรณาการภาษาและเนื้อหา สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Goriot, C., & van Hout, R. (2022). Primary-school teachers' beliefs about the effects of early-English
education in the Dutch context: Communicative scope, disadvantaged learning, and their skills in
teaching English. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 26(4), 298–513.
- Nggawu, L. O., & Thao, N. T. P. (2023). The impact of communicative language teaching (CLT) approach on
students' speaking ability in a public Indonesian university: Comparison between introverts and
extrovert groups. *International Journal of Language Education*, 7(3), 393–413.
- Sukavatee, P., & Khlaisang, J. (2023). A survey of research into English teaching approaches and
instructional media in Thailand. *Learn Journal*, 16(2), 752–769.



แนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ Guidelines for business brand management through the perspective of modern entrepreneurs in Phetchabun Province

บุปผา ลาภะวัฒนาพันธ์^{1*}
Buppha Lapawattanaphun^{1*}

¹คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹School of Communication Arts, The University of the Thai Chamber of Commerce (UTCC)

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

Received: May 19, 2025

Revised: May 27, 2025

Accepted: May 31, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวทางศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมให้ดีขึ้น (ดีพร้อม คพอ.) รุ่นที่ 414 จังหวัดเพชรบูรณ์ และการค้นคว้าหลักฐานจากเอกสารต่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่เป็นรุ่นทายาทธุรกิจ ซึ่งความท้าทายของการสืบทอดกิจการจากรุ่นพ่อแม่ คือ การบริหารแบรนด์ให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางพลวัตรแห่งการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับความพยายามปลดปล่อยข้อจำกัดที่มาจากปัจจัยภายในและภายนอก โดยไม่ลืมแสวงหาโอกาสทางการตลาดใหม่ ๆ เพื่อต่อยอดธุรกิจ ทั้งนี้ ผู้ประกอบการยุคใหม่ได้เสนอแนวทางการสร้างแบรนด์ให้เป็นที่รู้จัก จดจำ และมีชื่อเสียง ประกอบด้วย การขยายตลาดและช่องทางการจัดจำหน่าย การปรับภาพลักษณ์แบรนด์ให้ทันสมัย การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและการบริการ การนำธุรกิจเข้าสู่โลกออนไลน์เพื่อขยายฐานลูกค้า การสวมบทบาทนักบริหารจัดการที่ดินเพื่อเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการว่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ประกอบการยุคใหม่ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารแบรนด์อย่างมาก โดยเฉพาะการสื่อสารผ่านพนักงานขายประจำร้าน เฟซบุ๊กเพจของธุรกิจ และแพลตฟอร์มดิจิทัล เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคดิจิทัล

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารแบรนด์, การสร้างแบรนด์, ผู้ประกอบการยุคใหม่

Abstract

This research aims to study business brand management guidelines through the perspective of modern entrepreneurs in Phetchabun Province using qualitative research methods. The data was collected through in-depth interviews with entrepreneurs participating in the Industrial Business Entrepreneur Development Program (DIPROM) Class 414 in Phetchabun Province and documentary research. The research found that most of the modern entrepreneurs in Phetchabun Province are business heirs. The challenge of succeeding the business from their parents lies in managing the brand to achieve success amidst the dynamics of change as well as striving to unlock limitations stemming from both internal and external factors, while seeking new market opportunities to further the business. The modern entrepreneurs proposed guidelines for making the brand recognized, memorable, and reputable. This includes expanding markets and sales channels, modernizing brand image, utilizing technology to increase the efficiency of production and service processes, bringing business online to expand customer base, acting as brand management executives to increase commercial value, and hiring consultants to solve problems or create competitive advantages. The research also found that modern entrepreneurs are highly aware of the importance of brand communication, especially through in-store sales staff, business Facebook pages, and TikTok online platforms as these channels have influence on buying decision of digital era consumers.

Keywords: brand management guidelines, brand building, modern entrepreneurs

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากสร้างงานและสร้างรายได้ภายในประเทศ ส่งเสริมการลงทุน กระจ่ายความเจริญทางเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งออกสินค้าและบริการไปสู่ตลาดต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลรายงานสถานการณ์ MSME รายปี (MSME White Paper) ประจำปี 2567 ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) พบว่าผู้ประกอบการ SME ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ อาทิ การชะลอตัวทางเศรษฐกิจ พฤติกรรมผู้บริโภค การขาดแคลนแหล่งเงินทุน การเข้าถึงตลาดที่จำกัด และการขาดทักษะจำเป็นในการบริหารจัดการธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งความท้าทายดังกล่าวส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายกิจการของ SME อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ภายใต้ความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม หรือดีพร้อม (DIPROM) จึงมีการสรรหา SME ที่มีศักยภาพเข้าร่วมโครงการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพด้านการบริหารจัดการผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมให้ดีพร้อม หรือที่รู้จักกันทั่วไปว่า “ดีพร้อม คพอ.” ซึ่งดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้ประกอบการ SME สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือทางธุรกิจระหว่างผู้ประกอบการไทย ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้ SME เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ สามารถพัฒนาศักยภาพจนขยายธุรกิจให้เติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดเป็น

ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจากภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ นับเป็นรุ่นที่ 414 ของประเทศ (กระทรวงอุตสาหกรรม, ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2, 2568)

เนื่องจาก “ดีพร้อม คพอ.” เป็นโครงการที่ได้รับการยอมรับจากผู้ประกอบการทั่วประเทศ และกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการคัดเลือก ล้วนเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ ครอบคลุมทั้งผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เจ้าของธุรกิจหรือทายาทธุรกิจ ผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจในธุรกิจ ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าท่ามกลางความท้าทายของสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน ผู้ประกอบการยุคใหม่ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมให้ดีพร้อม (ดีพร้อม คพอ.) รุ่นที่ 414 จังหวัดเพชรบูรณ์ จะมีแนวทางในการบริหารแบรนด์ของธุรกิจให้ประสบความสำเร็จอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้เข้าใจมุมมองการบริหารงานของผู้ประกอบการยุคใหม่ มองเห็นทิศทางการสร้างแบรนด์ในระดับภูมิภาค รวมทั้งค้นพบโอกาสทางการตลาดใหม่ ๆ เพื่อให้ธุรกิจเติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบรนด์สำหรับผู้ประกอบการและธุรกิจเอสเอ็มอี

เมื่อธุรกิจเผชิญความท้าทายเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้แบรนด์ถูกพูดถึงในฐานะสินทรัพย์ที่มีค่า หากแบรนด์ใดสามารถส่งมอบคุณค่าตามที่ผู้บริโภคคาดหวังย่อมสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจ โดย สราวุธ อนันตชาติ (2565) กล่าวว่า การสร้างแบรนด์คือ วิธีการสร้างให้สินค้ามีความแตกต่างจากผู้ขายรายอื่น ๆ ทั้งนี้ คำว่า “แบรนด์” (brand) หรือ “ตราสินค้า” มาจากคำดั้งเดิมในภาษาเยอรมันว่า “brandr” หมายถึง การเผา เนื่องจากจุดเริ่มต้นของนิยามเป็นการใช้ความร้อนเพื่อประทับรอย ตราลงไปบนตัวของวัวควายสำหรับบ่งบอกความเป็นเจ้าของและแยกความแตกต่างจากเจ้าของไร่ปศุสัตว์อื่น ๆ ส่วนสมาคมการตลาดแห่งสหรัฐอเมริกา หรือ American Marketing Association (AMA) ได้ให้คำจำกัดความอย่างเป็นทางการว่า “แบรนด์” คือ คำ ชื่อ เครื่องหมาย การออกแบบ หรือทุก ๆ อย่างที่ใช้เพื่อระบุสินค้าหรือบริการของผู้ขายแต่ละรายหรือแต่ละกลุ่ม โดยมีการจดทะเบียนและได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแบรนด์เป็นมากกว่าชื่อ โลโก้ หรือสัญลักษณ์ที่นักการตลาดให้นิยาม เพราะหมายถึงสิ่งที่ผู้บริโภครู้จักและมีการเชื่อมโยงภายในจิตใจ ทำให้แบรนด์นั้น ๆ แตกต่างจากแบรนด์อื่น ๆ ภายใต้อินทรีย์ภาพเดียวกัน นอกจากนี้ Grace & O’Cass (2002, อ้างถึงใน สราวุธ อนันตชาติ, 2565) ยังย้ำว่า หากแบรนด์ใดได้รับการยอมรับในด้านคุณภาพ ย่อมทำให้สินค้าเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ฉมาदनัย มากนวล, 2567)

สำหรับการสร้างแบรนด์โดยการสืบทอดธุรกิจครอบครัวจากผู้ก่อตั้งสู่รุ่นทายาท นับเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญยิ่งเนื่องจากแผนการสร้างแบรนด์ที่แข็งแกร่งจะสะท้อนความสามารถด้านการปรับตัว การเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส ตลอดจนช่วยขยายกิจการและความสำเร็จในระยะยาว ซึ่ง รศ.ดร.เอกชัย อภิศักดิ์กุล คณบดีคณะวิทย์พัฒน และผู้อำนวยการศูนย์ธุรกิจครอบครัว มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้แนะนำวิธีพัฒนาแบรนด์ให้แข็งแกร่ง ดังนี้ (ฐานเศรษฐกิจ, 2566)

1) สร้างเอกลักษณ์ ในการสร้างแบรนด์ การมีชื่อที่ง่ายต่อการจดจำและสะท้อนถึงคุณค่าทางธุรกิจช่วยสร้างความแตกต่างเหนือคู่แข่ง โดยเอกลักษณ์ของแบรนด์ คือ สิ่งที่คุณจะนึกถึงเมื่อมองเห็นหรือได้ยินชื่อ เอกลักษณ์ที่แข็งแกร่งทำให้ธุรกิจโดดเด่น สร้างความน่าเชื่อถือ สร้างความไว้วางใจ และเพิ่มยอดขาย ดังนั้น ธุรกิจสามารถนำความมุ่งมั่นของครอบครัวมาสร้างเป็นเอกลักษณ์ของแบรนด์ได้เช่นกัน

2) สร้างความภักดีของผู้บริโภค การสร้างแบรนด์ช่วยสร้างฐานลูกค้าภักดี เพราะลูกค้าที่คุ้นเคยกับแบรนด์จะมีแนวโน้มซื้อซ้ำ และบอกต่อเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการแบบปากต่อปาก โดยเฉพาะธุรกิจครอบครัวที่ดำเนินกิจการมานาน หากลูกค้ามีประสบการณ์ที่ดีกับบริษัทก็มีแนวโน้มทำธุรกิจร่วมกันต่อไปในอนาคต

3) ดึงดูดลูกค้าใหม่เข้ามา แผนการสร้างแบรนด์ที่แข็งแกร่งเป็นแนวทางที่ยอดเยี่ยมในการดึงดูดลูกค้าใหม่ และแสดงให้เห็นว่าธุรกิจมีความโดดเด่นกว่าคู่แข่ง หากแบรนด์สามารถสร้างการรับรู้และความน่าเชื่อถือ ย่อมเพิ่มโอกาสให้ลูกค้ากลับมาซื้อสินค้าหรือใช้บริการซ้ำอีกครั้ง นอกจากนี้ แบรนด์ที่รู้จักในวงกว้างจะสร้างพันธมิตรและได้รับการสนับสนุนตลอดจนช่วยขยายฐานลูกค้าให้กว้างยิ่งขึ้น

4) เป็นผู้มีอำนาจในตลาด การสร้างแบรนด์ช่วยผลักดันให้ธุรกิจเป็นผู้มีอำนาจในอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยภาพลักษณ์ที่แข็งแกร่งของแบรนด์จะสื่อว่าธุรกิจนั้นเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือและน่าเชื่อถือ ทำให้เข้าถึงตลาดและลูกค้าใหม่ ๆ ได้ง่าย

5) สร้างคุณค่าระยะยาว การมีแบรนด์แข็งแกร่งและเป็นที่รู้จักช่วยเพิ่มความภักดีและความไว้วางใจจากลูกค้า ซึ่งจะนำไปสู่การซื้อซ้ำและการแนะนำแบบปากต่อปาก เมื่อบริษัทเติบโต มูลค่าของแบรนด์ก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และเมื่อเวลาผ่านไปอาจกลายเป็นทรัพย์สินอันล้ำค่าที่สร้างผลตอบแทนให้กับธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

หากพิจารณากลยุทธ์การสร้างแบรนด์พบว่าประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก คือ การระบุกลุ่มเป้าหมาย (target consumer identification) การออกแบบแบรนด์ (brand design) การสร้างเอกลักษณ์ของแบรนด์ (brand identity creation) การปฏิบัติการสร้างแบรนด์ (brand building implementation) การยกระดับแบรนด์ (leveraging the brand) (ศรีภิญญา มงคลศิริ, 2547 อ้างถึงใน บุปผา ลาภะวัฒนาพันธ์, 2565) ขณะที่การสร้างแบรนด์สำหรับธุรกิจขนาดเล็กเพื่อมุ่งสู่ธุรกิจขนาดใหญ่ในมุมมองของธนพงศ์ วงศ์ชินศรี เจ้าของร้าน “Penguin Eat Shabu” และเพจ Torpenguin - ผู้ขายขายบริการ มี 5 กลยุทธ์ ดังนี้ (ธนาคารไทยพาณิชย์, ม.ป.ป.)

1) โฟกัสที่คุณค่า ก่อนมูลค่า ผู้ประกอบการควรย้อนถามว่าธุรกิจของตนให้คุณค่าอะไรกับลูกค้า คนรอบข้าง ชุมชน และสังคม เพราะการที่ธุรกิจในปัจจุบันต้องมี 3P คือ ผลกำไร (Profit) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น พนักงาน ซัพพลายเออร์ ฯลฯ (People) และชุมชนสังคมโลก (Planet) โดยธุรกิจที่ดีคือธุรกิจที่มีความหมายต่อชุมชนและสังคม

2) แตกต่างตั้งแต่แรกเห็น สร้างความจดจำ การสร้างประสบการณ์ให้ลูกค้าเป็นเรื่องจำเป็นมาก ไม่ใช่แค่ความแตกต่างแต่ต้องแตกต่างจนสร้างการจดจำตั้งแต่แรกเห็น

3) ใส่ชีวิตจิตใจให้กับแบรนด์ แบรนด์ก็เหมือนคนที่มีชีวิตจิตใจ การสร้างบุคลิกให้กับแบรนด์ (brand persona) จึงมีความสำคัญต่อการทำคอนเทนต์เพื่อสื่อสารกับลูกค้า ธุรกิจต้องกำหนดแบรนด์คาแรกเตอร์ก่อนที่จะทำคอนเทนต์สื่อสาร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การสื่อสารทุกอย่างต้องไม่หลุดจากแบรนด์คาแรกเตอร์ รวมถึงพูดในสิ่งที่ลูกค้าอยากฟัง ไม่ใช่พูดสิ่งที่ธุรกิจอยากพูด

4) คิดในกรอบ ด้วยความที่ผู้ประกอบการ SME มีเงินทุนจำกัด จึงต้องดำเนินธุรกิจอยู่ในกรอบให้ได้ โดยไม่ลืมนำความคิดสร้างสรรค์ เปรียบเสมือนการคิดกลยุทธ์แก่เกมภายในกรอบที่จำกัด จงอย่าให้ข้อจำกัดเรื่องเงินทุนสร้างกรอบในการบริหารงาน

5) เปลี่ยนคู่แข่งเป็นพันธมิตรทางการค้า แนวคิดเปลี่ยนคู่แข่ง (competition) มาเป็นเพื่อน (collaboration) ช่วยสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ ซึ่งการรวมกลุ่มจะทำให้ SME แม้เป็นปลาตัวเล็ก แต่ก็เป็นปลาฝูงใหญ่ที่สามารถกินปลาตัวใหญ่ได้

เมื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแบรนด์และการบริหารแบรนด์จะพบว่าแท้จริงการสร้างแบรนด์ คือ กระบวนการหนึ่งของการบริหารแบรนด์องค์การ ตามที่พงศ์ศิริ คำชันแก้ว (2563) ได้นำเสนอไว้ในบทความวิชาการเรื่อง “การบริหารแบรนด์องค์การ: หนทางสู่ความสำเร็จสำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” ผลจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ทราบว่าการบริหารแบรนด์องค์การ (corporate brand management) ครอบคลุม

ทั้งกระบวนการสร้าง การคิดสรร การถ่ายทอด และการรักษาแบรนด์ให้คงอยู่ โดยการบริหารแบรนด์ต้องการจะช่วยสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง รักษาฐานลูกค้าเดิม สร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้ารายใหม่ เสริมสร้างภาพลักษณ์แบรนด์ให้มีความแข็งแกร่ง ช่วยหลีกเลี่ยงจากสภาพการแข่งขันที่รุนแรงในตลาด ตลอดจนขยายธุรกิจสู่ตลาดต่างประเทศได้ง่ายขึ้น ดังนั้นการบริหารแบรนด์ต้องการจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใช้สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีกระบวนการ 6 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาบริบทขององค์กร 2) การสร้างแบรนด์องค์การ 3) การออกแบบและรวบรวมกลยุทธ์แบรนด์องค์การ 4) การนำกลยุทธ์สร้างแบรนด์สู่การปฏิบัติ 5) การประเมินกลยุทธ์การสร้างแบรนด์องค์การ 6) การขยายตัวและการสร้างความต่อเนื่อง ขณะที่ Kamkankaew (2017) ก็เสนอขั้นตอนบริหารแบรนด์ไว้ 4 ขั้นตอน ในบทความวิจัยเรื่อง “Strategic Brand Management for Small Enterprise: a case study on Small Restaurant in Lampang, Thailand” คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ รวมถึงวางแผนทางการนำเสนอแบรนด์ (C: Creation) 2) การดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนด (I: Implementation) 3) การประเมินผลความสำเร็จและความล้มเหลวของแผนงาน พร้อมเสนอแนวทางแก้ไข (E: Evaluation) 4) การนำข้อเสนอแนะมาดำเนินงานต่อและปรับปรุงแผนงานให้ดียิ่งขึ้น (B: Balancing)

อย่างไรก็ตาม การบริหารแบรนด์จะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ประกอบการที่ต้องตระหนักถึงบริบทของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้นเรื่อย ๆ (เหมือนจิต จิตสุนทรชัยกุล, 2564) ทั้งนี้พงศ์ศิริ คำชนแก้ว (2563) เสนอแนวทางการบริหารแบรนด์องค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1) ผู้ประกอบการควรเริ่มศึกษาบริบทขององค์กร โดยทำการวิเคราะห์และติดตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ติดตามสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน วิเคราะห์ตำแหน่งทางการแข่งขัน และวิเคราะห์กลยุทธ์ที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง

2) ลำดับถัดไป ผู้ประกอบการควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาบริบทขององค์กรมาพิจารณาและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงองค์ประกอบของแบรนด์องค์การ เพราะจะทำให้ทราบว่ามีใครบ้างที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องในการบริหารแบรนด์องค์การ

3) การนำกลยุทธ์แบรนด์องค์การสู่การปฏิบัติเป็นวิธีการที่ผู้ประกอบการควรทำ การทดสอบประสิทธิภาพของกลยุทธ์ที่ได้ออกแบบไว้

4) เพื่อให้ทราบว่าการนำกลยุทธ์แบรนด์องค์การไปปฏิบัติตามเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ผู้ประกอบการควรทำการวิเคราะห์ ติดตามความสำเร็จและความล้มเหลว หลังจากการนำกลยุทธ์การบริหารแบรนด์องค์การไปปฏิบัติใช้จริงแล้วจึงทำการเสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ เพื่อให้การบริหารแบรนด์องค์การเกิดความต่อเนื่อง

อนึ่ง Singh & Shukla (2024) ได้ขยายความเพิ่มเติมในประเด็นบทบาทและความสำคัญของแบรนด์ที่องค์กรต่าง ๆ ใช้ในการสื่อสารความแตกต่างเพื่อสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง โดยวัตถุประสงค์ในการสื่อสารแบรนด์ครอบคลุมทั้งการให้ข้อมูล (information) การโน้มน้าวใจ (persuasion) การสร้างภาพลักษณ์ (image creation) การให้ความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจ (reassurance) การตอกย้ำหรือย้ำเตือน (reminder) ยิ่งไปกว่านั้น ในยุคดิจิทัลที่ผู้บริโภคใช้เวลาและเสียเงินเพิ่มขึ้นกับช่องทางออนไลน์ อีกทั้งมีเส้นทางการตัดสินใจซื้อ (consumer decision journey) เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่มีขั้นตอนการตัดสินใจซื้อชัดเจน เป็นระบบ และไม่ซับซ้อน แต่ปัจจุบันผู้บริโภคได้รับข้อมูลข่าวสารได้หลากหลายช่องทางผ่านสื่อออนไลน์ เกิดเส้นทางการตัดสินใจซื้อแบบใหม่ที่ไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับตามขั้นตอนเพื่อลดความยุ่งยากและช่วยให้ตัดสินใจได้รวดเร็ว (Keller & Swaminathan, 2020) ทำให้โซเชียลมีเดีย (social media) อาทิ อินสตาแกรม (Instagram) เฟซบุ๊ก (Facebook) สแนปแชท (Snapchat) ตี๊กต็อก (TikTok) เข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค เห็นได้ว่า

แบรนด์จำนวนมาก พยายามสร้างการรับรู้ในผลิตภัณฑ์และเชื่อมโยงความผูกพันกับผู้บริโภค เพื่อเพิ่มยอดขายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (Singh & Shukla, 2024)

โดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบรนด์สำหรับผู้ประกอบการและธุรกิจเอสเอ็มอี ทำให้ทราบถึงความสำคัญของแบรนด์ กระบวนการสร้างแบรนด์ วิธีดำเนินการเพื่อพัฒนาแบรนด์ให้แข็งแกร่ง กระบวนการบริหารแบรนด์ของธุรกิจ ตลอดจนแนวทางการสื่อสารแบรนด์ในยุคดิจิทัล เมื่อใดที่แบรนด์มีเอกลักษณ์โดดเด่นชัดเจนเหนือคู่แข่งย่อมส่งผลดีหลายประการ ต่อธุรกิจ อาทิ ทำให้ลูกค้าไว้วางใจ ช่วยส่งเสริมความภักดีจากฐานลูกค้าเดิม ดึงดูดลูกค้าใหม่ และธุรกิจยังครองสถานะผู้มีอำนาจในตลาดได้เหมือนเดิม

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล

พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึง กระบวนการทางความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกของพฤติกรรม ตลอดจนการตัดสินใจในการเลือก การซื้อ การใช้ การประเมินสินค้าและบริการ การกำหนดส่วนที่เหลือ เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลซึ่งมีลักษณะไม่หยุดนิ่งและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (กัญญ์ณรัณ อนุรักษิพันธุ์, 2565) อย่างไรก็ตาม เนื่องด้วยสถานการณ์ทางการตลาดและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้ประกอบการต้องพยายามเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัลหรือที่เรียกว่า “digital lifestyle” ทั้งเรื่องความต้องการสินค้าและบริการที่เฉพาะเจาะจง ความนิยมใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ตลอดจนรูปแบบการใช้ชีวิตที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้บริโภคมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในหลากหลายมิติ สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 6 ประการ ดังนี้ (นิษฐา หรุ่นเกษม, 2565)

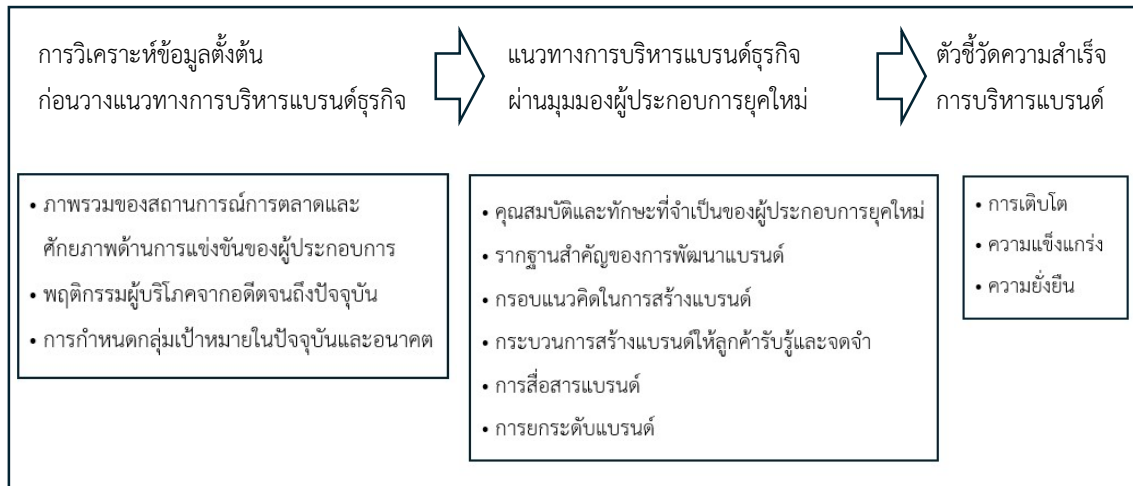
- 1) ผู้บริโภคยุคดิจิทัลมีพฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลพร้อมกันหลายหน้าจอและนิยมใช้เวลาว่างอยู่กับเครือข่ายสังคมออนไลน์ในลักษณะออนไลน์ตลอดเวลา เริ่มจากการเข้าเชื่อมต่อเพียงครั้งคราวสู่การเชื่อมต่อตลอด 24 ชั่วโมง
- 2) ผู้บริโภคยุคดิจิทัลมีพฤติกรรมการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัลในแบบผสม (multi-screen) โดยเลือกว่ากิจกรรมที่กำลังทำอยู่นั้นเหมาะกับหน้าจอแบบไหนและขนาดเท่าใด ตลอดจนมีลำดับการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัลเป็นลำดับขั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- 3) ผู้บริโภคยุคดิจิทัลสนใจการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในโลกความเป็นจริงลดลง เลือกรับและเลือกทำเฉพาะสิ่งที่ตนเองต้องการหรือสิ่งที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมาย
- 4) ผู้บริโภคยุคดิจิทัลสนใจเรียนรู้และศึกษาข้อมูลออนไลน์ก่อนตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการ มีการเข้าถึงข้อมูลแบบเชิงรุกจากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือ หรือสอบถามผู้บริโภคด้วยกันเอง
- 5) ผู้บริโภคยุคดิจิทัลนิยมเป็นผู้สร้างและผู้ถ่ายทอดเรื่องราว เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมรูปแบบต่าง ๆ (consumer generated content) นอกจากนี้ ยังต้องการได้รับความสนใจและการยอมรับซึ่งไม่ใช่แค่กลุ่มที่มีความสนใจร่วมกันเท่านั้น แต่เป็นการยอมรับในฐานะผู้นำหรือผู้มีบทบาทต่อเครือข่าย
- 6) ผู้บริโภคยุคดิจิทัลมีความรวดเร็วในการเปิดรับสื่อและทดลองใช้สินค้าใหม่ ๆ โดยใช้ความคิดในการตัดสินใจเพียง 8 วินาทีเท่านั้น สินค้าที่จะทำให้ผู้บริโภคยุคดิจิทัลสนใจต้องทำให้รู้สึกถึงความเป็นคนพิเศษที่แตกต่างจากคนรอบข้าง

เมื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัลจนทราบคุณลักษณะสำคัญข้างต้น ในมิติการวางแผนการสื่อสารการตลาดมีข้อพึงปฏิบัติสำหรับตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ประกอบด้วย 1) การสร้างเนื้อหาหรือคอนเทนต์ (content) เฉพาะกลุ่มมีความจำเป็น หมดยุคการสื่อสารข้อมูลแบบกว้าง ๆ และไม่เจาะจง (Juska, 2022) 2) วิธีการสื่อสารและถ่ายทอดเรื่องราวควรเลือกให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย 3) ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์หรือโซเชียลมีเดียในการเข้าถึงผู้บริโภค 4) สื่อสารข้อมูลด้วยแบรนด์หรือตราสินค้าแทนการสื่อสารข้อมูลจากผลิตภัณฑ์ สินค้า หรือบริการเพียงอย่างเดียว

โดยสรุป แนวคิดดังกล่าวช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคทั้งในอดีตและปัจจุบันชัดเจนมากขึ้น สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวคำถามสัมภาษณ์ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบรนด์เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล ท่ามกลางสถานการณ์ทางการตลาดและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ผู้วิจัยใช้วิธีพิจารณาแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการธุรกิจจากภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมให้ดีพร้อม (ดีพร้อม คพอ.) รุ่นที่ 414 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดโดย ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 34 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นแนวทางในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-standardized interview) และเครื่องมือการค้นคว้าหลักฐานจากเอกสารต่าง ๆ (documentary research) เพื่อหาข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อนึ่ง ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ผ่านการสนทนาด้วยคำถามปลายเปิด (open-ended question) โดยการพัฒนาแนวคำถามสัมภาษณ์จะสัมพันธ์กับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) คือ ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจจากภาคการผลิต ภาคการค้า และภาคบริการในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมให้ดีพร้อม (ดีพร้อม คพอ.) รุ่นที่ 414 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3.2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) คือ แหล่งข้อมูลประเภทเอกสารต่าง ๆ ประกอบด้วย เอกสารภายในองค์กร หนังสือ รายงานวิจัย บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ บทความในเว็บไซต์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สำหรับวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อผู้วิจัยพบแหล่งข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือสัมพันธ์กับการทบทวนวรรณกรรมจะทำการบันทึกสำเนาหรือเก็บในแฟ้มข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการเปิดรหัส (open coding) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมให้มากที่สุด เพื่อสร้างหัวข้อ (category) ที่สัมพันธ์กับการทบทวนวรรณกรรมและวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยพยายามจัดหมวดหมู่ของรหัสที่มีความคล้ายหรือมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็น บริบท เงื่อนไข หรือผลลัพธ์ เพื่อลดทอนขนาดและปริมาณของข้อมูล ขั้นตอนต่อไปคือการค้นหาแก่นของรหัส (axial coding) ที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จากนั้นทำการคัดเลือกรหัส (selecting coding) ที่สามารถนำมาสร้างข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งท้ายสุดจะถูกพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ภาพรวมของสถานการณ์การตลาดและศักยภาพด้านการแข่งขันของผู้ประกอบการ

ปัจจุบันธุรกิจจังหวัดเพชรบูรณ์เริ่มเปลี่ยนการบริหารงานจากรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นทายาทธุรกิจ ซึ่งพบว่าความท้าทายประการหลักที่เปรียบเสมือนโจทย์ตั้งต้นของการสืบทอดกิจการ คือ ทายาทธุรกิจต้องหาวิธีปลดปล่อยกรอบความคิดเดิมของรุ่นพ่อแม่หรือรุ่นบรรพบุรุษ อาทิ ยึดมั่นแนวคิดแบบเดิม กลัวสิ่งใหม่ที่ไม่คุ้นชิน กลัวความเสี่ยง ไม่กล้าริเริ่ม ไม่กล้าเปลี่ยนแปลง โดยจุดอ่อนหรือข้อจำกัดสำคัญที่ผู้ประกอบการยุคใหม่เห็นตรงกัน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยภายในธุรกิจและข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยภายนอกธุรกิจ

1.1 ข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยภายในธุรกิจ ประกอบด้วย 1) การบริหารงานภายในครอบครัวที่ไม่ชัดเจน โดยพบว่ารุ่นพ่อแม่ไม่ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานธุรกิจไวล่วงหน้า ไม่ได้กำหนดความรับผิดชอบแบบเด็ดขาด และไม่ให้อำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่แก่รุ่นทายาทจนเกิดเป็นปัญหาช่องว่างระหว่างเจเนอเรชัน (Generation gap) 2) ความเป็นธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง ทำให้ต้องแบกรับความเสี่ยงทางการเงินสูง 3) แรงงานไม่มีศักยภาพ ครอบคลุมทั้งปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาแรงงานไม่มีคุณภาพ ปัญหาขีดความสามารถของแรงงานไม่สัมพันธ์กับค่าจ้าง ปัญหาแรงงานขาดทักษะ ความเชี่ยวชาญ ปัญหาพนักงานลาออกบ่อย 4) ผู้ประกอบการยุคใหม่ไม่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการบริหารต้นทุน การบริหารสินค้าคงคลังหรือสต็อกสินค้า และการบริหารเงินทุนหมุนเวียน

1.2 ข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยภายนอกธุรกิจ หากพิจารณาภาพรวมของสถานการณ์การตลาดที่ทำให้ธุรกิจยอดขายลดลง ประสบภาวะขาดทุน หรือเผชิญกับปัญหากำลังซื้อของผู้บริโภคหดตัว พบว่ามีสาเหตุมาจาก 1) สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ เพราะเศรษฐกิจทุกวันนี้มีการเชื่อมโยงกับตลาดโลก เงื่อนไขทางการค้า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) รวมถึงเศรษฐกิจที่ซบเซาภายในจังหวัด ค่าครองชีพและรายได้ลดลง กำลังซื้อหดตัวชัดเจน ยืนยันด้วยคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการธุรกิจ

โรงแรม กล่าวว่า “การที่เศรษฐกิจซบเซา คนใช้จ่ายน้อย ส่งผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจที่ขึ้นกับฤดูกาลหรือมีช่วงการขาย ในระยะเวลาจำกัด” (ลักซิกา หล่อตระกูล, 2568) และคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการธุรกิจการผลิตน้ำแข็งเพื่อการบริโภคที่ว่า “เศรษฐกิจไม่ดีส่งผลกระทบให้คนใช้จ่ายน้อยลง เห็นได้ชัดจากยอดขายช่วงเทศกาล ถ้าวิเคราะห์จะพบพฤติกรรมผู้บริโภค เปลี่ยนไปจากเดิมโดยเน้นจัดงานและสังสรรค์ภายในบ้านมากขึ้น” (นิชกมล กิตติธรรมสมบัติ, 2568) 2) ตลาดมีการแข่งขันสูงมาก โดยผู้เล่นรายเดิมที่จำหน่ายสินค้าประเภทเดียวกันจะใช้วิธีขายตัดราคาและจัดรายการส่งเสริมการขายเพื่อเอาชนะคู่แข่ง ส่วนผู้เล่นรายใหม่ที่เป็นคนในพื้นที่ คนต่างพื้นที่ บริษัทต่างชาติก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและนิยมใช้กลยุทธ์ราคา เพื่อช่วงชิงฐานลูกค้าเช่นกัน ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคือสาเหตุที่ทำให้ระบบตลาดเสีย กลไกตลาดพัง 3) ความพยายาม ของผู้ประกอบการ SME ที่ต้องการเท่าทันเทรนด์การตลาด แม้ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านการโฆษณาและประชาสัมพันธ์สูงขึ้น 4) พฤติกรรมของลูกค้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ลูกค้าในปัจจุบันมีความรู้เพิ่มขึ้น มีช่องทางหลากหลายในการเลือกซื้อสินค้า เชื่อถือมากขึ้น มองหาประสบการณ์แบบส่วนบุคคลชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ มีความสามารถในการค้นหาข้อมูล ติดต่อสื่อสาร สั่งซื้อ สินค้าหรือใช้บริการจากแหล่งผลิตแบบไม่ผ่านคนกลาง ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการธุรกิจจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ที่กล่าวว่า “พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้บริโภค ปัจจุบันมีความรู้และมีช่องทางให้เลือกซื้อสินค้ามากขึ้น รวมถึงการสั่งสินค้าโดยตรง จากโรงงานต่างประเทศ ซึ่งเปลี่ยนไปอย่างมาก จากเมื่อก่อนลูกค้าจะหาซื้อสินค้าแค่ที่มีจำหน่ายในพื้นที่” (จิรโรจน์ วิรุฬหสกุล, 2568) 5) ข้อจำกัดของสภาพภูมิประเทศ การที่จังหวัดเพชรบูรณ์มีภูมิประเทศเป็นภูเขาสูง เส้นทางคมนาคมสะดวกน้อยกว่า จังหวัดคู่แข่ง ส่งผลให้ต้นทุนค่าขนส่งสินค้าเพิ่มสูงขึ้น 6) ฤดูกาลท่องเที่ยวมีช่วงระยะเวลาสั้น การสะสมของเม็ดเงินภายใน จังหวัด ทั้งคนในพื้นที่และนักท่องเที่ยวจะกระจุกตัวเฉพาะฤดูหนาว ทำให้รายได้ไม่สม่ำเสมอตลอดปี

อนึ่ง ไม่เพียงความท้าทายเรื่องการค้นหาวิธีปลดล็อกข้อจำกัดเท่านั้น แต่การมองเห็นโอกาสทางการตลาดบน ความพร้อมเรื่องสถานะทางการเงินและการสร้างความสนิทสนมกับฐานลูกค้าเดิม ตลอดจนวิสัยทัศน์ที่ต้องการต่อยอดธุรกิจ บนความเป็นไปได้ก็เป็นอีกหนึ่งศักยภาพที่ผู้ประกอบการยุคใหม่ต้องบริหารจัดการด้วยเช่นกัน โดยผู้ประกอบการยุคใหม่ ได้เสนอแนวทางการสร้างแบรนด์ให้เป็นที่รู้จัก จดจำ และมีชื่อเสียง อาทิ การขยายตลาดและช่องทางการจัดจำหน่าย การปรับ ภาพลักษณ์แบรนด์ให้ทันสมัย การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและการให้บริการ การนำ ธุรกิจเข้าสู่โลกออนไลน์เพื่อขยายฐานลูกค้า การสวมบทบาทนักบริหารจัดการที่ดินเพื่อเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์ให้กับสินทรัพย์ หรือการว่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือเพิ่มโอกาสทางการตลาดใหม่ ๆ ให้แก่ธุรกิจ เป็นต้น

2. พฤติกรรมผู้บริโภคจากอดีตจนถึงปัจจุบัน

ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลูกค้าในอดีตและปัจจุบัน พบว่า ความแตกต่างที่ชัดเจน คือ 1) ลูกค้าปัจจุบันให้ความสำคัญกับราคามากขึ้นเรื่อย ๆ จนบ่อยครั้งสนใจราคามากกว่าคุณภาพ 2) ลูกค้ามีความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการเป็นอย่างดี สามารถหาข้อมูลรอบด้านเพื่อเปรียบเทียบด้วยตนเองจากอินเทอร์เน็ต และใช้ข้อมูลนั้นในการต่อรองราคาและตัดสินใจ 3) ลูกค้ามีทางเลือกในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น เช่น การใช้สินค้าทดแทน เพื่อประหยัดเงิน การคำนวณความคุ้มค่าโดยเปรียบเทียบคุณสมบัติของสินค้ากับราคา 4) ลูกค้ามีความคาดหวังสูง 5) ลูกค้ามีความภักดีต่อแบรนด์ต่ำ 6) ลูกค้ามีการติดต่อสื่อสารกับธุรกิจหลากหลายช่องทางครอบคลุมทั้งสื่อออฟไลน์และสื่อออนไลน์ 7) ลูกค้ามีพฤติกรรมซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มสูงขึ้นหรือใช้บริการออนไลน์ก่อนที่จะตัดสินใจซื้อจริง ๆ ดังนั้น การดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคยุคปัจจุบันจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจ ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และหมั่นสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า ยืนยันด้วยคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการธุรกิจจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์ ที่ว่า “ลูกค้าปัจจุบัน จะมีความรู้และข้อมูลอยู่แล้วเพื่อใช้ต่อรองราคาและตัดสินใจ การค้าขายจึงต้องมีความจริงใจ ซื่อสัตย์ และตรงไปตรงมา เน้นความเข้าใจพฤติกรรมลูกค้าของตัวเองอย่างแท้จริง” (จิรโรจน์ วิรุฬหสกุล, 2568) และคำสัมภาษณ์ ของผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารที่กล่าวว่า “เนื่องจากพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปจากเดิมมาก ผู้ประกอบการยุคใหม่

ควรให้ความสนใจเรื่องการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้ากลับมาซื้อซ้ำ” (อาทิตยา อินต๊ะ, 2568) ตลอดจนคำสัมภาษณ์ของผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาทำความสะอาด “หากต้องการให้ลูกค้าเห็นถึงคุณค่าของแบรนด์ธุรกิจ เทคนิคที่นำมาใช้ คือ มอบประสบการณ์ที่ดีและคุณภาพสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ และให้สิทธิพิเศษ” (นวกัส สุคนธ์ขจร, 2568)

3. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบันและอนาคต

ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์จะแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ ตลาดผู้บริโภค (B2C) ตลาดธุรกิจ (B2B) และตลาดภาครัฐ (B2G) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาหลักในรายละเอียดพบว่าผู้ประกอบการนิยมนำเกณฑ์ประชากรศาสตร์ (demographic segmentation) เกณฑ์จิตวิทยา (psychographic segmentation) และเกณฑ์พฤติกรรมศาสตร์ (behavioral segmentation) มาใช้ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างธุรกิจท่องเที่ยวแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ นักท่องเที่ยวที่มองหาที่พักพร้อมประสบการณ์พิเศษ กลุ่มคนรักธรรมชาติและต้องการสัมผัสบรรยากาศภูเขา นักเดินทางที่สนใจอาหารและเครื่องดื่มคราฟต์ (craft beverage) สำหรับธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม แบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ นักศึกษา พนักงานเอกชน ข้าราชการ นักท่องเที่ยว และครอบครัว ส่วนธุรกิจโรงแรม แบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำ กลุ่มรายได้ปานกลางระดับล่าง กลุ่มรายได้ปานกลางระดับบน และกลุ่มรายได้สูง ขณะที่ธุรกิจติดตั้งผ้า màn คบวงจร แบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น 3 กลุ่ม คือ ลูกค้าทั่วไป ราชการ และเจ้าของกิจการ อาทิ โรงแรม โรงพยาบาล อนึ่ง ผลการวิจัยยังพบว่าผู้ประกอบการเริ่มวางแผนในการขยายธุรกิจและเตรียมพร้อมเรื่องผลิตภัณฑ์ เพื่อตอบโต้ลูกค้าแห่งอนาคต 6 กลุ่มหลัก ประกอบด้วย กลุ่มเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) กลุ่มคนรักสัตว์เลี้ยง (pet friendly) กลุ่มดูแลใส่ใจสุขภาพ กลุ่มสายปฏิบัติธรรม เพราะมีจำนวนและกำลังซื้อเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

4. แนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์

4.1 คุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นของผู้ประกอบการยุคใหม่ ผู้ประกอบการยุคใหม่ยอมรับว่าบันไดแห่งความสำเร็จขั้นแรกต้องเริ่มจากมีกรอบความคิดและทัศนคติที่ถูกต้องด้วยมุมมอง “ต้นตอกับสถานการณ์ ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวโดยไม่ลืมหิมาจุติยีน มองเห็นโอกาสอยู่เสมอ ก้าวตามคู่แข่งและผู้บริโภคให้ทัน” ซึ่งกรอบความคิดและทัศนคติเชิงบวกทั้งหมดนี้จะแสดงให้เห็นผ่านความรู้และความเข้าใจธุรกิจอย่างถ่องแท้ การมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นในการสานต่อธุรกิจ การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล ความไวในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคดิจิทัล ความกล้าในการตัดสินใจและลงมือทำ การมีแผนกลยุทธ์นำพาธุรกิจไปสู่การบริหารงานที่ทันสมัยและใช้ได้จริงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้ประกอบการยุคใหม่ยังเห็นตรงกันเรื่องความสำคัญของ “ข้อมูล” (data) เพราะช่วยพัฒนาทักษะด้านการบริหารงาน (management skills) ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ต้องไม่ลืมหิมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร (communication skills) โดยเฉพาะการใช้จิตวิทยาการสื่อสารเพื่อประสานงาน รับมือ เจรจากับลูกค้าภายในและภายนอกธุรกิจ

4.2 รากฐานสำคัญของการพัฒนาแบรนด์ จากการสัมภาษณ์มุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์เกี่ยวกับประเด็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาแบรนด์ พบคำตอบ 4 หมวดหลักสำคัญ คือ หมวดกรอบความคิดของผู้บริหาร (mindset) หมวดบุคลากร (people) หมวดคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ (product) และหมวดภาพลักษณ์ของแบรนด์ (image) ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รากฐานสำคัญของการพัฒนาแบรนด์ผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์

หมวด	คำอธิบาย
กรอบความคิดของผู้บริหาร	การรู้จักตนเอง มีเป้าหมายชัดเจน และบุคลากรทุกคนมองเป้าหมายเดียวกัน ถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาแบรนด์ของธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ เพราะเมื่อใดที่แผนทางการเดินทางชัด ธุรกิจจะทราบตำแหน่งหรือจุดยืนทางการตลาดได้แม่นยำ ทั้งนี้สิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม คือ การสื่อสารเอกลักษณ์และคุณค่าที่แตกต่างจากคู่แข่ง (brand identity & positioning) รวมถึงการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า
บุคลากร	พนักงานที่มีคุณภาพ ทำงานเป็นทีม มีใจรักในการให้บริการ (service mind) สามารถส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการให้บริการ ตลอดจนมีความรักในองค์กร
คุณลักษณะของผลิตภัณฑ์	คุณภาพและมาตรฐานของสินค้าและบริการ คุณประโยชน์ด้านการแก้ปัญหาให้กับลูกค้า และการบริการหลังการขาย
ภาพลักษณ์ของแบรนด์	แบรนด์ที่ประสบความสำเร็จต้องมีความจริงใจ เสมอต้นเสมอปลาย น่าเชื่อถือ สามารถสร้างความเชื่อมั่นในแบรนด์

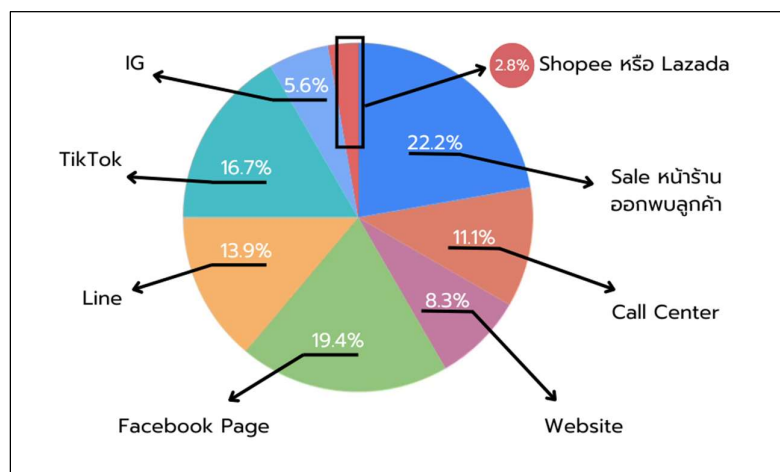
4.3 กรอบแนวคิดในการสร้างแบรนด์ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีมุมมองเรื่องการสร้างแบรนด์ว่า หากต้องการสร้างแบรนด์ให้ประสบความสำเร็จควรเริ่มต้นจากแบรนด์ธุรกิจ (corporate brand) เป็นอันดับแรก หลังจากนั้นจึงให้ความสำคัญกับแบรนด์ผลิตภัณฑ์ (product brand) แบรนด์บุคคล (personal brand) และแบรนด์สถานที่ (place brand) ตามลำดับ มีเหตุผลสนับสนุน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กรอบแนวคิดในการสร้างแบรนด์

ประเภทของแบรนด์	เหตุผลสนับสนุน
แบรนด์ธุรกิจ	การสร้างแบรนด์ธุรกิจเปรียบเสมือนประตูด่านแรกที่ช่วยสร้างการรับรู้ รู้จัก และจดจำ ด้วยจุดแข็งของธุรกิจที่ดำเนินกิจการมานาน ทำให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายทั้งในเรื่องคุณภาพ มาตรฐานของสินค้า ตลอดจนความน่าเชื่อถือของแบรนด์ โดยผู้ประกอบการยุคใหม่มีมุมมองตรงกันว่า หากแบรนด์ธุรกิจแข็งแกร่ง แบรนด์ประเภทอื่น ๆ จะเติบโตไปด้วยกัน
แบรนด์ผลิตภัณฑ์	แบรนด์ผลิตภัณฑ์มีบทบาทในการเพิ่มมูลค่าให้แก่ธุรกิจและสร้างการเติบโตอย่างรวดเร็ว จึงเหมาะแก่การขายธุรกิจหรือใช้แบรนด์ผลิตภัณฑ์เพื่อขยายสาขา อีกทั้งการสร้างความแตกต่างให้ผลิตภัณฑ์ยังทำได้ง่ายและช่วยประหยัดต้นทุน เพราะสามารถใช้วัตถุดิบที่มี ชื่อเสียงในจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นส่วนประกอบหลัก
แบรนด์บุคคล	ผู้ประกอบการยุคใหม่ตีความหมายของแบรนด์บุคคล คือ ความชัดเจนในตัวตน หากธุรกิจใดมีบุคลากรที่มีความสามารถก็จะสร้างแบรนด์ประเภทอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการบางส่วนมีมุมมองว่าการสร้างแบรนด์บุคคลช่วยยกระดับภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ให้มีความโดดเด่นและน่าเชื่อถือ ผู้บริโภคจะตัดสินใจซื้อได้เร็วขึ้น
แบรนด์สถานที่	จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง จึงง่ายต่อการสร้างและสื่อสารแบรนด์สถานที่

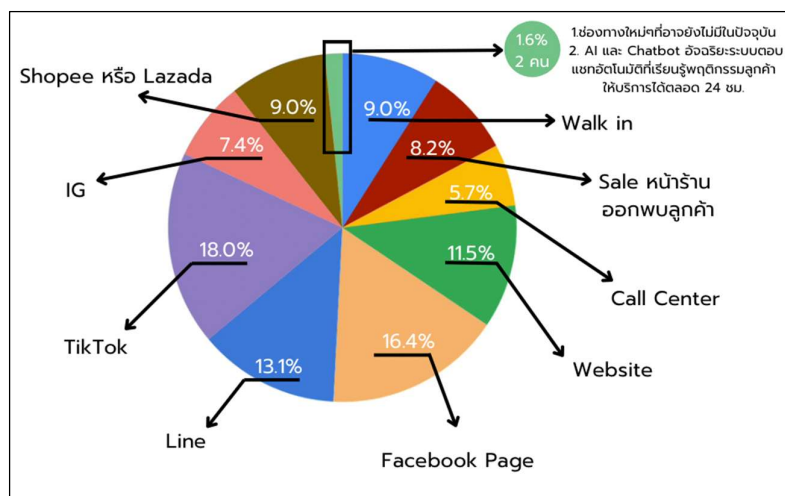
4.4 กระบวนการสร้างแบรนด์ให้ลูกค้ารับรู้และจดจำ มุมมองของผู้ประกอบการยุคใหม่มีแนวคิดสอดคล้องในทางเดียวกันว่า กระบวนการสร้างแบรนด์เพื่อให้ลูกค้าจดจำควรดำเนินการเป็นลำดับขั้น มี 8 ขั้นตอน คือ 1) ตั้งชื่อแบรนด์และออกแบบโลโก้ เครื่องหมาย สัญลักษณ์ต่าง ๆ ให้จดจำง่าย (name and logo) 2) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมของแบรนด์ (brand vision and value) 3) สร้างเอกลักษณ์ของแบรนด์ (brand identity) 4) ระบุตำแหน่งในตลาด (brand positioning) 5) พัฒนาเนื้อหาสาร (brand messaging) 6) สร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้า (customer experience) 7) สื่อสารแบรนด์หรือโปรโมทให้รับรู้ในวงกว้าง (communication) และ 8) การรักษาความน่าเชื่อถือของแบรนด์ (consistency and trust)

4.5 การสื่อสารแบรนด์ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการยุคใหม่ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารแบรนด์ เพราะเป้าหมายปลายทางจะนำไปสู่การตัดสินใจซื้อและซื้อซ้ำ โดยช่องทางที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้ามากที่สุด คือ พนักงานขายประจำร้านหรือพนักงานที่พบเจอลูกค้าแบบเผชิญหน้า คิดเป็น 22.2% รองลงมาคือการสื่อสารผ่านเฟซบุ๊กเพจของธุรกิจ (Facebook page) คิดเป็น 19.4% และการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ตีกต็อก (TikTok) คิดเป็น 16.7% ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ช่องทางการสื่อสารแบรนด์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้า

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ยังเสนอช่องทางการสื่อสารแบรนด์แห่งอนาคต อันดับ 1 คือ การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ตีกต็อก (TikTok) คิดเป็น 18.0% อันดับที่ 2 คือ การสื่อสารผ่านเฟซบุ๊กเพจของธุรกิจ (Facebook page) คิดเป็น 16.4% และอันดับที่ 3 คือ การสื่อสารผ่านไลน์ (Line) คิดเป็น 13.1% ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ช่องทางการสื่อสารแบรนด์แห่งอนาคตในมุมมองของผู้ประกอบการยุคใหม่

4.6 การยกระดับแบรนด์ ในความคิดของผู้ประกอบการยุคใหม่ส่วนใหญ่เป็นทายาทธุรกิจมองว่า การยกระดับแบรนด์เป็นหนึ่งในวิธีที่ช่วยให้ธุรกิจเติบโตและไปต่ออย่างแข็งแกร่ง โดยแผนงานที่ตั้งใจทำในอนาคตจะอยู่ในลักษณะ “การสร้างใหม่ การต่อยอด การขยาย และการปรับปรุง” อาทิ การสร้างโรงงานผลิตเพื่อลดความสำคัญของพ่อค้าคนกลาง การขยายกำลังผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการและรองรับลูกค้าได้มากขึ้น การขยายขนาดกิจการหรือการขยายพื้นที่ให้บริการมากขึ้น การปรับปรุงหรือรีโนเวทโรงแรมเดิมให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ลูกค้าต้องการ การเปิดตลาดหรือขยายตลาดไปยังกลุ่มลูกค้าใหม่ ๆ การส่งออกสินค้าไปต่างประเทศเพื่อให้สินค้าเป็นที่รู้จักและติดตลาดในระดับสากล เป็นต้น

5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของแนวทางการบริหารแบรนด์

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์กับประเด็นคำถาม “ท่านใช้เกณฑ์อะไรตัดสินความสำเร็จของแบรนด์ หรือตัวชี้วัดใดสื่อถึงความสำเร็จในการสร้างแบรนด์” ผลการวิจัย พบว่า การประเมินความสำเร็จของแบรนด์ธุรกิจสามารถพิจารณาจาก 8 ตัวชี้วัด คือ 1) กำไร 2) ยอดขาย (เพิ่มขึ้นหรือเติบโตขึ้น) 3) ความภักดีของลูกค้าที่มีต่อแบรนด์ (การกลับมาซื้อซ้ำของลูกค้า) 4) จำนวนลูกค้าใหม่ 5) การรับรู้และการจดจำแบรนด์ของลูกค้าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 6) ชื่อเสียงของแบรนด์เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ถูกกล่าวถึงในลำดับต้น ๆ 7) การมีฐานลูกค้าที่มั่นคงและเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง และ 8) ความสุขในการทำงานของพนักงาน อนึ่ง หากนำตัวชี้วัดทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่อีกครั้งตามกรอบแนวคิดการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดเหล่านี้สามารถสรุปให้เห็น 3 องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการบริหารแบรนด์ ได้แก่

- 1) การเติบโตที่สะท้อนผ่านกำไร ยอดขาย และจำนวนลูกค้าใหม่
- 2) ความแข็งแกร่งของแบรนด์ที่แสดงออกผ่านความภักดีของลูกค้า การจดจำแบรนด์ และชื่อเสียงในตลาด
- 3) ความยั่งยืน ซึ่งเชื่อมโยงกับการมีฐานลูกค้าที่มั่นคง การขยายตัวอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ช่วยเสริมสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพในระยะยาว

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอข้างต้น สามารถกำหนดประเด็นการอภิปรายให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. เนื่องด้วยปัจจุบันการดำเนินธุรกิจในจังหวัดเพชรบูรณ์มีการสืบทอดกิจการจากรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นทายาทธุรกิจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้แนวทางการบริหารแบรนด์มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งผู้ประกอบการยุคใหม่ได้เสนอแนวทางการสร้างแบรนด์ให้เป็นที่รู้จัก จดจำ และมีชื่อเสียงอยู่หลายวิธี อาทิ การขยายตลาดและช่องทางการจัดจำหน่าย การปรับภาพลักษณ์แบรนด์ให้ทันสมัย การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและการบริการ การนำธุรกิจเข้าสู่โลกออนไลน์เพื่อขยายฐานลูกค้า การสวมบทบาทนักบริหารจัดการที่ดินเพื่อเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการว่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแม้แนวทางที่นำเสนอจะเป็นทางออกและสร้างโอกาสทางการตลาดใหม่ ๆ แก่ธุรกิจ แต่หากผู้ประกอบการยุคใหม่ยังไม่สามารถปลดล็อกข้อจำกัดที่มาจากการบริหารงานภายในครอบครัวที่ไม่ชัดเจนจนนำไปสู่ปัญหาช่องว่างระหว่างเจเนอเรชัน (generation gap) หนทางช่วยให้การบริหารแบรนด์ประสบความสำเร็จคงเกิดขึ้นได้ยาก เพราะนี่คืออีกหนึ่งเงื่อนไขตายตัวของการบริหารธุรกิจแบบครอบครัว ทั้งนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย อภิศักดิ์กุล (ฐานเศรษฐกิจ, 2566) ที่กล่าวถึงการสืบทอดธุรกิจจากผู้ก่อตั้งไปสู่ทายาทธุรกิจว่า เป็นกระบวนการบริหารแบรนด์ที่สำคัญ โดยแผนการสร้างแบรนด์ที่แข็งแกร่งจะสะท้อนความสามารถด้านการปรับตัว การเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส ตลอดจนช่วยขยายกิจการและความสำเร็จครอบคลุมทั้งการสร้างเอกลักษณ์ของแบรนด์ การสร้างความภักดีของผู้บริโภค การดึงดูดลูกค้าใหม่ การเป็นผู้มีอำนาจในตลาด และการสร้างคุณค่าระยะยาว

2. เนื่องด้วยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภายนอกธุรกิจที่ทำให้ธุรกิจยอดขายลดลง ประสิทธิภาพขาดทุน หรือเผชิญกับปัญหาการกลืนซื้อของผู้บริโภคหดตัว นอกจากปัญหาสภาพเศรษฐกิจตกต่ำและตลาดมีการแข่งขันสูงมากทั้งผู้เล่นรายเดิม ผู้เล่นรายใหม่ในพื้นที่ ต่างพื้นที่ และบริษัทต่างชาติที่เน้นขายตัดราคาเพื่อช่วงชิงฐานลูกค้า ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าปัญหาดังกล่าวจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะยิ่งรายได้หายากมากเท่าใด ยุทธวิธีง่ายที่สุดคงหนีไม่พ้นสงครามราคา เกิดปรากฏการณ์ปลาใหญ่กินปลาเล็กในสมรภูมิน่านน้ำสีแดง (red ocean) อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดภายนอกธุรกิจเรื่องสภาพภูมิประเทศของจังหวัดเพชรบูรณ์ที่เป็นภูเขาสูงและการมีฤดูกาลท่องเที่ยวช่วงระยะเวลาสั้น เม็ดเงินสะพัดภายในจังหวัดกระจุกตัวเฉพาะฤดูหนาว ผู้วิจัยมองเรื่องนี้เป็นโอกาสทางการตลาดของธุรกิจมากกว่าข้อจำกัด โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Singh & Shukla (2024) เกี่ยวกับการสื่อสารแบรนด์ในยุคดิจิทัลที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริโภคยุคดิจิทัลว่ามีเส้นทางการตัดสินใจซื้อ (consumer decision journey) ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อาทิ ใช้เวลาและเสียเงินเพิ่มขึ้นกับช่องทางออนไลน์ รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้หลากหลายช่องทางผ่านสื่อออนไลน์ การตัดสินใจซื้อไม่เรียงลำดับขั้นเพื่อลดความยุ่งยากและช่วยให้ตัดสินใจเร็วขึ้น ดังนั้น หากผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์สร้างการรับรู้ในผลิตภัณฑ์และเชื่อมโยงความผูกพันกับผู้บริโภค เน้นไปที่ 5 กลยุทธ์การสร้างแบรนด์สำหรับธุรกิจขนาดเล็กเพื่อมุ่งสู่ธุรกิจขนาดใหญ่ของธนพงศ์ วงศ์ชินศรี เจ้าของร้าน “Penguin Eat Shabu” และเพจ Torpenguin – ผู้ขายขายบริการ (ธนาคารไทยพาณิชย์, ม.ป.ป.) ได้แก่ 1) โฟกัสที่คุณค่า ก่อนมูลค่า 2) แตกต่างตั้งแต่แรกเห็น สร้างความจดจำ 3) ใส่ชีวิตจิตใจให้กับแบรนด์ 4) คิดในกรอบ 5) เปลี่ยนคู่แข่งเป็นพันธมิตรทางการค้า จากนั้นทำการสื่อสารแบรนด์หรือนำเสนอขายผลิตภัณฑ์ผ่านโซเชียลมีเดีย (social media) อาทิ อินสตาแกรม เพชบุ๊ก สแนปแชท และดีกิต็อก (Keller & Swaminathan, 2020) ก็จะสามารถเพิ่มรายได้แบบก้าวกระโดดสวนทางกับสภาพเศรษฐกิจตกต่ำและสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงภายในจังหวัด

3. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าแนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ของศรีภักญญา มงคลศิริ (2547 อ้างถึงใน นุปผาลาภาวัฒนาพันธ์, 2565) ที่ระบุไว้ 5 ขั้นตอนหลัก คือ การระบุกลุ่มเป้าหมาย การออกแบบแบรนด์ การสร้างเอกลักษณ์ของแบรนด์ การปฏิบัติการสร้างแบรนด์ และการยกระดับแบรนด์ แต่ผู้วิจัยกลับสนใจข้อค้นพบเรื่องคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นของผู้ประกอบการยุคใหม่เป็นอันดับแรก เพราะถ้าผู้ประกอบการไม่เข้าใจเรื่องแบรนด์ ไม่เห็นความสำคัญของแบรนด์ ไม่รู้ถึงเหตุผลที่ต้องสร้างแบรนด์ก็จะไม่เกิดการขับเคลื่อนหรือต่อยอดใด ๆ เช่นกัน ดังนั้น สิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรก คือ

การกลับไปพิจารณาระดับความห่างของช่องว่างทางความคิดระหว่างเจนเรชันรุ่นบุกเบิกกับรุ่นทายาท ซึ่งอาจเป็นจุดวิกฤตที่ต้องรับแก้ไข นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยุคใหม่ควรศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัลให้ถ่องแท้ ซึ่งนิษฐา หุ่นเกษม (2565) ได้อธิบายไว้หลากหลายแง่มุมจนทำให้นิยามความเป็น “Digital lifestyle” เห็นภาพชัดเจน

4. เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดความสำเร็จของแนวทางการบริหารแบรนด์ที่แบ่งหมวดหมู่ได้ 3 องค์ประกอบ คือ หมวดการเติบโต หมวดความแข็งแกร่งของแบรนด์ หมวดความยั่งยืน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพงศ์ศิริ คำชันแก้ว (2563) ที่พบว่า การบริหารแบรนด์องค์การ (corporate brand management) ครอบคลุมทั้งกระบวนการสร้าง การคิดสรร การถ่ายทอด และการรักษาแบรนด์ให้คงอยู่ โดยการบริหารแบรนด์องค์การจะช่วยสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง รักษาฐานลูกค้าเดิม สร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้ารายใหม่ เสริมสร้างภาพลักษณ์แบรนด์ให้มีความแข็งแกร่ง ช่วยให้หลีกเลี่ยงจากสภาพการแข่งขันที่รุนแรงในตลาด ตลอดจนขยายธุรกิจเข้าสู่ตลาดต่างประเทศได้ง่ายขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนผ่านอำนาจการบริหารงานจากรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นทายาทธุรกิจ ความสำเร็จของแบรนด์จะเกิดขึ้นเมื่อผู้ประกอบการยุคใหม่สามารถปลดล็อกข้อจำกัดทั้งที่มาจากปัจจัยภายในและภายนอก ท่ามกลางพลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะการแข่งขัน โดยยึดมั่นในกรอบความคิดและทัศนคติด้วยมุมมอง “ต้นตอที่สถานการณ์ ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงปรับตัวโดยไม่ลืมรากฐานคุณ มองเห็นโอกาสอยู่เสมอ ก้าวตามคู่แข่งและผู้บริโภคให้ทัน” ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารงาน (management skills) และทักษะด้านการสื่อสาร (communication skills) บนพื้นฐานความเข้าใจพฤติกรรมของผู้บริโภคยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง เพื่อให้ธุรกิจเติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การสร้างแบรนด์ให้ประสบความสำเร็จจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารรุ่นพ่อแม่และรุ่นทายาทธุรกิจมีการสื่อสารเพิ่มขึ้น เพื่อลดปัญหาช่องว่างระหว่างเจเนอเรชัน (generation gap) โดยมุ่งเน้นเรื่องความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารงานและเรื่องการปรับความเข้าใจเพื่อหาจุดสมดุลของกรอบความคิด ซึ่งนับวันกลายเป็นข้อจำกัดของธุรกิจแบบครอบครัว

1.2 ผู้ประกอบการยุคใหม่ควรนำผลการวิจัยมาเป็นจุดตั้งต้นในพัฒนาแนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจ ซึ่งการวางแผนงานต้องไม่ลืมวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ตั้งแต่ภาพรวมของสถานการณ์การตลาดและศักยภาพด้านการแข่งขันของผู้ประกอบการ พฤติกรรมผู้บริโภคจากอดีตจนถึงปัจจุบัน การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบันและอนาคต แนวทางการพัฒนาแบรนด์ผ่านมุมมองผู้ประกอบการยุคใหม่ ตลอดจนตัวชี้วัดความสำเร็จของแนวทางการบริหารแบรนด์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการบริหารแบรนด์ของผู้ประกอบการที่เป็นรุ่นทายาทธุรกิจในจังหวัดอื่น ๆ อาจเริ่มจากภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่งก่อน เพราะข้อจำกัดบางประการที่เกิดจากภายนอกธุรกิจจะมีความคล้ายคลึงกัน อาทิ ลักษณะภูมิประเทศ สถานการณ์การแข่งขัน พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ทำให้แนวทางการบริหารแบรนด์ของธุรกิจสะท้อนข้อจำกัดภายในธุรกิจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรคัดเลือกกรณีศึกษาที่โดดเด่นเรื่องการบริหารแบรนด์ตามหมวดหมู่ของผลิตภัณฑ์หรือประเภทธุรกิจ เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ซึ่งในอนาคตจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อภาคธุรกิจของจังหวัดนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม, ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2. (2568, เมษายน 19). *รายละเอียดโครงการอบรม คพอ.รุ่นที่ 414*.
ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 2 กระทรวงอุตสาหกรรม.
- กัญญ์ณัฐ อนุรัตน์พันธุ์. (2565). หน่วยที่ 3 การวิเคราะห์ผู้บริโภค. ใน *หลักการสื่อสารการตลาด = Principle of marketing communication: เอกสารการสอนชุดวิชา* (เล่ม 1, หน่วยที่ 1-5, หน้า 3-1-3-79). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิโรจน์ วิรุฬหสกุล. (18 กุมภาพันธ์ 2568). ผู้ประกอบการโครงการอบรม คพอ.รุ่นที่ 414. สัมภาษณ์.
- ฉมนานัย มากนวล. (2567). ส่งไม่ต่อสู่ทายาทธุรกิจ: นัยยะทางเศรษฐกิจ และเคล็ดลับสู่ความสำเร็จ. *SME Focus*. 1-6.
https://krungthai.com/Download/economyresources/EconomyResourcesDownload_3078ln_The_News_01_08_67.pdf
- ฐานเศรษฐกิจ. (2566, พฤษภาคม 20). *การสร้างแบรนด์ สำหรับธุรกิจครอบครัว มีความสำคัญอย่างไร*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.thansettakij.com/business/marketing/565807>.
- ณิกมล กิตติธรรมสมบัติ. (18 กุมภาพันธ์ 2568). ผู้ประกอบการโครงการอบรม คพอ.รุ่นที่ 414. สัมภาษณ์.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (ม.ป.ป.). *เมื่อธุรกิจเล็กคิดสร้างแบรนด์ใหญ่: Powerful big brand strategies for small business growth*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/business-maker/powerful-big-brand-strategies-for-small-business.html>.
- นวกัส สุคนธ์จกร. (18 กุมภาพันธ์ 2568). ผู้ประกอบการโครงการอบรม คพอ.รุ่นที่ 414. สัมภาษณ์.
- นิษฐา หรุ่นเกษม. (2565). หน่วยที่ 1 ผู้บริโภคและการสื่อสารในยุคดิจิทัล. ใน *หลักการประชาสัมพันธ์และโฆษณา = Principles of public relations and advertising: เอกสารการสอนชุดวิชา* (เล่ม 1, หน่วยที่ 1-5, หน้า 1-1-1-45). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุปผา ลาภะวัฒนาพันธ์. (2565). *กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจากผลกระทบวิกฤต COVID-19 ผ่านมุมมองผู้บริหารระดับสูงของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. <https://scholar.utcc.ac.th/entities/publication/85501764-fdaa-4e9b-95c2-d63a4f67151b>.
- พงศ์ศิริ คำขันแก้ว. (2563). การบริหารแบรนด์องค์กร: หนทางสู่ความสำเร็จสำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 7(2), 218-238.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msj/article/view/136081>.
- ลักขิกา หล่อตระกูล. (18 กุมภาพันธ์ 2568). ผู้ประกอบการโครงการอบรม คพอ.รุ่นที่ 414. สัมภาษณ์.
- สราวุธ อนันตชาติ. (2565). *ตราสินค้ากับการสื่อสารในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง: แนวคิดและการวิจัย*. โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2567). *รายงานสถานการณ์ MSME ปี 2567*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.sme.go.th/knowledge/รายงานสถานการณ์MSMEรายปี%28MSMEWhitePaper%29ประจำปี2567>.
- เหมือนจิต จิตสุนทรชัยกุล. (2564). *การบริหารแบรนด์*. สืบค้น 29 พฤษภาคม 2567 จาก
<https://libdoc.dpu.ac.th/FreeEbook/116120.pdf>.
- อาทิตยา อินตะ. (19 กุมภาพันธ์ 2568). ผู้ประกอบการโครงการอบรม คพอ.รุ่นที่ 414. สัมภาษณ์.

- Juska, J. M. (2022). *Integrated marketing communication: Advertising and promotion in a digital world* (2nd ed.). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Kamkankaew, P. (2017). Strategic brand management for small enterprise: A case study on small restaurant in Lampang, Thailand. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 2(4), 3017-3023.
- Keller, K. L., & Swaminathan, V. (2020). *Strategic brand management: Building, measuring, and managing brand equity* (5th ed.). Pearson.
- Singh, J., & Shukla, P. (2024). *Brand management: Principles and applications for effective branding*. Kogan Page.



**อิทธิพลปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ที่มีผลต่อ
การตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงาน อำเภอมะเมาะ จังหวัดลำปาง**
**The influence of marketing mix factors and online word-of-mouth on
the purchase decision of bubble tea among working-age consumers in
Mueang Mae Moh, Lampang Province**

ดวงธิดา ทายะรินทร์^{1*}, อัจฉรา เมฆสุวรรณ², พอใจ สิงหนะ³
 Duangtita Tayarin^{1*}, Atchara Meksuwan², Porjai Singhanate³

^{1,2,3} หลักสูตรการจัดการบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

^{1,2,3} Bachelor of Business Administration Program in Management, Lampang Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: atchara@g.lpru.ac.th^{1*}, atchara.meksuwan@gmail.com²,
 singhanate@g.lpru.ac.th³

Received: May 12, 2025

Revised: May 27, 2025

Accepted: May 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การบอกต่อบนโลกออนไลน์ และการตัดสินใจซื้อ และ 2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอมะเมาะ จังหวัดลำปาง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลวัยทำงานที่เคยบริโภคเครื่องดื่มชาไข่มุก จำนวน 391 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอมะเมาะ จังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดรองลงมาคือ การบอกต่อบนโลกออนไลน์ และการตัดสินใจซื้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอมะเมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทาง

การจัดจำหน่าย และด้านส่งเสริมการตลาด) และการบอกต่อบนโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาด, การบอกต่อบนโลกออนไลน์, การตัดสินใจซื้อ

Abstract

This research aims to 1. study the level of importance of the marketing mix factors, online word-of-mouth, and purchase decision, and 2. examine the influence of the marketing mix factors and online word-of-mouth on the purchase decision of bubble milk tea among working-age consumers in Mae Moh District, Lampang Province. The sample group consisted of 391 working-age individuals who had consumed bubble milk tea, selected using purposive sampling. The research instrument used was a questionnaire, and the statistical methods for data analysis included frequency, mean, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that the working-age consumers in Mae Moh District, Lampang Province, placed the highest importance on the marketing mix factors, followed by online word-of-mouth and purchase decision, all of which were rated at a high level. The analysis of the influence of the marketing mix factors (product, price, distribution channels, and promotion) and online word-of-mouth on the purchase decision of bubble milk tea among working-age consumers in Mae Moh District, Lampang Province, showed that both the marketing mix factors and online word-of-mouth significantly influenced the purchase decision at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: marketing mix, online word-of-mouth, purchase decision

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตลาดเครื่องดื่มชาไข่มุกเติบโตในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อย่างต่อเนื่อง โดยประเทศไทยมีมูลค่าตลาดสูงเป็นอันดับสองของภูมิภาค รองจากอินโดนีเซีย ด้วยมูลค่าประมาณ 26,000 ล้านบาท สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการบริโภคเครื่องดื่มประเภทนี้ที่แพร่หลายในหมู่ผู้บริโภคชาวไทยและชาวต่างชาติที่พำนักในประเทศไทย ชาไข่มุกมีต้นกำเนิดจากประเทศไต้หวันในปี พ.ศ. 2530 โดยร้านชา Chun Shui Tang ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกด้านการคิดสรรโบบาและการชงอย่างพิถีพิถันจนได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ ปัจจุบันชาไข่มุกได้กลายเป็นเครื่องดื่มยอดนิยมระดับโลก (กนกวรรณ ดวงแก้ว, 2564) และมีการคาดการณ์ว่ามูลค่าตลาดทั่วโลกจะสูงถึงประมาณ 343,000 ล้านบาทภายในปี พ.ศ. 2568 ในบริบทของประเทศไทย ตลาดชาไข่มุกสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) กลุ่มทั่วไป (mass) เป็นกลุ่มที่เน้นทำเลที่เข้าถึงง่าย เช่น หน้าโรงเรียน สถานีรถไฟ หรือสถานีขนส่ง โดยมีระดับราคาต่ำ ไม่เกิน 60 บาท กลุ่มนี้ต้องการการบริหารจัดการทุนที่มีประสิทธิภาพเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านราคา 2) กลุ่มระดับกลาง (mid-end) มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานออฟฟิศและผู้บริโภคในศูนย์การค้าระดับกลาง โดยมีช่วงราคาประมาณ 60–150 บาท กลุ่มนี้เป็นตลาดที่มีการแข่งขันสูง เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของหลายแบรนด์ที่ต้องการสร้างจุดขายที่แตกต่าง และ 3) กลุ่มระดับพรีเมียม (premium) พบในศูนย์การค้าขนาดใหญ่หรือแหล่งที่มีกำลังซื้อสูง โดยมีราคาตั้งแต่ 150 บาทขึ้นไป เน้นภาพลักษณ์ของแบรนด์และคุณภาพของ

วัตถุดิบเป็นสำคัญ (ไทยโพสต์, 2567)

ในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยเลือกพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปางเป็นพื้นที่ศึกษา เนื่องจากเป็นเขตชุมชนที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ตั้งของโรงไฟฟ้าแม่เมาะซึ่งใช้ถ่านหินลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิงและเป็นแหล่งผลิตไฟฟ้าหลักของประเทศ โรงไฟฟ้าแม่เมาะมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจในพื้นที่ โดยสร้างการจ้างงานกว่า 9,000 คน และมีเงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้าปีละประมาณ 350 ล้านบาท ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรายได้ของประชาชนและผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) ประมาณ 15,000 ล้านบาท (ศุภโชค วังมะนาวพิทักษ์, 2568) และมีจำนวนประชากรวัยทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีกำลังซื้อสูง มีพฤติกรรมบริโภคที่เปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคมและเทคโนโลยี เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อขนมไข่มุกของผู้บริโภคในพื้นที่แม่เมาะ งานวิจัยนี้จึงเชื่อมโยงกับแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด เพื่อช่วยให้ธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดเป้าหมายได้ (กวี วงศ์จันทร์, 2564)

โดยงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับธุรกิจขนมไข่มุกมักเน้นศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อขนมไข่มุกของผู้บริโภคเพียงอย่างเดียว แต่ไม่ได้เจาะจงกับกลุ่มผู้บริโภคที่มีความเฉพาะเจาะจงชัดเจน ซึ่งในปัจจุบันกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานถือเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีกำลังจับจ่ายสินค้า ทำให้ผู้ประกอบการที่ใช้ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการการแข่งขันทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการบอกต่อในโลกออนไลน์ เช่น รีวิวจากผู้บริโภค การแชร์ประสบการณ์ผ่านโซเชียลมีเดีย และการสื่อสารแบบปากต่อปากในรูปแบบดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคยุคใหม่ การบอกต่อประสบการณ์ของผู้บริโภคผ่านช่องทางออนไลน์สำหรับยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการรับรู้สำหรับผู้บริโภคมากขึ้น (ดรุชา รัตนดำรงอักษร และคณะ, 2566) นอกจากนี้ กระแสการบริโภคที่เน้นสุขภาพ เช่น สูตรน้ำตาลน้อย การเลือกใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ และไข่มุกที่ดีต่อสุขภาพ ได้กลายเป็นแนวโน้มสำคัญที่ผู้ประกอบการต้องนำมาประยุกต์ใช้ควบคู่กับกลยุทธ์ทางการตลาดเช่นกัน (ชนิกานต์ คำหอมกุล, 2566)

ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคกลุ่มวัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยเน้นการทำความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคในท้องถิ่น และพัฒนาแนวทางกลยุทธ์การตลาดที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาในครั้งนี้คาดว่าจะช่วยให้ผู้ประกอบการธุรกิจเครื่องดื่มขนมไข่มุกในพื้นที่สามารถปรับตัวและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้ดียิ่งขึ้น ผ่านการนำปัจจัยต่างๆ เช่น คุณภาพผลิตภัณฑ์ การตั้งราคา กลยุทธ์การจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาดที่เหมาะสมมาปรับใช้เพื่อให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การบอกต่อบนโลกออนไลน์ และการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มขนมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มขนมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษานี้คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

ตามที่ Kotler (1997) ได้นิยามความหมายเครื่องมือทางการตลาดที่ผู้ประกอบการสามารถควบคุมและปรับใช้เพื่อให้

เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในตลาด สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และสร้างความพึงพอใจ ประกอบด้วย 1) ผลิตภัณฑ์ (product) การสร้างเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์จะช่วยสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง และทำให้ผู้บริโภคจดจำแบรนด์ได้ง่ายขึ้น 2) ราคา (Price) ราคาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อของลูกค้า การตั้งราคาไม่เพียงแต่ต้องเหมาะสมกับต้นทุนและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ แต่ยังต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของกลุ่มเป้าหมาย โดยการสร้างความรู้สึกว่าคุณภาพของผลิตภัณฑ์นั้นมีคุณค่าและคุ้มค่ากับราคาที่จ่าย 3) ช่องทางการจัดจำหน่าย (place) มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากจะต้องทำให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์ได้อย่างสะดวกสบาย ธุรกิจสามารถเลือกใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น การเปิดร้านในทำเลที่มีคนพลุกพล่าน การใช้ช่องทางออนไลน์สำหรับการสั่งซื้อ และ 4) การส่งเสริมการขาย (promotion) หรือการจัดกิจกรรมที่ดึงดูดความสนใจจะช่วยเพิ่มโอกาสในการขายได้มากขึ้น องค์ประกอบแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการวางกลยุทธ์การตลาด และจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบส่วนจะช่วยให้กระตุ้นให้เกิดการซื้อ สำหรับผลการวิจัยที่ผ่านมาของเมธาวิ เหลืองรุ่งรัส (ม.ป.ป.) ได้พบว่า ผู้บริโภคในเขตบางกะปิจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุด ที่ต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อขนมไม่มูกของผู้บริโภคในเขตบางกะปิจังหวัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจซื้อขนมไม่มูกของผู้บริโภคในเขตบางกะปิจังหวัดกรุงเทพมหานครที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มขนมไม่มูกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบอกต่อในโลกออนไลน์

บทบาทของการบอกต่อในโลกออนไลน์ เป็นสิ่งสำคัญสามารถช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าใจถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคในพื้นที่ การบอกต่อในโลกออนไลน์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภค โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ และติ๊กต็อก รวมถึงการแชร์โปรโมชัน การรีวิวผ่านวิดีโอ หรือการบอกต่อในรูปแบบของโพสต์บนโซเชียลมีเดีย ผู้บริโภคมักพึ่งพาความคิดเห็นหรือประสบการณ์จากผู้อื่นในการตัดสินใจซื้อ (กิวิ วงศ์จันทร์ตน, 2564) ผู้ประกอบการจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาเมนูใหม่ ๆ ที่น่าสนใจจัดโปรโมชันที่ดึงดูดใจ หรือการให้บริการที่สะดวกสบายยิ่งขึ้น (กัญญา จิตติจรุสลา, 2562) ดังที่แนวคิดของ ศนิवार วัฒนานนท์ (2566) ระบุว่า การบอกต่อในโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยเน้นว่าการสื่อสารรูปแบบนี้ทรงพลังเนื่องจากเกิดจากประสบการณ์ตรงของผู้ใช้ที่มีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และมีการถ่ายทอดข้อมูลต่อไปยังผู้อื่น ส่งผลให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สามารถแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วและมีความน่าเชื่อถือในมุมมองของผู้รับสาร และเป็นไปตามผลการศึกษาของกุลญาดา แจ่มปัญญากุล และพรพรรณ ประจักษ์เนตร (2564) และณิชาภา จงประกายทอง (2563) พบว่า การสื่อสารแบบบอกต่อผ่านอินเทอร์เน็ตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยเฉพาะเมื่อเนื้อหาที่เผยแพร่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับ ซึ่งสามารถสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้เกิดการเผยแพร่ต่อในวงกว้าง การรีวิวสินค้า โดยเฉพาะจากครอบครัว เพื่อน คนรู้จัก หรือผู้ใช้จริง มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของผู้บริโภคเกี่ยวกับตัวสินค้า ช่วยลดความไม่แน่นอน และเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจซื้อ นอกจากนี้ แบนด์ควรมีช่องทางในการนำเสนอข้อมูลอย่างหลากหลาย เพื่อสนับสนุนการค้นหาข้อมูลและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในกระบวนการตัดสินใจ ดังสมมติฐานที่ 2 การบอกต่อในโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มขนมไม่มูกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

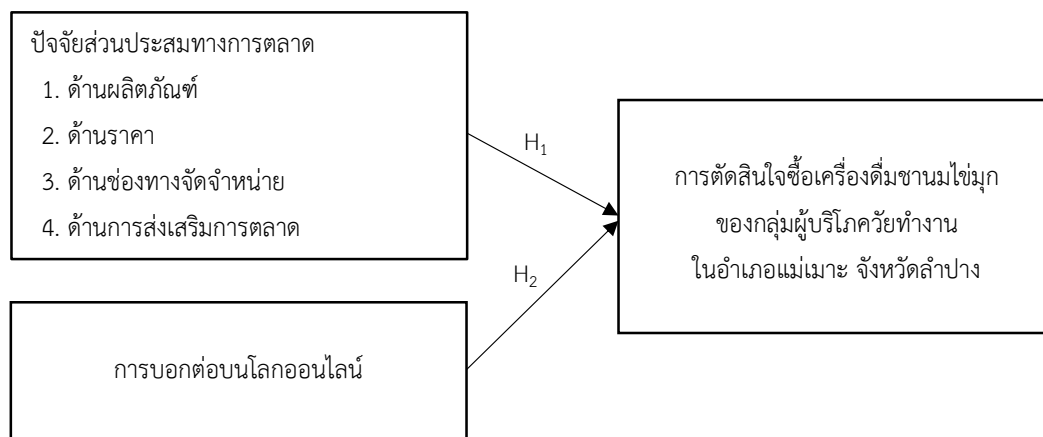
3. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจซื้อ

ธมลวรรณ สมพงศ์ (2564) อธิบายว่า การตัดสินใจซื้อ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริโภคเลือกทางเลือกหนึ่งจากหลายทางเลือก โดยกระบวนการนี้แตกต่างกันไปตามบุคคล โดยการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคจะช่วยผู้ประกอบการได้ไปปรับ

เป็นกลยุทธ์ให้ดึงดูดความสนใจแก่ผู้บริโภค ทั้งนี้ YiXi และคณะ (2568) ได้เสริมว่า การตัดสินใจซื้อประกอบด้วยหลายขั้นตอน การตระหนักถึงปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก จนถึง การตัดสินใจซื้อ ซึ่งแต่ละขั้นตอนอาจได้รับผลกระทบจากประสบการณ์ส่วนบุคคล ทัศนคติของผู้อื่น และสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ เช่น การดกงาน ความเร่งด่วน หรือประสบการณ์เชิงลบกับพนักงานขาย ปัจจัยเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงความตั้งใจในการซื้อและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม การตัดสินใจซื้อในที่สุด นอกจากนี้ ผู้บริโภคยังต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การเลือกตราสินค้า ผู้ขาย ปริมาณสินค้า ช่วงเวลาที่จะซื้อ และวิธีการชำระเงิน โดยเฉพาะในการซื้อผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ กระบวนการตัดสินใจดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัล และเป็นปัจจัยชี้วัดสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจออนไลน์ในยุคปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัยนี้ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด ของ Kotler (1997) เมธาวิ เหลืองรุ่งรัส (ม.ป.ป.) 2) การบอกต่อในโลกออนไลน์ของกวี วงศ์จันทร์น (2564) ศนิवार วัฒนานนท์ (2566) กุลญาดา แจ่มปัญญากุล และพรพรรณ ประจักษ์เนตร (2564) และณิชาภา จงประกายทอง (2563) และ 3) การตัดสินใจซื้อของฉมวรรณ สมพงษ์ (2564) YiXi และคณะ (2568) สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ วัยทำงานที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี – 60 ปี (สำนักบริหารการทะเบียน, 2566) มีจำนวนวัยทำงานทั้งสิ้น 15,850 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคเครื่องดื่มชานมไข่มุกวัยทำงานที่อาศัยอยู่ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี – 60 ปี ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรไม่ทราบขนาดของประชากรของ Cochran (1997) โดยกำหนดระดับ

ค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95% ได้จำนวนตัวอย่าง 391 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ที่เคยบริโภคขนมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เคยบริโภคจริงจะช่วยให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยตรงและมีความแม่นยำมากขึ้นในการตอบคำถามวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภค ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลขนมไข่มุกของผู้บริโภค ได้แก่ รสชาติ หรือเพิ่มที่อุปถัมภ์ เช่น เพิ่มไข่มุก ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการบอกต่อบนโลกออนไลน์ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มขนมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ ในส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในรูปแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert, 1967) มีจำนวนทั้งหมด 33 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความสำคัญมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความสำคัญมาก ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความสำคัญปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความสำคัญน้อย และระดับ 1 หมายถึง มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด สำหรับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยจะกำหนดให้คะแนนหรือน้ำหนักจากความสำคัญมากที่สุดไปหาคะแนนความสำคัญน้อยที่สุด ตามลำดับค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายความว่า มีความสำคัญระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายความว่า มีความสำคัญระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายความว่า มีความสำคัญระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายความว่า มีความสำคัญระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายความว่า มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นกับเนื้อหาในทฤษฎีด้วยเทคนิคการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ข้อคำถามที่ผ่านการคัดเลือกมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป รายข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ เมื่อปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริโภคขนมไข่มุกวัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยค่าที่เหมาะสมไม่ต่ำกว่า 0.70 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นผลรวมเท่ากับ 0.934 และการบอกต่อบนโลกออนไลน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นผลรวมเท่ากับ 0.811 และการตัดสินใจซื้อมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นผลรวมเท่ากับ 0.934 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ดีเยี่ยมเนื่องจากเป็นค่าที่มากกว่า 0.70 (Nunnally, 1978)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sample) กับผู้ที่เคยบริโภคเครื่องดื่มขนมไข่มุกอย่างน้อยหนึ่งครั้ง และพร้อมให้ข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ใน Google Forms มีการตั้งคำถามให้ผู้ใช้งานสามารถกรอกแบบฟอร์มได้เพียงคนละ 1 ครั้ง ซึ่งช่วยป้องกันข้อมูลซ้ำซ้อนและเพิ่มความถูกต้องในการเก็บข้อมูลและสร้างคิวอาร์โค้ด เพื่อนำไปติดบริเวณร้านขนมไข่มุกให้กับกลุ่มลูกค้าวัยทำงาน ซึ่งทำให้ลูกค้าสามารถสแกนและเข้าถึงแบบสอบถามได้อย่างง่ายและรวดเร็ว และยังมีการเผยแพร่แบบสอบถามผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ไลน์ และเมสเซนเจอร์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้น การเก็บข้อมูลดำเนินการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 3 เดือน ทำให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 391 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การบอกต่อบนโลกออนไลน์ และการตัดสินใจซื้อ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ด้วยวิธี Enter ทดสอบการมีอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (significance) ในระดับค่า 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 391 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 อายุ 26 - 35 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 เคยกลับมาซื้อซ้ำในร้านเดิม จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 88.20 ไม่เพิ่มที่บอปปิงอะไร จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 ช่องทางออนไลน์เฟซบุ๊ก จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การบอกต่อบนโลกออนไลน์ และการตัดสินใจซื้อ เครื่องดื่มชานมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การบอกต่อบนโลกออนไลน์ และการตัดสินใจซื้อ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	4.45	0.429	มากที่สุด
การบอกต่อบนโลกออนไลน์	4.32	0.573	มากที่สุด
การตัดสินใจซื้อ	4.24	0.468	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดการบอกต่อบนโลกออนไลน์และการตัดสินใจซื้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.429 รองลงมาคือ การบอกต่อบนโลกออนไลน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.573 และการตัดสินใจซื้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.468 ตามลำดับ

การศึกษามีอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อ เครื่องดื่มชานมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2 โดยแบ่งผลการวิเคราะห์และนำเสนอผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชานมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 2 การบอกต่อในโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชานมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ผลการวิเคราะห์ คณะผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า มีค่า Durbin-

Watson อยู่ที่ 2.030 ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองเนื่องจากมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 มีค่า Tolerance = 0.646 ซึ่งมีค่าไม่เข้าใกล้ 0 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และ Variance Inflation Factor (VIF) มีค่า 1.548 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 5 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ ทั้งนี้มีค่า $F = 544.382$ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$ นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.859 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อในโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมะ จังหวัดลำปาง

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	t	Sig.	VIF	Tolerance
ค่าคงที่ (Constant)	0.129		1.529			
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (X_1)	0.035	0.749	23.120	0.000*	1.548	0.646
การบอกต่อในโลกออนไลน์ (X_2)	0.026	0.167	5.163	0.000*	1.548	0.646

$R = 0.859$, $R^2 = 0.737$, Adj. $R^2 = 0.736$, $F = 544.382$, $p < 0.001$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (X_1) และการบอกต่อในโลกออนไลน์ (X_2) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมะ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (X_1) ซึ่งมีค่า $B = 0.035$, $\beta = 0.749$, $t = 23.120$, $p < 0.001$ ในขณะที่การบอกต่อในโลกออนไลน์ (X_2) มีค่า $B = 0.026$, $\beta = 0.167$, $t = 5.163$, $p < 0.001$ สามารถอธิบายความแปรปรวนในการตัดสินใจซื้อได้ ร้อยละ 73.6 (Adjusted $R^2 = 0.736$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.859 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) = 0.737 และมีค่าสถิติ $F = 544.382$, $p < 0.001$ แสดงว่า สมการมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.129 + 0.035(X_1) + 0.026(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.749(X_1) + 0.167(X_2)$$

ทั้งนี้คณะผู้วิจัยจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์สามารถทำนายการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมะ จังหวัดลำปางได้ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H_1 : ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมะ จังหวัดลำปาง	ยอมรับสมมติฐาน
H_2 : การบอกต่อในโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมะ จังหวัดลำปาง	ยอมรับสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย อิทธิพลปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องต้มขนมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงาน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด การบอกต่อบนโลกออนไลน์ และการตัดสินใจซื้อเครื่องต้มขนมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดโดยภาพรวมมีระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ผลិតภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการขายทั้ง 4 ปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (1997) ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการขาย เป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค นอกจากนี้ งานวิจัยของ เมธาวี เหลืองรุ่งรัส (ม.ป.ป.) พบว่า การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพโดดเด่นมีผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ความหลากหลายของเมนู และคุณภาพวัตถุดิบเป็นปัจจัยที่ดึงดูดผู้บริโภค

สำหรับระดับความสำคัญของการบอกต่อบนโลกออนไลน์ พบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ กวี วงศ์จันทร์ต้น (2564) ระบุว่า การบอกต่อในโลกออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้ผู้ใช้งานสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในรูปแบบของการรีวิว การแชร์โปรโมชัน หรือการโพสต์ความคิดเห็น เช่นเดียวกับแนวคิดของศนิवार วัฒนานนท์ (2566) ซึ่งว่าการสื่อสารผ่านประสบการณ์ตรงของผู้ใช้จริงมีศักยภาพในการสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในหมู่ผู้บริโภคอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจากผลการวิจัย ผู้ประกอบการควรตระหนักถึงการบอกต่อในโลกออนไลน์ที่เป็น การเล่าความคิดเห็นส่วนตัวของผู้บริโภคหรือผู้มาใช้บริการจริง เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพเครื่องต้มขนมไข่มุกให้ตรงตามพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งในอนาคตจะกลับมาสั่งซื้อสินค้า และแนะนำให้ครอบครัว เพื่อนหรือคนใกล้ชิดสั่งซื้อสินค้า

ระดับความสำคัญของการตัดสินใจซื้อ พบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมวรรณ สมพงศ์ (2564) ที่อธิบายว่า การตัดสินใจซื้อไม่ได้เกิดขึ้นแบบฉับพลัน แต่เป็นผลจากกระบวนการพิจารณาทางเลือกที่หลากหลายซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะของบุคคล นอกจากนี้ YiXi และคณะ (2568) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจซื้อ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การตระหนักถึงปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมหลังการซื้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการใช้งานและความเชื่อมั่นในแบรนด์หรือผู้ขายมากกว่าปัจจัยด้านราคาเพียงอย่างเดียว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการประสบการณ์ลูกค้ากลายเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาความตั้งใจในการซื้อในตลาดดิจิทัล ดังนั้นตลาดออนไลน์ที่ผู้บริโภคมีตัวเลือกจำนวนมากและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วการจัดการประสบการณ์ลูกค้า และความน่าเชื่อถือของแพลตฟอร์มจึงกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ

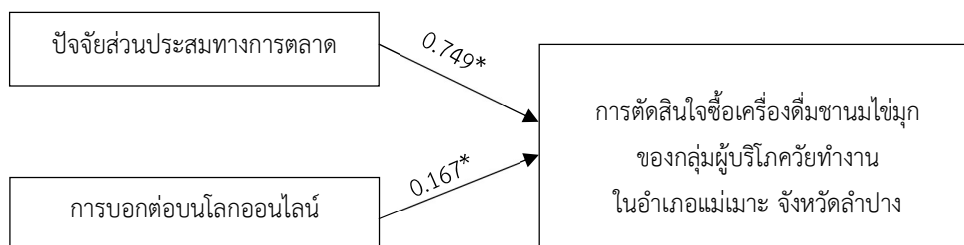
วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องต้มขนมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าทั้ง 2 ตัวแปรมีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องต้มขนมไข่มุก โดยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องต้มขนมไข่มุกของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (1997) ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้ประกอบการสามารถใช้เพื่อสร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานซึ่งมีความคาดหวังด้านคุณภาพ ความสะดวก และความคุ้มค่าของผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้จากงานวิจัยของเมธาวี เหลืองรุ่งรัส (ม.ป.ป.) พบว่า การพัฒนาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด โดยเฉพาะในด้าน

ผลิตภัณฑ์และการส่งเสริมการตลาด ควรดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงาน โดยการนำเสนอเมนูเครื่องดื่มชาสมุนไพรที่หลากหลาย สามารถตอบสนองรสนิยมและความชอบที่แตกต่างกันของผู้บริโภค นอกจากนี้ การส่งเสริมการตลาดควรมีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นการซื้อและการบอกต่อ

การบอกต่อในโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Jalilvand & Samiei (2012) และ Franzolini (2020) ที่ชี้ว่า การบอกต่อบนโลกออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และความสนใจต่อแบรนด์ในหมู่ผู้บริโภค การบอกต่อผ่านรีวิวหรือคอนเทนต์ของผู้ใช้ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนหน้าของชนิกานต์ คำหอมกุล (2566) พบว่า การบอกต่อในสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการซื้อชาสมุนไพรในกลุ่มผู้บริโภค โดยเฉพาะเมื่อข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือและเกิดจากประสบการณ์ของผู้บริโภคจริง หากข้อมูลมีการนำเสนอในสิ่งที่ดีบนโลกออนไลน์ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ซึ่งผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อของกลุ่มเป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยเฉพาะการที่ผู้บริโภคพึงพาข้อมูลออนไลน์และรีวิวจากผู้ใช้งานจริงในการตัดสินใจ ผลการวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดการประสบการณ์ผู้บริโภคบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นการตัดสินใจซื้อในตลาดดิจิทัลแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อบนโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยเฉพาะในด้านของผลิตภัณฑ์และการส่งเสริมการตลาด เป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้ประกอบการสามารถปรับใช้เพื่อสร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลาย เพื่อรองรับความต้องการที่แตกต่างกันของผู้บริโภควัยทำงาน ซึ่งคาดหวังคุณภาพที่ดีและความสะดวกสบายในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดควรทำอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ควบคู่กัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริโภคเกิดการตัดสินใจซื้อได้ง่ายขึ้น รวมถึงการกำหนดราคาให้มีความคุ้มค่าและเหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภคในตลาดนี้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบอกต่อในโลกออนไลน์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชาสมุนไพรของกลุ่มผู้บริโภควัยทำงานในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง การบอกต่อผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การรีวิวและการแชร์ประสบการณ์จากผู้บริโภคช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในผลิตภัณฑ์ได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมในการแชร์ประสบการณ์ที่ดีจะช่วยกระตุ้นการบอกต่อและสร้างการรับรู้แบรนด์ในวงกว้าง ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริโภคออนไลน์ เช่น การตอบกลับคอมเมนต์ หรือการใช้ความคิดเห็นของผู้บริโภคมาเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับคนวัยทำงานในการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มโดยเฉพาะประเภทของเครื่องดื่มชาสมุนไพร ควรพิจารณาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อในโลกออนไลน์เป็นสำคัญ หากจะมีการพิจารณาขยายขอบเขตการศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการบอกต่อออนไลน์ในกลุ่มผู้บริโภคที่มีความหลากหลายทางเพศหรืออายุ หรือการศึกษาในบริบทของตลาดในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์และพฤติกรรมผู้บริโภคที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้บริโภคต่าง ๆ ได้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ดวงแก้ว. (2564). พฤติกรรมที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อชาสมุนไพรในเขตสุขาภิบาล 3. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 3(2), 125-134. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/251704/169916>.
- กวี วงศ์จันทร์ตน. (2564). พฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อเครื่องดื่มจากร้านชาสมุนไพรที่ตั้งอยู่ในร้านค้าปลีกสมัยใหม่ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:162581>.
- กัญญิกา จิตติจุลลาภ. (2562). การสื่อสารแบบปากต่อปากอิเล็กทรอนิกส์ต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_6002030044_9844_9854.pdf.
- กุลญาดา แจ่มปัญญากุล และพรพรรณ ประจักษ์เนตร. (2564). การตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านการสื่อสารแบบบอกต่อบนอินเทอร์เน็ตและการรับรู้ความน่าเชื่อถือของอินฟลูเอนเซอร์. *วารสารนิเทศสยามปริทัศน์*, 20(2), 166-184. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/comsmartsreviewsiamu/article/view/256074/172483>.
- ชนิกานต์ คำหอมกุล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อชาสมุนไพรของร้าน Bear house สาขาเดอะมอลล์ท่าพระ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม. <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2024/05/MBA-IS-2023-Chanikam-Kamhomkun-6417103005-Factors-Affecting-the-Selection.pdf>.
- ณิชาภา จงประกายทอง. (2563). การบอกต่อแบบปากต่อปากและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมแคลเซียมของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1129/1/gs602130002.pdf>.

- ดรุชา รัตนดำรงอักษร, ณัฐพงษ์ เรือนทอง และวราภรณ์ จันทร์เดช. (2566). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อชาวมั้กจากร้านอาหารเคลื่อนที่ในตลาดปากน้ำปราณอำเภอบ้านพริก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 48-63. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/15518/12660>.
- ไทยโพสต์. (2567). เปิดสถิติรับคนไทยดื่มชาวมั้กไตรมาสแรก เผยจำนวนแก้วสูงกว่าดึก Taipei 101 ถึง 27 เท่า. สืบค้น 12 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.thaipost.net/economy-news/574926/>.
- ธมลวรรณ สมพงศ์. (2564). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าทางออนไลน์ของผู้บริโภคในจังหวัดนครปฐม วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการงานวิศวกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3609/1/620920042.pdf>.
- เมธาวี เหลืองรุ่งรส. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อชาวมั้กของผู้บริโภคในเขตบางกะปิ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. สืบค้น 12 พฤษภาคม 2568 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat19/6514060021.pdf>.
- ศนิवार วัฒนานนท์. (2566). อิทธิพลของการสื่อสารแบบปากต่อปากทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อ การรับรู้แบรนด์ คุณภาพที่รับรู้ และความตั้งใจซื้อสินค้าเครื่องสำอางของลูกค้าในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5225/1/631220065.pdf>.
- ศุภโชค วัฒนพานิช. (2568). Biomass Co-Firing – กรณีศึกษาเพื่อการเปลี่ยนผ่านพลังงานที่เป็นธรรมของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จ.ลำปาง. สืบค้น 12 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.sdgmove.com/2024/06/11/biomass-co-firing-mae-moh-smart-city/>.
- สำนักบริหารการทะเบียน. (2566). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร (รายเดือน). สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง.
- Cochran, W. G. (1997). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- Franzolini, B. (2020). *Niche market analysis and marketing strategies applied to the Chinese market: a case study of the tea and the coffee market sold through e-commerce*. Master's thesis, Università Ca' Foscari Venezia.
- Kotler, P. (1997). *Marketing management: Analysis, planning, implementation, and control* (9th ed.). Prentice Hall.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and values*. McGraw-Hill.
- Jalilvand, M. R., & Samiei, N. (2012). The Effect of Electronic Word of Mouth on Brand Image and Purchase Intention. *Marketing Intelligence & Planning*, 30(4), 460-476. <https://doi.org/10.1108/02634501211231946>.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- YiXi, X., กุลยา อุปพงษ์ และอิราวัฒน์ ชมระกา. (2568). ส่วนประสมทางการตลาดในรูปแบบ 4C และคุณภาพบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ เถาเปา ของผู้บริโภคในประเทศจีน. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 3(1), 285–299. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/1535>.



**วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร**
**Organization culture and strategic management affecting the operational
effectiveness of police stations under the Sakon Nakhon Provincial Police**

ณัฐพงษ์ โคตรสมบัติ^{1*}, สามารถ อัยกร², ชาตชัย อุดมกิจมงคล³
 Nattapong Khotsombat^{1*}, Samart Aiyakorn², Chardchai Udomkijmongkol³

^{1,2,3} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
^{1,2,3} Master of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University
^{*}Corresponding author's e-mail: big-blackpearl@hotmail.com^{1*}, saamm_5@hotmail.com²,
 chardchai_u@hotmail.com³

Received: April 08, 2025

Revised: May 16, 2025

Accepted: May 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร จำนวน 330 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.379-0.815 และค่าความเชื่อมั่น 0.869 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.630$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = 0.326$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = 0.213$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 66.60 การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\beta = 0.500$) ด้านการตรวจสอบภาพแวดล้อม ($\beta = 0.389$) และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ($\beta = 0.170$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีตำรวจ อย่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 85.50

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารเชิงกลยุทธ์, ประสิทธิภาพการดำเนินงาน

Abstract

The purposes of this research included the following: 1. To study the level of organizational culture, strategic management and operational effectiveness of police stations under the Sakon Nakhon Provincial Police. 2. To study the influence of organizational culture and strategic management on operational effectiveness of police stations under the Sakon Nakhon Provincial Police. The sample consisted of 330 police officers from Sakon Nakhon Provincial Police. The stratified sampling method was used, and a questionnaire was used as the data collection tool. The questionnaire had an IOC value between 0.80-1.00, a discrimination power between 0.379-0.815, and a reliability value of 0.869. The statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The study revealed these results: 1. The organizational culture of police stations was overall at a high level. The overall strategic management of police stations was at a high level and the overall operational efficiency of police stations was at a high level. 2. Organizational culture in terms of mission culture ($\beta = 0.630$), unity culture ($\beta = 0.326$), and participation culture ($\beta = 0.213$) significantly influenced the operational efficiency of police stations at a statistical level of 0.01. These factors could be used jointly to correctly predict the operational efficiency of these stations at 66.60 percent. Strategic management in strategy implementation ($\beta = 0.500$), environmental monitoring ($\beta = 0.389$), and strategy control and evaluation ($\beta = 0.170$) significantly influenced the operational effectiveness of police stations at the 0.01 level. These factors could be used jointly to correctly predict the operational efficiency of these stations at 85.50.

Keywords: organizational culture, strategic management, operational effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการรับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหาอาชญากรรม ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกลไกการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เพื่อนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง อันเป็นจุดหมายปลายทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติ, 2568) สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ปัจจุบันมีสถานีตำรวจที่เป็นสถานีตำรวจนครบาล สถานีตำรวจภูธรอำเภอ และสถานีตำรวจภูธรตำบล ไว้บริการประชาชนทั่วประเทศ ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจก็คือ วัฒนธรรมองค์กร แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรได้ถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและวิถีประพฤติปฏิบัติของสมาชิก ในองค์กร การยอมรับ และการมีส่วนร่วมจนแสดงออกให้เห็นในรูปแบบและพฤติกรรมต่าง ๆ (Sergiovanni, 1988) นอกจากนั้นแล้วการบริหารเชิงกลยุทธ์ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของทุกองค์กร รวมทั้งสถานี ตำรวจด้วย ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการการวางแผนเทคนิคในการจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานระยะยาวของ องค์กร ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุม กลยุทธ์ ซึ่งเป็นการจัดการที่มีความชัดเจนในทิศทางทางการบริหารตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วนำมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ ขององค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2552)

ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมี อำนาจตามมาตรา 6 แห่ง พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ได้แก่ รักษา ความปลอดภัยขององค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ และพระราช อาคันตุกะ ดูแลควบคุม และกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและปฏิบัติการอื่น ตามที่กฎหมายกำหนดให้มีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562) มีสถานีตำรวจ ในปกครอง จำนวน 31 สถานี ใน 18 อำเภอในจังหวัดสกลนคร ซึ่งตำรวจภูธรจังหวัดสกลนครเป็นหน่วยงานหลักในการดูแล รับผิดชอบ จึงต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ได้ผล เพราะตำรวจมีหน้าที่โดยตรงในการให้บริการประชาชน ตำรวจจึงเปรียบเสมือนเป็นสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหวาดกลัว และเป็นทั้งภัยและสิ่งจำเป็นของเหล่าอาชญากร แต่เป็นมิตรที่ดีของสุจริตชน และการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในฐานะผู้รักษากฎหมาย ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพิทักษ์สังคม เพื่อให้ชุมชนปลอดภัยและเกิดความผาสุก (สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2568) การดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management) เป็นแนวคิดใหม่ ที่นำมาใช้ในสถานีตำรวจ เพื่อที่จะให้การบริหารก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินงาน การปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร และพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนครให้สูงขึ้น อันจะช่วยให้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานี ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแบบวัฒนธรรมองค์กร ของ Denison et al. (2003) มีรายละเอียดดังนี้

ประการแรก คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม (involvement culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่องค์กรมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริการให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง มีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก เป็นแบบแผนหลักที่องค์กรใช้ในการขับเคลื่อนงาน

ประการที่สอง คือ วัฒนธรรมเอกภาพ (consistency culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งซึ่งมีความคงเส้นคงวสูง มีการประสานงานที่ดีและมีบูรณาการที่ดี พฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลาง ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างบรรลู่ถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนคติที่แตกต่างกัน

ประการที่สาม คือ วัฒนธรรมปรับตัว (adaptability culture) จากการที่องค์กรต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก จึงเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวขององค์กรถูกผลักดันจากผู้รับบริการความเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถจากประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงองค์กร

ประการที่สี่ คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (mission culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์และทิศทาง ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นเป้าหมายวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ รวมทั้งการแสวงหาวิสัยทัศน์ที่องค์กรต้องเป็นในอนาคต

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

Wheelen & Hunger (2006) ได้กำหนดกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบพื้นฐาน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (environmental scanning) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเผยแพร่ให้บุคคลสำคัญภายในองค์กรบริษัทได้ทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุ “ปัจจัยเชิงกลยุทธ์” (strategic factors) ทั้งปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายใน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดอนาคตขององค์กร

2. การจัดท่ากลยุทธ์ (strategy formulation) คือ การจัดทำแผนระยะยาว (long-range plans) เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เหมาะสมกับโอกาสและปัญหาอุปสรรคที่เป็นอยู่ในขณะนั้น รวมทั้งจะต้องสอดคล้องกับจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร การจัดทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจขององค์กร (corporate mission) กำหนดวัตถุประสงค์ (objectives) ที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ การพัฒนากลยุทธ์ (strategies) และกำหนดนโยบาย (policy) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (strategy implementation) เป็นกระบวนการดำเนินงานโดยนำกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดไว้เข้าสู่การปฏิบัติ ด้วยการพัฒนาจัดทำเป็นโปรแกรมดำเนินงาน (programs) จัดทำงบประมาณ (budgets) และวิธีการดำเนินงาน (procedures) ในขั้นนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร โครงสร้าง และระบบการจัดการทั้งหมดทั่วทั้งองค์กรก็ได้ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ โดยทั่วไปแล้วจะเป็นหน้าที่ของผู้จัดการระดับกลางและระดับล่าง (middle and lower level managers) เท่านั้น โดยผู้บริหารระดับสูง (top management) เป็นผู้ตรวจสอบ

4. การประเมินผลและการควบคุม (evaluation and control) เป็นการตรวจสอบกิจกรรมและผลการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กร เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการปฏิบัติงานจริง (actual performance) กับผลการดำเนินงานที่ตั้งความมุ่งหวังไว้ (desired performance) บรรลุผลตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้จัดการทุกระดับจะนำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินในขั้นนี้เพื่อนำไปแก้ไข (take corrective action) และหาทางแก้ปัญหาต่อไป

การนำแนวคิดดัชนีชี้วัดสมดุล (Balanced Scorecard: BSC) มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ประยุกต์มุมมองของดัชนีชี้วัดสมดุล (Balanced Scorecard: BSC) ให้เข้ากับระบบราชการของไทย ซึ่งประกอบด้วยมุมมองดังนี้

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ (run the business) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและผู้รับบริการ เช่น ผลสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (serve the customer) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการให้การให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ แก่ผู้รับบริการ

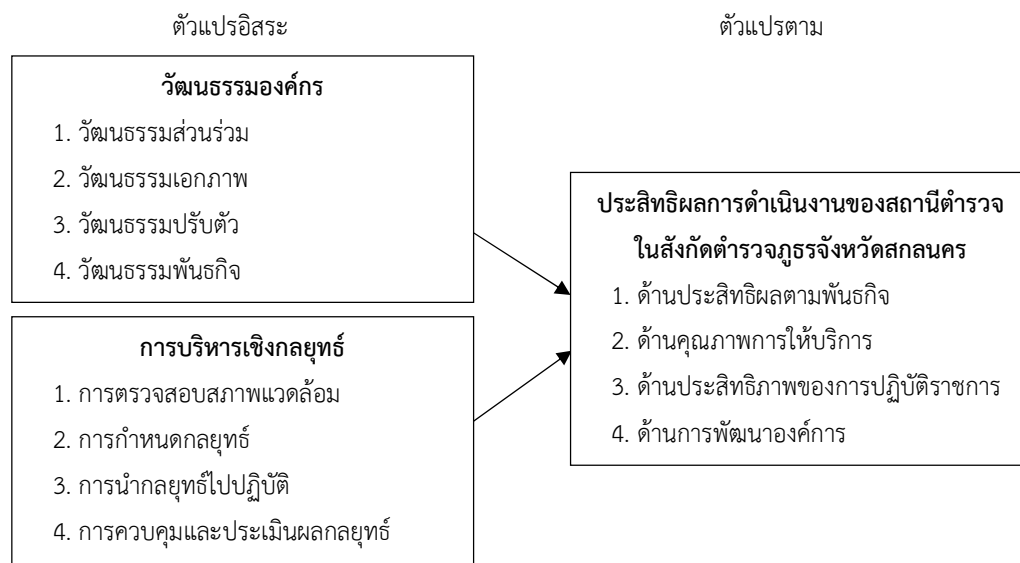
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (manage resources) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การลดระยะเวลาการให้บริการ และความคุ้มค่าของการใช้เงิน เป็นต้น

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร (capacity building) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การลดอัตราค่าจ้างหรือการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้คุ้มค่า การมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติอนุญาต ไปยังระดับปฏิบัติการ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับงาน เป็นต้น

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์การบริหาร โดยการนำหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการบริหารงานจะเป็นกลไกช่วยให้สามารถควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของหน่วยงาน โดยมีดัชนีชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่วัดผลในแง่มุมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้สำนักงานอัยการบริหารงาน และมีการดำเนินงานอย่างมั่นใจได้ว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ของ Denison et al. (2003) 2) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ Wheelen & Hunger (2006) และ 3) กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรด้วยแนวคิดดัชนีชี้วัดสมดุล (Balanced Scorecard: BSC) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ และประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร จำนวน 1,856 นาย (สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร, 2568)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร จำนวน 330 นาย การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2557) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form)

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิตยสาร คัพพเฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถาม

ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ไว้ที่ 0.70

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึง ผู้กำกับ การ สารวัตรใหญ่ และสารวัตร สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถาม ไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 นาย ในสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (coding form)

4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และร้อยละ (percentage)

4.3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) วัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร 3) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.3.3 การทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของตัวแปรในแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด multicollinearity ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมส่วนร่วม	4.21	0.64	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	4.05	0.60	มาก
3	วัฒนธรรมปรับตัว	3.97	0.79	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ	4.02	0.64	มาก
ภาพรวม		4.06	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.05$) วัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมปรับตัว ($\bar{X} = 3.97$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	การบริหารเชิงกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การตรวจสอบสภาพแวดล้อม	3.92	0.53	มาก
2	การกำหนดกลยุทธ์	3.74	0.80	มาก
3	การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.84	0.57	มาก
4	การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์	4.06	0.73	มาก
ภาพรวม		3.90	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ การตรวจสอบสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.92$) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.74$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ประสิทธิผลตามพันธกิจ	3.83	0.62	มาก
2	คุณภาพการให้บริการ	3.86	0.58	มาก
3	ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	3.95	0.53	มาก
4	การพัฒนาองค์กร	3.85	0.55	มาก
ภาพรวม		3.88	0.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ($\bar{X} = 3.83$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.411	0.134		10.556	0.000		
วัฒนธรรมส่วนร่วม	0.165	0.049	0.213	3.349	0.001**	0.330	3.033
วัฒนธรรมเอกภาพ	0.270	0.046	0.326	5.846	0.000**	0.429	2.329
วัฒนธรรมปรับตัว	0.028	0.032	0.044	0.875	0.382	0.529	1.890
วัฒนธรรมพันธกิจ	0.488	0.052	0.630	9.320	0.000**	0.292	3.426
R = 0.816, R ² = 0.666, R ² Adj = 0.661, F = 106.177, Sig. = 0.000**							

จากตารางที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\beta = 0.630$) วัฒนธรรมเอกภาพ ($\beta = 0.326$) และวัฒนธรรมส่วนร่วม ($\beta = 0.213$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำงานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 66.60 (R² = 0.666)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดำรงในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.182	0.089		2.051	0.041		
การตรวจสอบภาพแวดล้อม	0.368	0.026	0.389	14.009	0.000**	0.576	1.736
การกำหนดกลยุทธ์	0.024	0.017	0.039	1.452	0.147	0.615	1.625
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	0.441	0.031	0.500	14.455	0.000**	0.371	2.693
การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์	0.117	0.020	0.170	5.901	0.000**	0.536	1.867
R = 0.925, R ² = 0.855, R ² Adj = 0.854, F = 488.422, Sig. = 0.000**							

จากตารางที่ 5 การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ($\beta = 0.500$) ด้านการตรวจสอบภาพแวดล้อม ($\beta = 0.389$) และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ($\beta = 0.170$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 85.50 ($R^2 = 0.855$)

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สถานีดารวจภูธรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร มีการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยตำรวจต้องทำงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเข้มงวดภายใต้ระบบราชการที่มีลำดับชั้นชัดเจน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร คือ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกคน รัก สามัคคี มีความศรัทธาในสถาบัน มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรเพื่อให้ก้าวสู่มาตรฐานสากล ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในสังกัด เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพลกฤต กิตติเงิน (2562) ได้ทำการศึกษา ข้อเสนอเชิงนโยบายของประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ และปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 4 มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสกุล เจริญศรี (2558) ได้ทำการศึกษาธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ พร้อมสุข (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ทุกแห่ง ให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพราะถือได้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง การกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรธุรกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของไมตรี เนติวิริยะกุล และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานอัยการภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ อิทธิฤกษ์มงคล (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร มีการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้คือ คือ อำนาจตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562)

อย่างเคร่งครัด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสกุล เจริญศรี (2558) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของพลกฤต กิติเงิน (2562) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัวแก้ว เก่งตรง และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยรวม อยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 66.60 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างมาก ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่หล่อหลอมให้คนในองค์กรเข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันทำหน้าที่ที่หลอมให้คนในองค์กรมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และลดความขัดแย้ง โดยวัฒนธรรมองค์กรของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร คือ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกนาย รัก สามัคคี มีความศรัทธาในสถาบัน มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรเพื่อให้ก้าวสู่มาตรฐานสากล ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจในสังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพลกฤต กิติเงิน (2562) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 4 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 4 ได้ร้อยละ 79.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสกุล เจริญศรี (2558) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจในระดับสูงมาก โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร สามารถทำนายประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจแต่ละตัวแบบแตกต่างกัน โดยวัฒนธรรมพันธกิจเป็นวัฒนธรรมที่โดดเด่นที่สุด ในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจทุกตัวแบบ ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างสภาวะแวดล้อมสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม ควรมีการประสานงานกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น และควรจัดสรรผลตอบแทนรางวัลให้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของไมตรี เนติวิริยะกุล และคณะ (2567) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมาคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมปรับตัว มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 ได้ร้อยละ 53.50

5. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบภาพแวดล้อม และด้านการควบคุมและประเมินผล

กลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 85.50 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของทุกองค์กร รวมทั้งสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนครด้วย ซึ่งสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร มีการดำเนินงานด้วยแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management) เพื่อที่จะให้การบริหารก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของไมตรี เนติวิริยะกุล และคณะ (2567) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้าน การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการตรวจสอบภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4 ได้ร้อยละ 85.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ อิทธิฤกษ์มงคล (2564) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 โดยผลด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์และน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.581 อธิบายได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ทำนายประสิทธิภาพการจัดการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนครจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 58.10

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการตรวจสอบภาพแวดล้อม และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานีดารวจ ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ โดยผู้บริหารสถานีดารวจควรนำข้อผิดพลาดมาสรุปเป็นบทเรียนเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีการกำหนดเป้าประสงค์และทิศทางยุทธศาสตร์ ให้ชัดเจน

1.2 สถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนครควรเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานีดารวจ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานีดารวจนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกมาจัดทำแผนระยะยาว เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับโอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อนของหน่วยงานควรดำเนินการจัดทำงานงบประมาณเพื่อสนับสนุน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ และเน้นการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติให้ได้ตามแผนที่วางไว้

1.3 สถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนครควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของ

สถานีดารวจ ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ การพัฒนาองค์กร และด้านคุณภาพการให้บริการ โดยผู้บริหารสถานีดารวจควรเน้นและให้ความสำคัญในการบริหารงานหน่วยงานให้ได้บรรลุตามภารกิจที่ได้แถลงนโยบายไว้ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้วางแผนไว้ ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจ การตัดสินใจในการบริหารงาน ปลุกฝังให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ การให้บริการ และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประชาชน เป็นอันดับแรก

1.4 สถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรม พันธกิจ วัฒนธรรมเอกภาพ และวัฒนธรรมส่วนร่วม เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดารวจ ตามลำดับ โดยการส่งเสริมและปลุกฝังให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนักและยึดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในของหน่วยงานของท่านมีเสถียรภาพได้รับความยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนาย และใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ

1.5 สถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบภาพแวดล้อม และด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดารวจ ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานีดารวจควรเน้นการตรวจสอบผลความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนกลยุทธ์ ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก ของหน่วยงานองค์กร โดยการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT analysis) ของหน่วยงาน และควรนำผลการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลโครงการ และกิจกรรม มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในปีถัดไป

1.6 ผู้บริหารของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น ควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งควรมีการจัดระบบการผลัดเปลี่ยนเวรยามหรือระบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีวันหยุดงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน และอยู่กับครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับสำนักงานตำรวจภาคอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้เคียง เช่น นครพนม มุกดาหาร กาฬสินธุ์

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการรับบริการของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการให้บริการ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร เช่น สุขภาพองค์กร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น และใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรที่ศึกษา เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาเชิงคุณภาพทั้งจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจและจากประชาชนผู้มาใช้บริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกนำมาเปรียบเทียบกับ อันส่งผลให้การดำเนินงานของสถานีดารวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและทำให้ประชาชนพึงพอใจมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 4 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 43 หน้า 17-20.
- บัวแก้ว เก่งตรง, วิทยา สุจริตธนาธิกร และธนกฤต โพธิ์เงิน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 6(5), 17-35.
- พลกฤต กิติเงิน. (2562). ข้อเสนอเชิงนโยบายของประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 4. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2552). *การวางแผนกลยุทธ์และการวิเคราะห์โครงการ*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไมตรี เนติวิริยะกุล, สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง และละมัย ร่มเย็น. (2567). วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของสำนักงานอัยการภาค 4. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(2), 487-506.
- วิชาญ อธิติถนุงมงคล. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่รอบหนองหาร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย 5*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรีสกุล เจริญศรี. (2558). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. (2568). *ข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้น 8 เมษายน 2568 จาก <https://muang.sakonnakhon.police.go.th/ita-standards/informations/>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.).
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2568). *อำนาจหน้าที่*. สืบค้น 8 เมษายน 2568 จาก <https://royalthaipolice.go.th/authority.php>.
- อรุณ จิรวัฒน์กุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- Denison, D. R.; Haaland, S. & Goelzer, P. (2003). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is There a Similar Pattern around the World? *Advances in Global Leadership*, 3, 205-227.
- Sergiovanni, T. J. (1988). *The principal ship a reflective practice perspective* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2006). *Strategic Management and Business Policy: Concepts and cases* (10th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.



การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 Strategic management for enhancing 21st century education

วรศรา พรหมวัง^{1*}, นัทนิชา โชติพิทยานนท์²

Warisara Promwang^{1*}, Natnicha Chotpittayanon²

^{1,2}วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2} College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: s63563809007@ssru.ac.th^{1*}, natnicha.ch@ssru.ac.th²

Received: April 09, 2025

Revised: May 18, 2025

Accepted: May 30, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการศึกษาโรงเรียนในปัจจุบัน และนำเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีขั้นตอนในการศึกษา คือ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นผลการศึกษาด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยจากการศึกษาพบว่า 1. สถานการณ์การจัดการศึกษาในโรงเรียนปัจจุบัน พบว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ได้สร้างความท้าทายให้กับโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของโลกยุคใหม่ และ 2. แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า โรงเรียนควรมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและสอนในสภาพแวดล้อมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกประเด็นสำคัญ

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การจัดการศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The research is strategic management for enhancing 21st century education aims to examine the current situation of school management and propose strategies for improving education in the 21st century. The study steps are: studying concepts and related theories, then synthesizing data and concluding as the results of the strategic management study to develop education management in the 21st century. The findings show that: 1. The current situation of school management reveals that digital technology plays a significant role in transforming learning processes and education management. Economic and social changes, as well as the evolving demands of the labor market, pose challenges for schools to adapt to the needs of the modern world. 2. The strategic approach for managing education in the 21st century suggests that schools should focus on integrating digital technology into learning processes while developing essential skills such as critical thinking, problem-solving, and collaboration. Another crucial aspect is the need to train teachers to effectively utilize technology and teach in a digital environment.

Keywords: strategy, education management, 21st century

บทนำ

กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2574 เป็นเสมือนหนึ่งแผนที่นำทางให้ระบบการศึกษาไทยสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ ที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพ สำหรับประชากรทุกช่วงวัย ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลกที่เป็นพลวัต การศึกษาจึงนับเป็นปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างรายได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (comparative advantage) เพื่อให้ประเทศสามารถแข่งขันในเวทีโลก และเป็นกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงมีความสำคัญอย่างมากกับทุกกลไกในการขับเคลื่อนประเทศ โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ ให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการพัฒนาประเทศที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ

1. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ได้แก่ การปฏิวัติดิจิทัล (digital revolution) ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (fourth industrial revolution) การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ บนโลกต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลก ที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร สถานการณ์สังคมสูงวัยในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ประมาณการสัดส่วนผู้สูงอายุไว้ในปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ การเป็นสังคมสูงวัยส่งผลให้อัตราการพึ่งพิงสูงขึ้น

3. ทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ผลจากการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจสังคม และสถานการณ์สังคมสูงวัย ส่งผลให้ประเทศทั่วโลกต่างกำหนดทิศทางการผลิตและสามารถพัฒนากำลังคนของประเทศที่มีทักษะและสมรรถนะสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น ในขณะที่ความต้องการกำลังคนที่ไร้ฝีมือ มีทักษะต่ำจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น

กรุงเทพมหานคร ถือเป็นเมืองที่อุดมไปด้วยสถานศึกษาที่หนาแน่น เต็มไปด้วยพื้นที่เรียนรู้หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาชั้นนำทุกระดับ รวมกว่า 2,500 แห่ง ประกอบกับการมีแหล่งสาธารณูปการที่สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ อุทยานที่เป็นสถานที่ของการเรียนรู้ที่หลากหลาย จำนวนรวมกว่า 3,300 แห่ง แม้กระนั้นถึงแม้จะมีสถานศึกษาที่หนาแน่นมากที่สุด และเต็มไปด้วยโอกาสรอบด้าน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาส การเข้าถึงระบบการศึกษาอย่างเท่าเทียม ซึ่งมักส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ มีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงขึ้นได้ในอนาคต (นิรมล เสรีสกุล และคณะ, 2567)

กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2574) ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรเน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาการและทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในสังคมและการทำงานในอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและคุณธรรม การเรียนรู้แบบมีประสิทธิภาพ การให้การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนตามความสามารถและความสนใจ เพื่อให้สร้างบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถแข่งขันในสังคมได้อย่างเต็มที่ในอนาคต

ดังนั้น ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ต้องการการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมในปัจจุบัน การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา โดยเน้นการวางแผน การตัดสินใจ และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถาบันการศึกษาไม่เพียงแต่สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงได้ แต่ยังสามารพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้และสร้างสรรค์รูปแบบการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในบริบทของการศึกษาไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการจัดการภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาไปพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงในโลกสมัยใหม่ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในอนาคต

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกสมัยใหม่ ซึ่งเน้นที่การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการสอนและการเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษามีความเกี่ยวข้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาในยุคนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคสารสนเทศ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัว การฝึกอบรมและการพัฒนาครูเป็นอีกประเด็นสำคัญที่จำเป็น เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีและสอนในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นในการปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร วิธีการสอน และกลยุทธ์การประเมินให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกยุคใหม่ การทำงานร่วมกันระหว่างนักการศึกษาและนักเทคโนโลยีเพื่อสร้างฉันทามติเป็นกระบวนการที่สำคัญ ซึ่งช่วยให้กลยุทธ์การศึกษามีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น กรอบการศึกษาต่าง ๆ เช่น กรอบทักษะศตวรรษที่ 21 ยังเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและแนวทางการสอนที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้อย่างดี (Luterbach & Brown, 2011)

แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในบริบทภายในประเทศและระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ยังคงค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาส และความเท่าเทียมทาง

เศรษฐกิจภายในประเทศ และด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุกับสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต (อิวัจ เดลานี, 2562)

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุกๆ มิติอย่างรวดเร็ว และรุนแรง ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึงเข้าสู่ยุคที่อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ครอบคลุมทั่วโลกทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญคือ ระบบโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกภาคส่วน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตลอดจนด้านการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบบบในการนำองค์กรตามกระแสแห่งอิทธิพลนั้น เพื่อความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นี้จึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรให้สามารถที่จะเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การบริหารจัดการการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เพื่อให้มั่นใจว่า นักเรียนเตรียมพร้อมสำหรับโลกอนาคตอย่างเหมาะสม หนึ่งในนั้นคือ การบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้นำด้านการศึกษาต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน โดยสร้างความสามารถให้กับองค์กรและกระจายความเป็นผู้นำไปยังทุกระดับ รวมถึงนักเรียนเอง การปรับตัวในด้านนี้ยังต้องการ โครงสร้างพื้นฐานและการสนับสนุนทางเทคนิคที่แข็งแกร่ง เพื่อให้เทคโนโลยีถูกใช้อย่างเต็มศักยภาพ โรงเรียนต้องเตรียมความพร้อมทั้งในด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูและนักเรียน เพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสำหรับครูผ่านความร่วมมือและการวางแผนร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ครูสามารถบูรณาการเทคโนโลยีกับการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนหลายแห่งจึงเริ่มใช้นโยบาย 1:1 (One-to-One Policy) และ BYOD - (Bring Your Own Device) ซึ่งส่งเสริมให้นักเรียนมีอุปกรณ์ดิจิทัลของตนเองสำหรับการเรียนรู้ จึงต้องมีการวางแผนโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถรองรับความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งการเรียนรู้ออนไลน์และแบบผสมผสาน กำลังเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์การศึกษา โรงเรียนเริ่มสนับสนุนให้นักเรียนเข้าเรียนหลักสูตรออนไลน์อย่างน้อยหนึ่งวิชา ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของหลักสูตรและการเตรียมครูในขณะเดียวกัน รูปแบบห้องเรียนกลับด้าน (flipped classroom) กำลังได้รับความนิยม โดยนักเรียนเรียนรู้เนื้อหาใหม่จากที่บ้านและมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในห้องเรียน วิธีนี้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคนมากขึ้น และท้ายที่สุด ระบบการศึกษาควรเน้นไปที่การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ ความรู้ทางดิจิทัล และการทำงานร่วมกัน ทักษะเหล่านี้จำเป็นต่อการเตรียมตัวของนักเรียนในการมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจความรู้และสังคมยุคใหม่ (Schrum & Levin, 2015)

ดังนั้น การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เน้นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ ซึ่งการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และการทำงานร่วมกัน มีความจำเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสอนเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ นอกจากนี้ การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล รวมถึงการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เป็นสิ่งที่ทุกโรงเรียนต้องคำนึงถึง ซึ่งโรงเรียนควรเน้นการฝึกฝนนักเรียนให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ควรพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ให้ความหมายของ การบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management) หมายถึง การศึกษาการจัดวางกลยุทธ์องค์กร และการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพภายใน 3 ด้าน คือ

1. การวางกลยุทธ์ต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

2. การวางกลยุทธ์การบริหารภายในองค์กร

3. การวางกลยุทธ์การบริหารที่สอดคล้องกับสถานการณ์ตลอดเวลา

Glueck (อ้างถึงใน พัทธา มั่งขม, 2542) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการของผู้บริหารที่ใช้ในการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่ประสพอยู่ในขณะนั้น โดยการพิจารณากลยุทธ์นั้นสามารถทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดโอกาสและจัดอุปสรรคทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สมยศ นาวิการ (2540) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว จะเกี่ยวพันกับการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร และการดำเนินการตามการตัดสินใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายระยะยาว และระยะสั้นขององค์กรซึ่งจะมีส่วนสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ การวางแผนกลยุทธ์ และการดำเนินการและการควบคุมกลยุทธ์

Robbins & Coulter (2007) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกระทำเพื่อให้ได้กลยุทธ์ขององค์กร ด้วยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม โดยเน้นการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อให้ทราบสถานะขององค์กรในการกำหนดกลยุทธ์อย่างเหมาะสมก่อนนำไปปฏิบัติต่อไป

การบริหารเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยการนำกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้จะช่วยส่งเสริมนวัตกรรม ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัย ตลอดจนการสร้างความร่วมมือระดับนานาชาติ นอกจากนี้ ยังช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมั่นใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ยังสนับสนุนการวางแผนระยะยาว การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำให้สถาบันมีข้อมูลเชิงลึกในการตัดสินใจ พร้อมทั้งรักษาความยืดหยุ่นและความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

Robbins & Coulter (2007) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร (identify the organization's current mission, objectives and strategies)

2. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (doing an external analysis)

3. การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน (doing an internal analysis)

4. กำหนดกลยุทธ์ (formulating strategies)

5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (implementing strategies)

6. การประเมินผลงาน (evaluating results)

Bryson & Alston (2005) กล่าวถึงรูปแบบการวางแผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดและวิเคราะห์กลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ และขั้นตอนที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปใช้

Dess & Miler (1993) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (strategic analysis) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 ส่วน คือ 1) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (strategic goal) 2) การวิเคราะห์ SWOT (SWOT analysis) และ 3) การกำหนดกลยุทธ์ (strategy formulation)

2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (strategy implementation) และการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (strategic control)

3. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (strategic control)

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership)

ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญหลายประการ เริ่มจากการกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อระบุโอกาส ความเสี่ยง จุดแข็ง และจุดอ่อน หลังจากนั้นกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เหมาะสม ขั้นตอนต่อมาคือการนำกลยุทธ์ไปใช้ โดยบริหารทรัพยากรและสร้างการสนับสนุนภายในองค์กร สุดท้ายคือการควบคุมและติดตามผล เพื่อประเมินความสำเร็จและปรับปรุงหากจำเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญในทุกขั้นตอน

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

Williams & Johnson (2013) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน เป็นแนวทางการบริหารจัดการที่มีความครอบคลุม ซึ่งมุ่งเน้นให้สถาบันการศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายระยะยาว และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเด็นสำคัญของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นชุมชนของโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย

Sila & Gichinga (2016) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นความสามารถในการชี้นำและมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผ่านการจัดระเบียบ การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การกำหนดกลยุทธ์เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายกว่าการวางแผน นอกจากนี้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรและความเร็วในการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การดำเนินกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการสร้างความสมดุลระหว่างการจัดการทีม การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาวัฒนธรรมเชิงสนับสนุน และการสร้างการควบคุมเชิงกลยุทธ์

ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2564) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) คือ ผู้นำที่มีทักษะหลาย ๆ อย่าง อยู่ในตัวทั้งความสามารถ มุมมอง ความคิด และพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเหตุผลบวกจินตนาการ สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กรในแบบต่าง ๆ และบริหารจัดการทั้งผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหารระดับสูงในองค์กร และผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เก่งมาก ๆ นั้นก็สามารถเปลี่ยนสถานการณ์เลวร้ายหลาย ๆ อย่างให้กลับมามีชีวิตได้ และยังสามารถแปลงกลยุทธ์ให้กลายเป็นกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

องค์ประกอบของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนและดำเนินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาว ซึ่งประกอบด้วย (Morrell, 2010)

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้นำต้องกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนเพื่อให้ทิศทางและจุดมุ่งหมายแก่องค์กร ซึ่งจะช่วยปรับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาว
2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผู้นำต้องเฝ้าติดตามและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุโอกาส ภัยคุกคาม และการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ขององค์กร
3. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างแผนที่ครอบคลุมซึ่งกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และการดำเนินการขององค์กร ผู้นำต้องมั่นใจว่าทรัพยากรถูกจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพและแผนมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์
4. การดำเนินการและการปฏิบัติ เมื่อกลยุทธ์ได้รับการพัฒนาแล้ว ผู้นำต้องดูแลการดำเนินการของกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงาน การติดตามความก้าวหน้า และการปรับแก้ไขตามความจำเป็น

5. อิทธิพลและการสื่อสารของผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องสื่อสารกลยุทธ์อย่างชัดเจนทั่วทั้งองค์กร และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การสื่อสารและอิทธิพลที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ความพยายามของบุคคลและทีมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

6. การติดตามผลการดำเนินงานและการประเมินผล ผู้นำต้องประเมินผลลัพธ์ของกลยุทธ์ที่นำมาใช้เป็นประจำ วัดประสิทธิผล และปรับปรุงแก้ไขตามความจำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรดำเนินไปตามเส้นทางที่ถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในบริบทของการศึกษาระดับอุดมศึกษา เกี่ยวข้องกับการรวมพลังของผู้นำและการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวของสถาบัน โดยเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเป็นผู้นำ ซึ่งเน้นการขึ้นนำและมีอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำต้องมีความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือและความซับซ้อน อันเกิดจากการมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลาย พร้อมใช้ประโยชน์จากโอกาสในการเติบโตและนวัตกรรม ภายใต้กรอบการบริหารเชิงกลยุทธ์ต้องมีกระบวนการที่เป็นแบบบูรณาการ ซึ่งเชื่อมโยงภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบันเข้ากับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน การออกแบบกลไกการกำกับดูแลเชิงกลยุทธ์ ที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การตัดสินใจมีความโปร่งใสและรับผิดชอบ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องสร้าง เรื่องราวและอัตลักษณ์ ที่สะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรมของสถาบันเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนองค์กร สุดท้าย การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ยังเกี่ยวข้องกับการดำเนินการและการจัดการ กลยุทธ์ผ่านแผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปใช้จริง การจัดการความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเติบโตของสถาบัน (Morrell, 2010) นอกจากนี้การสร้างวิสัยทัศน์แบบร่วมมือ ยังเป็นกระบวนการที่ผู้นำทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นมีความหมายและสะท้อนถึงค่านิยมร่วมกัน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมี ความสามารถในการปรับตัว โดยสามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของโรงเรียนได้ตามสถานการณ์ เพื่อรักษาความเกี่ยวข้องและความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องมี ทักษะการวิเคราะห์และการประเมิน ในการประเมินสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และตลาดการศึกษา เพื่อใช้ข้อมูลในการปรับกลยุทธ์และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีจะอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แน่ใจว่าแนวทางของโรงเรียนสอดคล้องกับการปฏิบัติและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีที่สุด อีกทั้งผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังสามารถบูรณาการรูปแบบความเป็นผู้นำอื่น ๆ เช่น ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงหรือความเป็นผู้นำแบบกระจาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ การมีผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรการศึกษาสามารถรับมือกับความท้าทายของการศึกษาสมัยใหม่ และขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการเตรียมพร้อมนักเรียนสำหรับอนาคต (Williams & Johnson, 2013)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้สถาบันการศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายระยะยาวและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ชุมชนในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์แบบร่วมมือที่ผู้นำสร้างขึ้นร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน จะช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจและมีความหมายร่วมกัน ทำให้กระบวนการนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การปรับตัวตามสถานการณ์เป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำต้องประเมินสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม อีกทั้งยังต้องจัดการกับการดำเนินกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้รับการปฏิบัติจริง และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีทักษะในการจัดการทีมและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร พร้อมทั้งพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจนและสร้างสรรค์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีความเข้าใจและร่วมมือกันได้ดี การติดตามผล

และประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานกลยุทธ์เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญ เพื่อปรับปรุงและปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากนั้นทำการสังเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นผลการศึกษการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปได้ว่า

1. การวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการศึกษาในโรงเรียนปัจจุบัน พบว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสอน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมรวมถึงความต้องการของตลาดแรงงานก็มีผลโดยตรงต่อการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา เนื่องจากทักษะที่จำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 ได้เน้นที่การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และความสามารถในการทำงานร่วมกัน ทำให้หลักสูตรและการสอนจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการเหล่านี้ ในส่วนของวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน การสำรวจความพร้อมของบุคลากร เทคโนโลยี และทรัพยากรการเรียนการสอนภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากโรงเรียนขาดความพร้อมในด้านใดด้านหนึ่ง เช่น การขาดเทคโนโลยีหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ก็ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนในโรงเรียน รวมถึงการประเมินโอกาสและภัยคุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น แนวโน้มทางการศึกษาและการแข่งขันในตลาดแรงงาน จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดการทรัพยากรในระยะยาว นอกจากนี้ การวิเคราะห์เชิงลึกจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นและใช้ประโยชน์จากโอกาสเพื่อสร้างความได้เปรียบในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มที่

2. ในการพัฒนากลยุทธ์สำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนควรเริ่มต้นจากการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชั้นเรียนสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ได้จากทั่วโลก ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์หรืออุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ เช่น การเรียนการสอนผ่านอีเลิร์นนิง (e-learning) การใช้สื่อการเรียนรู้แบบอินเทอร์แอคทีฟ และการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยียังช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นส่วนตัว (personalized learning) โดยนักเรียนสามารถเลือกเรียนเนื้อหาที่ตรงกับความสนใจและความถนัดของตนได้ตามความต้องการ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ก็เป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการประเมินและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ ทักษะการแก้ปัญหา (problem-solving) ยังเป็นทักษะที่ช่วยให้นักเรียนสามารถเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่คาดคิดและสามารถหาทางออกได้อย่างสร้างสรรค์ ส่วนทักษะการทำงานร่วมกัน (collaboration) จะช่วยให้นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีม เข้าใจความสำคัญของการแบ่งหน้าที่และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญไม่เพียงแคในระดับโรงเรียน แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จในตลาดแรงงานระดับโลกที่มีการแข่งขันสูง

อีกประเด็นหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือ การพัฒนาครู ให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและสามารถสอนในสภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ หรือการออกแบบสื่อการสอนที่ทันสมัย การเสริมทักษะของครูในด้านนี้จะช่วยให้ครูสามารถ

ส่งเสริมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ โรงเรียนควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ครูสามารถแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและพัฒนาทักษะของตนได้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนควรสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทั้งในประเทศและต่างประเทศ การร่วมมือกับสถาบันการศึกษา องค์กรภาคเอกชน และ องค์กรนานาชาติ สามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนได้ เช่น การจัดโครงการแลกเปลี่ยนนักเรียนและครู การเข้าร่วมโครงการวิจัยระหว่างประเทศ หรือการเข้าร่วมกับแพลตฟอร์มการเรียนรู้ระดับโลก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือดังกล่าวไม่เพียงแต่เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาของนักเรียน แต่ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนในระดับสากล และทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานระดับโลกได้อย่างมั่นใจมากขึ้น และโรงเรียนควรมีการวางแผนระยะยาวที่ยืดหยุ่น โดยการสร้างแผนกลยุทธ์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การวางแผนที่ยืดหยุ่นนี้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ที่อาจมีผลกระทบต่อวิธีการจัดการศึกษา การติดตามผลอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประเมินความสำเร็จของแผนงานและปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้โรงเรียนสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. ควรเสนอให้มีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน รวมถึงการวิเคราะห์ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการเตรียมนักเรียนสู่ตลาดแรงงานระดับโลก การศึกษาเพิ่มเติมนี้จะช่วยสร้างความเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาเพื่อต่อยอดผลการวิจัยและสามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาในเรื่องการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อาจมีหลายประเด็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้
3. ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) ในประเด็นกลยุทธ์แต่ละด้าน เช่น ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น หรือด้านการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

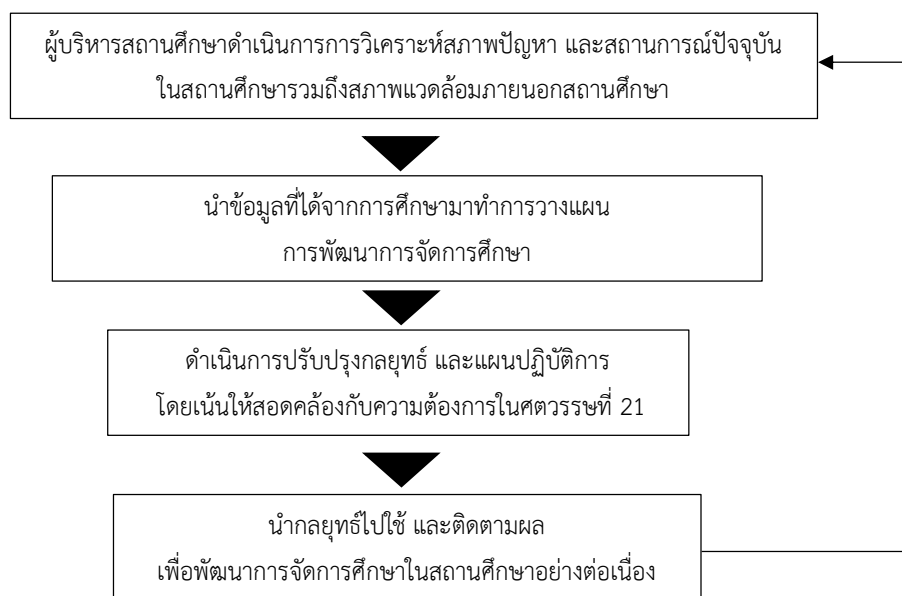
บทสรุป

จากการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการศึกษาในโรงเรียนปัจจุบัน พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ได้สร้างความท้าทายให้กับโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของโลกยุคใหม่ โรงเรียนจึงต้องพัฒนาศักยภาพทั้งบุคลากร ครู และนักเรียน รวมถึงพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น ทรัพยากรการเรียนการสอน ความพร้อมทางเทคโนโลยี และการพัฒนาวิชาชีพครู ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการปรับปรุงระบบการศึกษาและสร้างความยืดหยุ่นเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนากลยุทธ์สำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนควรมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน การพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและสอนในสภาพแวดล้อมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอีกประเด็นสำคัญ นอกจากนี้ โรงเรียนควรสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มโอกาสให้กับนักเรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานระดับโลก การวางแผนระยะยาวที่ยืดหยุ่นและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

องค์ความรู้ใหม่

ในการศึกษาการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น สามารถนำเสนอเป็นองค์ความรู้ใหม่ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากภาพที่ 1 การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเริ่มจากการให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพปัญหา และสถานการณ์ปัจจุบันในสถานศึกษารวมถึงสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ทราบว่าสถานศึกษาของตนมีความจำเป็นต้องปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 มากยิ่งขึ้น จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวางแผนการจัดการศึกษา โดยพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 และดำเนินการนำกลยุทธ์ไปใช้ และต้องมีการติดตามผลเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับปรุงระบบการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล อันจะทำให้ให้นักเรียนมีทักษะในการแก้ปัญหาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลมากขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พัชรา มั่งชม. (2542). *นโยบายธุรกิจ การบริหารเชิงกลยุทธ์*. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2564). *คุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)*. สืบค้น 12 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.popticles.com/business/strategic-leadership-characteristics/>.
- นิรมล เสรีสกุล, อติศักดิ์ กันทะเมืองลี และพรรณปพร บุญแปง. (2567). *กรุงเทพฯ สู่การเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้*. สืบค้น 12 เมษายน 2567 จาก <https://theurbanis.com/insight/09/04/2021/4431>.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. <https://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf>.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- อิวัจ เดลานี. (2562). *การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา*. สืบค้น 20 เมษายน 2567 จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่-21>.
- Bryson, J. M., & Alston, F. K. (2005). *Creating and implementing your strategic plan: A workbook for public and nonprofit organizations* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dess, G. G. & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. Singapore: McGraw – Hill.
- Luterbach, K., & Brown, C. A. (2011). Education for the 21st century. *International Journal of Applied Educational Studies*, 11, 14-32.
- Morrill, R. L. (2010). *Strategic leadership: Integrating strategy and leadership in colleges and universities*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Management* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Schrum, L., & Levin, B. B. (2015). Educational technologies and twenty-first century leadership for learning. *International Journal of Leadership in Education*, 19(1), 17-39. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1096078>.
- Sila, H. M., & Gichinga, L. (2016). Role of strategic leadership on strategy implementation in public universities in Kenya: A case study of JKUAT Main Campus. *International Journal of Applied Educational Studies*, 11, 14-32.
- Williams, H. S., & Johnson, T. L. (2013). Strategic leadership in schools. *Education*, 133(3), 350–355.



การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนไชยวาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

The academic administration of school administrators in the Chaiwan School
Group under the office of Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

สุภางค์ ศรีทองสุข^{1*}, สุรศักดิ์ หลาบลามา², อมรทิพย์ เจริญผล³

Suphang Srithongsuk^{1*}, Surasak Lapmala², Amornthip Charoenphon³

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

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

*Corresponding author's e-mail: putzupp1221@gmail.com^{1*}, wilaiwan_tukta@windowslive.com²,

amornthipc@gmail.com³

Received: April 18, 2025

Revised: May 04, 2025

Accepted: May 26, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีจำนวน 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ ด้านพัฒนาระบบการเรียนรู้ และ ด้านการวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องตรงตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของประเทศไทย

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนไชยวาน

Abstract

This research aimed to study the level and development guidelines for academic administration of school administrators in the Chaiwan School Group, Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 180 people. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with an between 0.67 and 1.00 and a reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that 1. Academic administration of school administrators in the Chaiwan School Group, Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3, consisted of 6 aspects, with the overall level being at a high level. The aspect with the highest average value was educational supervision, followed by learning process development, measurement, evaluation, and transfer of learning results. The aspect with the lowest average value was school curriculum development. 2. Guidelines for development of academic administration of school administrators in the Chaiwan School Group, under the office of Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3, in terms of curriculum development of educational institutions were required to revise their curriculum to be consistent with the standards and indicators of the Core Curriculum of Basic Education B.E. 2551, revised in 2560, the latest amendment, in order to keep up with changes in education in Thailand.

Keywords: academic administration, school administrators, Chaiwan School Group

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นการมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้เรียนมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็น ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข ยิ่งในสถานการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ระบบการจัดการศึกษา ของไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การจัดการเรียนการสอน จะต้องให้นักเรียนได้พัฒนากระบวนการ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล สามารถแก้ปัญหาได้ โดยการปฏิบัติจริง รู้จักการนำเอา ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาชีวิต และมีส่วนร่วมในการพัฒนา สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาสังคมได้ อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ การศึกษาจะมีคุณภาพได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีระบบการบริหารงานโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 กลุ่มงานหลัก คือ กลุ่มงานบริหารงานวิชาการ กลุ่มงานบริหารงบประมาณ กลุ่มงาน บริหารงานบุคคล และกลุ่มงานบริหารทั่วไป ทั้ง 4 กลุ่มงานมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยมีกลุ่มงานวิชาการเป็นงานหลัก ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และหากโรงเรียน ดำเนินงานผิดพลาดทางวิชาการก็อาจจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความล้มเหลว ในทางตรงกันข้าม โรงเรียนใดที่ประสบ ผลสำเร็จในการดำเนินงานทางวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรที่จะได้รับการยกย่อง ยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่ดำเนินการกิจของ โรงเรียนได้ผล (ยุทธนา เกื้อกุล, 2560)

งานด้านวิชาการเป็นงานซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายการศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล และการนิเทศการศึกษา ซึ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับงานวิชาการถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานวิชาการก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการหรือการจัดการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้นการบริหารงานด้านวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการจัดการหรือบริหารงานวิชาการ มักนิยมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่ทางงานวิชาการอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีเสรีภาพทางวิชาการ (academic freedom) อันเป็นผลให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ทำให้โรงเรียนก้าวหน้าต่อไปโดยไม่หยุดยั้งกระบวนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จึงถือว่าเป็นเรื่องที่มีความท้าทายต่อความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งประเทศไทยได้ปฏิรูปการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความพร้อมให้สถานศึกษาพร้อมที่จะทำงานแบบเบ็ดเสร็จ ทั้งนี้เพราะผลของการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนไม่ได้อยู่ที่กระทรวง ทบวงกรมเขต หรือจังหวัด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้กับสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และจะต้องใช้พลังความรู้ความสามารถจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน พ่อแม่ และชุมชน ซึ่งรูปแบบที่เคยปฏิบัติมานั้น อาจยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาอย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้แนวคิดในการบริหารการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนในวิธีการคิด ความเชื่อ เจตคติและพฤติกรรมการบริหารจัดการ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอน จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนและชุมชนในท้องถิ่นโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผลในการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน โรงเรียนและชุมชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และการบริหารงานของสถานศึกษาที่จะสำเร็งนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าจะให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการมากน้อยเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมการ และติดต่อประสานให้เกิดความเข้าใจทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อม มีส่วนและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง อันจะส่งผลให้งานวิชาการของสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยการศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานใด และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาที่ผลงานวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการนำไปใช้การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทุกคน และทุกระดับของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในเรื่องหลักสูตร มีเอกสารที่ใช้ประกอบการจัดทำหลักสูตรไม่เพียงพอเนื่องจากโรงเรียนต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้มีสาระเนื้อหาที่จะให้นักเรียนในโรงเรียนของตนได้เรียนตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์โครงสร้างการจัดทำสาระการเรียนรู้ พื้นฐานสาระการเรียนรู้ เพิ่มครูขาดเอกสารและสื่อสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำแผนการสอนและกิจกรรมการสอน ครูผู้สอน ไม่เข้าใจ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปัญหาครูมีภาระงานมาก จึงทำให้มีเวลาในการเขียนแผนการสอน การสอนโดยขาดการเตรียมการสอน

ซึ่งทำให้บทเรียนไม่น่าสนใจ ทำให้นักเรียนไม่สนใจการเรียนและหนีเรียน นอกจากนั้นกระบวนการเรียนการสอนยังขาดการชี้แนะของครูขาดการมีส่วนร่วมการให้รางวัลและการเสริมแรง และขาดการให้ข้อมูลย้อนกลับและการปรับปรุง ตลอดจนยังมีปัญหาที่มีผลมาจากผู้ปกครอง เช่น ผู้ปกครองแยกกันอยู่ มีรายได้ไม่เพียงพอ ผู้ปกครองมีการศึกษาน้อย ตลอดจนปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่อาจเกิดจากโรงเรียนขาดงบประมาณในการจัดสื่อการสอน หรือโรงเรียนขาดแหล่งการเรียนรู้ที่เพียงพอและไม่มีความหลากหลาย อีกทั้งปัญหาการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนสอนแบบเดิมไม่เข้าใจวิธีบูรณาการเนื้อหาสาระและไม่สามารถสอน และบูรณาการได้ซึ่งต้องอาศัยทีมผู้สอนร่วมฝึกซ้อมก่อนการสอนจริงในชั้นเรียน ปัญหาการนิเทศ เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นิเทศมีภาระงานอื่นมากไม่สามารถนิเทศและติดตามได้สม่ำเสมอ ตลอดจนผู้นิเทศไม่สามารถนิเทศได้ทั่วถึงผู้นิเทศยังเข้าใจหลักสูตรไม่ชัดเจนในเรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา ปัญหาครูผู้สอนไม่เข้าใจวิธีการวัดผลตามสภาพจริงครูยังไม่กล้าออกแบบวัดผล ตลอดจนครูขาดคู่มือการวัดผลตามแนวทางใหม่ใช้เวลามาก ไม่เหมาะสมกับห้องเรียน ปัญหาการประกันคุณภาพการศึกษาขาดยุทธศาสตร์เสริม (mini strategies) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหลาย ๆ อย่างกับมาตรฐานหลาย ๆ อย่าง ในลักษณะที่สอดคล้องและตอบสนองกับหน่วยงานย่อยของสถาบันด้วย ปัญหาการประกันคุณภาพที่มุ่งการแก้ไขแทนที่จะมุ่งการป้องกันปัญหา ขาดการตระหนักในการให้คุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิธีการและปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใด มาตรฐาน และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ดังนั้น การบริหารวิชาการจึงถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล คุณภาพของอาจารย์และการบริการวิชาการ ดังนั้น การบริหารวิชาการจึงเป็นงานสำคัญและเป็นภารกิจหลักของบุคลากร ทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และผลที่ได้จากการศึกษานี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ และเพิ่มประสิทธิผลที่ดีขึ้นในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

สรุปทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับหลักการบริหารและการบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารและการบริหารสถานศึกษา

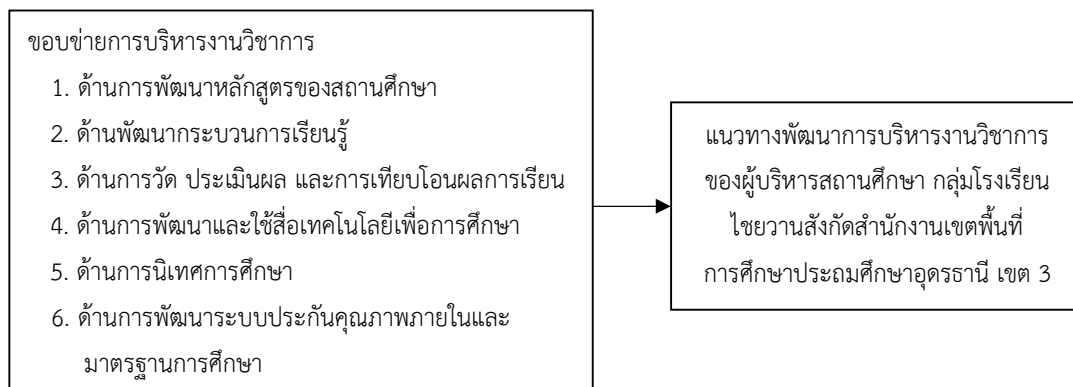
แนวคิดทฤษฎีการบริหารมีวิวัฒนาการจากทฤษฎีการจัดการแบบดั้งเดิมที่เน้นประสิทธิภาพและโครงสร้างมาสู่ ทฤษฎีการจัดการเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา และพัฒนาสู่ ทฤษฎีการจัดการเชิงระบบ และทฤษฎีสถานการณ์ ที่มององค์กรในภาพรวมและตามบริบท

การบริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเหล่านี้ แต่ปรับประยุกต์ให้เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีแนวคิดสำคัญ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำทางการศึกษา การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (SBM) (bush) และ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM)

การบริหารงานวิชาการ คือ กระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐาน ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง สร้างความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน (Lunenburg & Ornstein, 2021) หลักการบริหารงานวิชาการยึดหลักการมีส่วนร่วม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลสารสนเทศ โปร่งใส และทำงานเป็นทีม (Hoy & Miskel, 2013) ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ครอบคลุมการวางแผน ออกแบบ พัฒนา ปรับปรุง และนำหลักสูตรไปใช้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบท ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้เทคนิคหลากหลาย และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ดำเนินการเพื่อตรวจสอบและตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลากหลายและเป็นธรรมด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนา การเลือกใช้ และการประเมินผลสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา กระบวนการให้คำแนะนำ สนับสนุน และพัฒนาครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา วางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดการบริหารงานวิชาการ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งมี 6 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา 5. ด้านการนิเทศการศึกษา 6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูกลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในสถานศึกษา 22 แห่ง เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 22 คน และครู จำนวน 258 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 280 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูกลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในสถานศึกษา 22 แห่ง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร จำนวน 22 คน เลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติผู้บริหาร 2) ครู จำนวน 158 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 180 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2) ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง จัดทำแบบสอบถามโดยพัฒนาจากแบบสอบถามของลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ (2565) ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและภาษา

4) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่โรงเรียนบ้านเชียง(ประชาเชียงเชิด) เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

7) จัดพิมพ์เอกสารฉบับจริง นำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและ หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงกลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามกำหนดการที่นัดหมายไว้ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 นำแบบสอบถาม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) แสดงระดับ 5 ระดับ โดยกำหนด ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

4.4 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และแปลความหมายของคะแนนการบริหารงานวิชาการที่ได้ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึงการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.5 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปรากฏผลดังตารางที่ 1

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รวม

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	3.48	0.51	ปานกลาง
2	ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.59	0.49	มาก
3	ด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	3.56	0.52	มาก
4	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.54	0.53	มาก
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	3.76	0.48	มาก
6	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.53	0.40	มาก
ภาพรวม		3.58	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการศึกษการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, S.D = 0.43$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 3.76, S.D = 0.48$) รองลงมา คือ ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.59, S.D = 0.49$) และด้านการวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 3.56, S.D = 0.52$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.48, S.D = 0.51$)

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา พัฒนาระบบวัดประเมินผลที่หลากหลาย และพัฒนาครูให้เข้าใจหลักสูตรอย่างแตกฉาน ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรเปลี่ยนบทบาทครูจากการบรรยายเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ และใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ควรวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการสอน ใช้การประเมินทั้งระหว่างการเรียนรู้ (formative) และหลังการเรียนรู้ (summative) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับวัยผู้เรียน จัดให้มี WiFi ที่เพียงพอ พัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน และใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ควรจัดทำระบบประกันคุณภาพภายใน ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนด รายงานผลการประเมินตนเองต่อหน่วยงานต้นสังกัด และติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญของการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เป็นการยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (teacher-centered) โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนดเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอนเอง ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นเพียงการบรรยายหน้าชั้นเรียนเท่านั้น ต่อมา นักการศึกษาเชื่อว่าแนวคิดดังกล่าวไม่ได้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง เพราะไม่ใช่วิธีการที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือลักษณะของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนคร จงอนรักษ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในภาพรวมของโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก

2. ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูผู้สอนมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่สอน มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ทุกรายวิชาที่สอน จัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง มีการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาแหล่งเรียนรู้ และทำวิจัยเพื่อคุณภาพ จัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ หรือแผนการสอน เพื่อให้สามารถวางแผนและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ สุวรรณดวง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนห้วยแก้งปะโค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนห้วยแก้งปะโค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการวัดประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนจุดมุ่งหมายพื้นฐานสองประการ ประการแรก คือ การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง บันทึกวิเคราะห์ แปรความหมายข้อมูล แล้วนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู การวัดและประเมินผลกับการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของมุนา จารง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1 ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้การใช้แอปพลิเคชันที่นักเรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เหมาะกับบริบทของนักเรียน รองรับทุกอุปกรณ์ สะดวกต่อการเรียนได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะดำเนินการต่าง ๆ ได้ต้องอยู่ในกรอบของอำนาจและหน้าที่ตาม กฎหมายและวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาเท่านั้น มีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายกฎ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการรวมทั้งนโยบายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาในการดำเนินกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ กลสิม (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ แนวทางการดำเนินงานและการปฏิบัติระดับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการต้องประกาศนโยบาย ให้มีการดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาโดยการส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษา ให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยใช้จังหวัดเป็นฐาน ระดับพื้นที่ เน้นระดับจังหวัดตามแนวคิดการบริหารเชิงพื้นที่เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นเอกภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ พินทุสมิต (2560) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาตามแบบชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้เกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนไชยวานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความรู้ความตระหนักให้กับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ วิพากษ์หลักสูตรร่วมกันเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูสอนตรงสาขาวิชาเอกและมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ จัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านกระบวนการเรียนรู้อยู่เสมอ
3. ด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของ สถานศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

4. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหา เพื่อเสริมประสบการณ์การเรียนรู้แก่นักเรียนมาใช้ในการเรียนการสอน

5. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญและ กำลังใจสำหรับครูผู้สอน ที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหาร ตามหลักกระจายอำนาจ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้มีการทำรายงานการประเมินตนเองต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรโดยสร้างความตระหนักและวิเคราะห้ร่วมกับ บุคลากรและชุมชน ครูสอนตรงสาขาวิชาเอกและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านแผนและวิจัยในชั้นเรียน การวัดประเมินผล และการเทียบโอนดำเนินการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการสอน รวมถึงการนิเทศและให้กำลังใจครูที่จัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีโครงสร้างบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาและ ส่งเสริมการทำรายงานการประเมินตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 แนวทางพัฒนา ควรให้ครูผู้สอนในสถานศึกษา ศึกษาหลักสูตรที่มีการปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลาอย่างแตกฉานและทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานตามหลักสูตร

1.2 ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูจัดการเรียนการสอนที่ฝึกให้นักเรียน มีความสามารถ และมีทักษะด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ แนวทางพัฒนาครูผู้สอน ควรลดบทบาทในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนในลักษณะการบรรยาย และเพิ่มบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียน มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้

1.3 ด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน นำผลจากการวัดประเมินผลการเรียนรู มาปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนต่อไป

1.4 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการใช้สื่อนวัตกรรมในการเรียนการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน และมีสัญญาณ WiFi ให้นักเรียนสามารถค้นคว้าหา ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่สนใจด้วยตนเองได้ตลอดเวลา ตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพราะเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาท ต่อในหลายมิติ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษามากขึ้น

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการนิเทศ กำกับติดตามผลการพัฒนาสื่อ และการใช้ สื่อนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

1.6 ด้านการพัฒนาประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู ทำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วยการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (deming) มีการรายงานผลการประเมินของสถานศึกษาให้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับทราบ แนวทางพัฒนา ควรให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและ ประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มโรงเรียนไผ่หวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 ควรศึกษาความแตกต่างในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ในจังหวัดอุดรธานี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ัญญา ยงยอติง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นคร จงอนุรักษ์. (2564). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนชะอ้อน้อยเมืองบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ กลินผล. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- พรหมมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เยาวลักษณ์ สุวรรณดวง. (2566). สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนห้วยเงียงปะโค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8(1), 77-88.
- ยุทธนา เกื้อกุล. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลักษณะประภา สุวรรณสมบัติ. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาตามแบบชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2567. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2021). *Educational administration: Concepts and practices* (7th ed.). Sage Publications.



ศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับและความสนุกสนานภายในงาน
ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

The study of CSV activity format, perceived benefits, and enjoyment on
the intention to recommend CSV participation activities of Government
Savings Bank, Head Office, Payathai District, Bangkok

ธนวัฒน์ ขันธวิจิตร¹, อริสรา เสยานนท์^{2*}
Thanawat Kantavijit^{1*}, Arisara Seyanont²

¹ กลุ่มวิชาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

² สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและเรือสำราญ คณะการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹ Program of Marketing, Graduate School, University of the Thai Chamber of Commerce

² Hotel and Cruise Management Department, School of Tourism and Services, University of the Thai
Chamber of Commerce

*Corresponding author's e-mail: barodtwo@gmail.com¹, arisara_sey@utcc.ac.th^{2*}

Received: March 28, 2025

Revised: May 04, 2025

Accepted: May 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นผู้ประกอบธุรกิจสตรีตฟู้ดที่มีต่อรูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และความสนุกสนานภายในกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการสตรีตฟู้ดในพื้นที่ดำเนินงานของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่า IOC 0.67-1.00 และความเที่ยงตรง 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน พบว่า รูปแบบกิจกรรม

ออนไลน์และออนไซต์มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด การรับรู้ประโยชน์อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการนำความรู้ไปใช้ในธุรกิจ ความสนุกสนานจากเวิร์กช็อปและกิจกรรมสันทนาการได้คะแนนสูงสุด และความตั้งใจบอกต่ออยู่ในระดับดี โดยเห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้รูปแบบกิจกรรม CSV มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจบอกต่อระดับปานกลาง การรับรู้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจบอกต่อระดับสูง และรูปแบบออนไซต์มีอิทธิพลมากที่สุด โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบาย ความตั้งใจบอกต่อได้ 40.60% ตามสมการพยากรณ์ $\text{ความตั้งใจบอกต่อ} = 0.908 + 0.042 (\text{ออนไลน์}) + 0.372 (\text{ออนไซต์})$

คำสำคัญ: การรับรู้ถึงประโยชน์, การสร้างคุณค่าร่วม, ผู้ประกอบการ, อาหารริมทาง

Abstract

The influence of CSV activity format, perceived benefits, and enjoyment on the intention to recommend CSV participation activities, to examine how CSV activity formats, perceived benefits, and enjoyment within CSV activities affect word-of-mouth intention to participate in CSV activities, and to develop appropriate CSV activity formats for street food entrepreneurs' government savings bank head office Phayathai district, Bangkok. The sample consisted of 400 street food entrepreneurs in Government Savings Bank's operational areas, selected through proportional stratified random sampling. Data was collected using a questionnaire with an IOC value of 0.67-1.00 and reliability of 0.95. Data analysis employed mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results showed that: The study of CSV activities at Government Savings Bank found that online and onsite activity formats had the highest level of implementation. Perceived benefits were at a high level, particularly in applying knowledge to business operations. Enjoyment from workshops and recreational activities received the highest scores, and intention to recommend was at a good level as participants viewed it as beneficial to society. The CSV activity formats had a moderate correlation with intention to recommend, perceived benefits had a high correlation with intention to recommend, and the onsite format had the greatest influence. All variables could explain 40.60% of the intention to recommend according to the prediction equation: $\text{Intention to Recommend} = 0.908 + 0.042(\text{Online}) + 0.372(\text{Onsite})$.

Keywords: perceived usefulness, Creating Shared Value (CSV), entrepreneurs, street food

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันธุรกิจสตรีตฟู้ดในประเทศไทยมีการเติบโตและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเติบโตและเปลี่ยนแปลงของธุรกิจสตรีตฟู้ดในประเทศไทยปัจจุบันมีความต่อเนื่องในหลายด้าน ได้แก่ การปรับตัวสู่ดิจิทัลด้วยการใช้แพลตฟอร์มสั่งอาหารออนไลน์และระบบชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ การยกระดับมาตรฐานสุขอนามัยโดยเฉพาะหลังการระบาดของโควิด-19 การสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านอาหารที่ผสมผสานวัฒนธรรมและเพิ่มตัวเลือกเพื่อสุขภาพ การขยายช่องทางการขายไปสู่รูปแบบธุรกิจถาวรและพื้นที่การค้าใหม่ ๆ การปรับตัวตามนโยบายภาครัฐในการจัดระเบียบพื้นที่ขาย และการจัดการสิ่งแวดล้อม การให้ความสำคัญกับการสร้างแบรนด์และอัตลักษณ์ของธุรกิจ การขยายตลาดสู่ต่างประเทศเพื่อสร้างการรับรู้อาหารไทย

ในระดับนานาชาติ การปรับตัวตามพฤติกรรมผู้บริโภคด้วยการเพิ่มความสะดวกในการสั่งและรับอาหาร รวมถึงการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายของผู้ประกอบการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาธุรกิจร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในยุคปัจจุบัน

จากข้อมูลของยูโรโม니터 พบว่า ในปี 2566 ประเทศไทยมีผู้ประกอบการธุรกิจสตรีตฟู้ดมากกว่า 560,000 ราย และมีมูลค่ากว่า 3.4 แสนล้านบาท มีอัตราการเติบโตประมาณร้อยละ 5 ต่อปี ซึ่งสะท้อนถึงความนิยมในธุรกิจสตรีตฟู้ดของประเทศไทยเป็นอย่างดี ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย เกิดเม็ดเงินหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจปีละกว่า 2.21 ล้านล้านบาท รัฐบาลจึงได้เร่งผลักดันให้สตรีตฟู้ดของไทยเกิดการขยายตัวเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ รวมทั้งสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน (มติชนสุดสัปดาห์, 2566) สำหรับประเภทสตรีตฟู้ดที่พบได้ทั่วไปในประเทศไทย ได้แก่ อาหารตามสั่ง ก๋วยเตี๋ยว ส้มตำ ผัดไทย ข้าวมันไก่ หมูปิ้งและไก่ย่าง ขนมหวานไทย เช่น ขนมครก และข้าวเหนียวมะม่วง ผลไม้สดและผลไม้แช่อิ่ม น้ำผลไม้ปั่น และชาสมุนไพร รวมถึงไอศกรีม

ธุรกิจสตรีตฟู้ดมีความสำคัญหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจที่สร้างรายได้และการจ้างงาน เป็นแหล่งอาหารราคาประหยัด และสนับสนุนเศรษฐกิจท้องถิ่น ด้านสังคมและวัฒนธรรมที่สะท้อนวิถีชีวิต เป็นพื้นที่ทางสังคม และอนุรักษ์สูตรอาหารท้องถิ่น ด้านการท่องเที่ยวที่ดึงดูดนักท่องเที่ยว สร้างประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ด้านอาหารของประเทศ ด้านนวัตกรรมที่เป็นพื้นที่ทดลองเมนูใหม่และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี รวมถึงด้านความมั่นคงทางอาหารที่เพิ่มการเข้าถึงและกระจายอาหารสู่ชุมชน ส่งผลให้ธุรกิจสตรีตฟู้ดมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการท่องเที่ยวของประเทศไทย

ในขณะเดียวกัน แนวคิดการสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value: CSV) ได้รับความสนใจมากขึ้นในวงการธุรกิจและสังคม โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาสังคม สถาบันการเงินอย่างธนาคารออมสินได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโครงการเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการรายย่อย รวมถึงผู้ประกอบการสตรีตฟู้ด (ธนาคารออมสิน, 2566) อย่างไรก็ตาม การพัฒนานวัตกรรม CSV ที่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืนยังคงเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการบอกต่อ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขยายผลและสร้างความยั่งยืนของงานวิจัย

การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบกิจกรรม CSV ที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบการสตรีตฟู้ดโดยคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในการบอกต่อของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการ CSV ในการสนับสนุนผู้ประกอบการสตรีตฟู้ดให้สามารถพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในวงกว้าง และช่วยเติมเต็มช่องว่างในองค์ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรม CSV ที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างแรงจูงใจในการบอกต่อสำหรับโครงการพัฒนาชุมชน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโครงการ CSV อื่น ๆ เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนต่อไป จากความสำคัญข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และความสนุกสนานภายในกิจกรรม CSV ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นผู้ประกอบการธุรกิจสตรีตฟู้ดที่มีต่อรูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และความสนุกสนานภายในกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

กิจกรรม CSV ดำเนินการโดยธนาคารออมสินเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการสตรีที่ผ่าน 4 แนวทางหลัก คือ การให้ความรู้ด้านสุขอนามัย การบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนทางการเงินด้วยสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำและเงินทุนปรับปรุงร้าน การสร้างแรงจูงใจผ่านการประกวดและมอบรางวัล และการอำนวยความสะดวกในกระบวนการขอบัตรผู้สัมผัสอาหารแบบครบวงจร เพื่อยกระดับมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบการสตรีที่ผ่านอย่างยั่งยืน (ธนาคารออมสิน, 2566)

ทฤษฎี CSV นี้เน้นการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างธุรกิจและสังคม โดยมองว่าการแก้ปัญหาสังคมสามารถเป็นโอกาสทางธุรกิจได้และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร (สุกัญญา รักพานิชณนี และคณะ, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในบริบทของการบริหารการตลาดเน้นย้ำว่าการสร้างการรับรู้คุณค่าที่ดีเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จทางการตลาดในระยะยาว และองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างและส่งมอบคุณค่าที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า (วิทวัส รุ่งเรืองผล, 2546) ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในบริบทของการบริการ ได้เน้นย้ำว่า การเข้าใจและจัดการการรับรู้คุณค่าของลูกค้าเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้าในธุรกิจบริการโดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างและส่งมอบคุณค่าที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง (วิทวัส รุ่งเรืองผล, 2558) แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่า (perceived value) การตระหนักรู้ คือ ระดับความรู้และความเข้าใจ รวมถึงความสำคัญเกี่ยวกับการสัมผัส คุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้ ซึ่งอำนวยความสะดวกหรือขัดขวางการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของลูกค้าในสถานการณ์การใช้งาน (Zeithaml & Bitner, 2000)

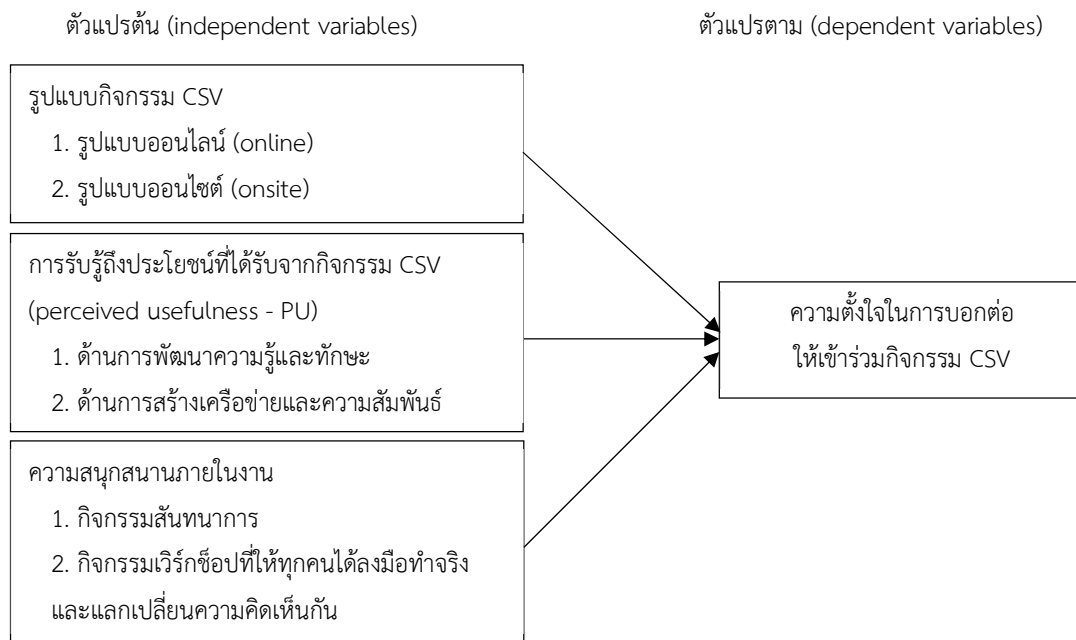
ทฤษฎีการบอกต่อกระบวนการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นประสบการณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับสินค้า บริการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่มีผลประโยชน์เชิงพาณิชย์เข้ามาเกี่ยวข้อง การบอกต่อเป็นการสื่อสารที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติและการตัดสินใจของผู้รับสาร เนื่องจากมีความน่าเชื่อถือที่เกิดจากประสบการณ์จริงและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลหรือการแสดงออกถึงความเต็มใจและความมุ่งมั่นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการแนะนำแบ่งปัน หรือเชิญชวนบุคคลอื่นให้เข้าร่วมกิจกรรม (Richins & Root-Shaffer, 1988)

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมการรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับมีหลากหลายมิติครอบคลุมทั้งด้านความสัมพันธ์ สังคม การบริการ และประโยชน์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ (Hennig-Thurau et al., 2002; Longenecker et al., 2016; Morgan & Hunt, 1994; Reynolds & Beatty, 1999; Zeithaml & Bitner, 2000; เรณูมาศ กุลละศิริมา และคณะ, 2560; วรธรรมล แสนทวีสุข และกนกกานต์ แก้วนุช, 2565; ลัดดาวัลย์ เลขมาศ และแพรวพรรณ อินทรเกษม, 2562)

กล่าวได้ว่า แนวคิดเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างคุณค่าที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสังคม การสร้างการรับรู้คุณค่าที่ดีการใช้ประโยชน์จากการสื่อสารแบบบอกต่อและการพิจารณาถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับในหลากหลายมิติ เพื่อสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้กับองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และความสนุกสนานภายในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตปทุมธานี กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการธุรกิจสตรีตฟู้ด ลูกค้านาคารออมสินของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย (ธนาคารออมสิน, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการธุรกิจสตรีตฟู้ดในพื้นที่ที่ธนาคารออมสินดำเนินกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากรในแต่ละกลุ่มย่อย โดยคำนึงถึงสัดส่วนตามกลุ่มตามประเภทอาหารที่จำหน่าย ได้แก่ อาหารคาว จำนวน 200 ราย อาหารหวาน จำนวน 120 รายและเครื่องดื่ม จำนวน 80 ราย ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 400 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคำนวณตามสัดส่วนที่เหมาะสมโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ประเภทของการอบรมอาชีพที่ประชาชนเข้าร่วม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเพื่อศึกษาค้นคว้าการศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และความสนุกสนานภายในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประสบการณ์ รายได้

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และความสนุกสนานภายในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ซึ่งเป็นลักษณะมาตรวัดแบบ Likert scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภททัศนคติขั้น ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2565) มีความหมายดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง ปานกลางเห็นด้วย 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ปัจจัยรูปแบบกิจกรรม CSV ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อผู้ประกอบการสตรีตีฟุต

3.1 การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (secondary study) ทำการศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมภายใน และแนวคิดการพัฒนาศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และความสนุกสนานภายในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ได้ข้อมูลจากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ซึ่งได้จากเอกสารทางวิชาการอินเทอร์เน็ตวิจัยได้เกี่ยวข้อง

3.2 การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (primary study) ข้อมูลเชิงปริมาณโดยการสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถามเพื่ออธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มผู้ประกอบการสตรีตีฟุตจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามประเภทให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอด้วยตัวเอง (self-administration questionnaires) ในระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567- 30 ธันวาคม 2567 จนได้แบบสอบถามครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

4.2 ออกแบบและลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถามกับเครื่องคอมพิวเตอร์

4.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์

แปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ความสนุกสนานภายในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายของคะแนนตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2565)

4.51-5.00 หมายถึง รูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ความสนุกสนานภายในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ความสนุกสนานภายในงาน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง รูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ความสนุกสนานภายในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง รูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ความสนุกสนานภายในงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ความสนุกสนานภายในงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน ปรากฏผลรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบกิจกรรม CSV รูปแบบออนไลน์ (online)

ข้อ	รูปแบบออนไลน์ (online)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้รับความรู้ด้านการเงินผ่านช่องทางออนไลน์ที่เป็นประโยชน์	4.22	0.64	มาก
2	การฝึกอบรมอาชีพออนไลน์ช่วยพัฒนาทักษะของท่าน	4.27	0.66	มาก
3	ท่านได้เรียนรู้การตลาดดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ	3.94	0.24	มาก
4	การประชุมกลุ่มออมทรัพย์ออนไลน์มีประสิทธิภาพ	4.05	0.40	มาก
5	ท่านได้แลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนอื่นผ่านช่องทางดิจิทัล	4.08	0.48	มาก
6	ท่านสามารถเข้าถึงเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนผ่านช่องทางออนไลน์	4.08	0.54	มาก
7	การเรียนรู้การใช้แอปพลิเคชันธนาคารเป็นประโยชน์	4.07	0.61	มาก
8	ท่านสามารถทำธุรกรรมการเงินผ่านมือถือได้สะดวก	4.01	0.69	มาก
9	การส่งเสริมการออมผ่านช่องทางดิจิทัลมีประสิทธิภาพ	3.93	0.76	มาก
ภาพรวม		4.07	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินรูปแบบออนไลน์ (Online) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.56) ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ การฝึกอบรมอาชีพออนไลน์ช่วยพัฒนาทักษะ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ได้รับความรู้ด้านการเงินผ่านช่องทางออนไลน์ที่เป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.64) และการส่งเสริมการออมผ่านช่องทางดิจิทัลมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินรูปแบบออนไซต์ (onsite)

ข้อ	รูปแบบออนไซต์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การอบรมให้ความรู้ทางการเงินในชุมชนมีประโยชน์	4.12	0.66	มาก
2.	การฝึกอบรมอาชีพในพื้นที่ตรงกับความต้องการ	4.06	0.70	มาก
3.	ตลาดนัดชุมชนช่วยสร้างรายได้เพิ่มขึ้น	4.16	0.56	มาก
4.	การประชุมกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชนมีประสิทธิภาพ	4.24	0.55	มาก
5.	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนที่เป็นประโยชน์	4.21	0.58	มาก
6.	การให้คำปรึกษาวิสาหกิจชุมชนช่วยพัฒนาธุรกิจ	4.18	0.63	มาก
7.	หน่วยบริการธนาคารเคลื่อนที่อำนวยความสะดวก	4.17	0.60	มาก
8.	การให้บริการในพื้นที่ตอบสนองความต้องการ	4.17	0.64	มาก
ภาพรวม		4.16	0.62	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ การประชุมกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชนมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.58) และการฝึกอบรมอาชีพในพื้นที่ตรงกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ

ข้อ	ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	กิจกรรมช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	4.52	0.57	มากที่สุด
2.	ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบธุรกิจ	4.60	0.56	มากที่สุด
3.	การเข้าร่วมกิจกรรมช่วยพัฒนาทักษะของท่าน	4.54	0.59	มากที่สุด
4.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการประกอบธุรกิจได้ดีขึ้น	4.55	0.54	มากที่สุด
5.	กิจกรรมช่วยยกระดับการประกอบธุรกิจของท่าน	4.50	0.62	มาก
ภาพรวม		4.54	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า กิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบธุรกิจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาในการประกอบธุรกิจได้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.54) และกิจกรรมช่วยยกระดับการประกอบธุรกิจ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์

ข้อ	การสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การให้บริการตรงกับความต้องการของท่าน	4.50	0.62	มาก
2.	ท่านรู้สึกประทับใจในการให้บริการ	4.61	0.50	มากที่สุด
3.	การให้บริการมีความเป็นมืออาชีพ	4.46	0.58	มาก
4.	ท่านมีความเชื่อมั่นในการให้บริการ	4.48	0.60	มาก
5.	การให้บริการมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.50	0.67	มาก
ภาพรวม		4.51	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.45) ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ รู้สึกประทับใจในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การให้บริการตรงกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) และการให้บริการมีความเป็นมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสนุกสนานภายในงาน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความสนุกสนานภายในงาน

ข้อ	ด้านความสนุกสนานภายในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การเล่นเกมและการแข่งขันต่าง ๆ สร้างความสนุกสนานให้แก่ท่าน	4.06	0.72	มาก
2.	การแสดงดนตรีและการเต้นรำช่วยให้ท่านรู้สึกผ่อนคลาย	3.76	0.80	มาก
3.	กิจกรรมนันทนาการกลุ่มช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.82	0.85	มาก
4.	การจัดการแสดงบนเวทีสร้างความบันเทิงและความประทับใจ	3.89	0.77	มาก
5.	กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ช่วยสร้างความสนิทสนมระหว่างผู้เข้าร่วมงาน	3.78	0.79	มาก
ภาพรวม		3.86	0.79	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านความสนุกสนานภายในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.79$) ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ การเล่นเกมและการแข่งขันต่าง ๆ สร้างความสนุกสนาน ($\bar{X} = 4.06$, $S.D. = 0.72$) การจัดการแสดงบนเวทีสร้างความบันเทิงและความประทับใจ ($\bar{X} = 3.89$, $S.D. = 0.77$) และกิจกรรมนันทนาการกลุ่มช่วยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.82$, $S.D. = 0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV

ข้อ	ความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อประโยชน์โดยรวมที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม	3.87	0.77	มาก
2	ท่านพึงพอใจต่อความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรม CSV ในระดับใด	3.57	0.81	มาก
3	ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการนำความรู้จากกิจกรรม CSV ไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจของท่าน	3.81	0.74	มาก
4	ท่านพึงพอใจต่อการสนับสนุนและการติดตามผลหลังการอบรมจากธนาคารออมสินในระดับใด	3.66	0.83	มาก
5	ท่านพึงพอใจต่อโอกาสในการสร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการรายอื่นจากกิจกรรม CSV ในระดับใด	4.01	0.46	มาก
ภาพรวม		3.78	0.72	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $S.D. = 0.72$) ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ พึงพอใจต่อโอกาสในการสร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการรายอื่นจากกิจกรรม CSV ($\bar{X} = 4.01$, $S.D. = 0.46$) รองลงมาคือ มีความรู้สึกต่อประโยชน์โดยรวมที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 3.87$, $S.D. = 0.77$) และความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ พึงพอใจต่อความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรม CSV ($\bar{X} = 3.57$, $S.D. = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 รูปแบบกิจกรรม CSV ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น	b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
การฝึกอบรมทักษะการประกอบอาหาร X_1	0.078	0.022	0.080	2.336	0.000	0.382	2.616
การให้ความรู้ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอาหาร X_2	0.196	0.023	0.243	5.494	0.000	0.230	4.339
การแนะนำการบริหารจัดการธุรกิจขนาดเล็ก X_3	0.345	0.025	0.415	8.891	0.000	0.208	4.816
$R^2 = 0.870$, $SEE = 0.14323$, $F = 480.659$, $Sig. = 0.000^*$							

จากตารางที่ 7 พบว่า การฝึกอบรมทักษะการประกอบอาหาร (X_1) การให้ความรู้ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอาหาร (X_2) การแนะนำการบริหารจัดการธุรกิจขนาดเล็ก (X_3) ร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการบอกต่อ (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 87.00 ด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV สูงสุด คือ การแนะนำการบริหารจัดการธุรกิจ

ขนาดเล็ก (X_3) ($\beta = 0.415$) รองลงมาคือ การให้ความรู้ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอาหาร (X_2) ($\beta = 0.243$) และการฝึกอบรมทักษะการประกอบอาหาร (X_1) ($\beta = 0.080$) ตามลำดับ

เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_{\text{tot}} = 0.078 X_1 + 0.196 X_2 + 0.345 X_3$$

เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{Y_{\text{tot}}} = 0.080ZX_1 + 0.243ZX_2 + 0.415ZX_3$$

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาแบบกิจกรรม CSV การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับและความสนุกสนานภายในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. กิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินรูปแบบออนไลน์ (online) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ การฝึกอบรมอาชีพออนไลน์ช่วยพัฒนาทักษะ รองลงมาคือ ได้รับความรู้ด้านการเงินผ่านช่องทางออนไลน์ที่เป็นและการส่งเสริมการออมผ่านช่องทางดิจิทัลมีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบออนไลน์มีความสะดวกและการเข้าถึงได้ง่าย ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้โดยไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง มีความต่อเนื่องในการเรียนรู้ การให้ความรู้ผ่านช่องทางดิจิทัลทำให้สามารถติดตามและเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยประสิทธิภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับแนวคิด CSV ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีในการสร้างคุณค่าร่วม และตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการยุคใหม่ที่ต้องการความรู้ด้านการเงินและทักษะดิจิทัลเพื่อการแข่งขันในตลาด สอดคล้องกับผลกาวิจของลัดดาวัลย์ เลขมาศ และแพรวพรรณ อินทรเกษม (2562) เรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs ข้อค้นพบสอดคล้องกับระบบที่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาจากบริษัทขนาดใหญ่ ถือว่าเป็นแนวทางการพัฒนา SMEs ที่ให้ผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ SMEs สามารถเพิ่มผลประกอบการหลังเข้าร่วมโครงการในระยะเวลา 12 เดือน การช่วยสร้างแนวคิดและกลยุทธ์ในการทำธุรกิจที่ดี ช่วยแก้ไขปัญหาธุรกิจและพัฒนา SMEs ให้มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้น

2. กิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินรูปแบบออนไลน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ การประชุมกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชนมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน และการฝึกอบรมอาชีพในพื้นที่ตรงกับความต้องการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การลงพื้นที่จริงสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น และความไว้วางใจระหว่างธนาคารกับชุมชนสอดคล้องกับ Morgan & Hunt (1994) ที่อธิบายว่าการรับรู้ประโยชน์จากความสัมพันธ์ (relationship benefits) จะนำไปสู่ความผูกพัน (commitment) และความไว้วางใจ (trust) ซึ่งการลงพื้นที่จริงช่วยสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวที่แน่นแฟ้น

3. การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (Perceived Usefulness: PU) ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบธุรกิจ รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาในการประกอบธุรกิจได้ดีขึ้น และกิจกรรมช่วยยกระดับการประกอบธุรกิจ และด้านการสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ ทานรู้สึกประทับใจในการให้บริการ รองลงมาคือ การให้บริการตรงกับความต้องการ และการให้บริการมีความเป็นมืออาชีพ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินมีการออกแบบให้เน้นการประยุกต์ใช้ความรู้ในทางปฏิบัติ มีการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเฉพาะจุด การสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวที่มีคุณภาพ และการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการอย่างครอบคลุม ประโยชน์ที่ลูกค้าได้รับจากบริการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ประโยชน์ด้านความมั่นใจ (confidence benefits) ที่ประกอบด้วยความรู้สึกมั่นใจในบริการที่จะได้รับ การลดความเสี่ยงในการใช้บริการ

ประโยชน์ด้านสังคม (social benefits) ที่รวมถึงการได้รับการยอมรับและการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ให้บริการ และประโยชน์พิเศษ (special treatment benefits) ที่ประกอบด้วยการได้รับการบริการที่เป็นพิเศษและการได้รับความสำคัญเป็นพิเศษ และสอดคล้องกับ Reynolds & Beatty (1999) ที่แบ่งประโยชน์ที่ได้รับเป็น ประโยชน์ด้านหน้าที่ (functional benefits) ซึ่งประกอบด้วยการประหยัดเวลา ความสะดวกในการใช้บริการ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และการตัดสินใจที่ดีขึ้น และประโยชน์ด้านสังคม (social benefits) ที่รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเพลิดเพลินในการใช้บริการ และการสร้างเครือข่ายทางสังคม

4. ด้านความสนุกสนานภายในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ การเล่นเกมและการแข่งขันต่าง ๆ สร้างความสนุกสนาน รองลงมาคือ การจัดการแสดงบนเวทีสร้างความบันเทิงและความประทับใจ และกิจกรรมนันทนาการกลุ่ม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินได้ออกแบบกิจกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์กัน มีการบูรณาการความรู้ที่ช่วยยกระดับมาตรฐานการประกอบธุรกิจให้เป็นมืออาชีพมากขึ้น เป็นแนวทางที่มีนัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้ประกอบการอีกทางหนึ่ง

5. ความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV โดยรวม ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ ท่านพึงพอใจต่อโอกาสในการสร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการรายอื่นจากกิจกรรม CSV รองลงมาคือ มีความรู้สึกละเอียดอ่อนต่อประโยชน์โดยรวมที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม และพึงพอใจต่อความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรม CSV ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างเครือข่ายเป็นความต้องการสำคัญของผู้ประกอบการสตรีที่พึ่งพิงการขยายฐานลูกค้าและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ธุรกิจ กิจกรรม CSV ให้ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ เลขมาศ และแพรวพรรณ อินทรเกษม (2562) เรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs ที่พบว่า การสร้างเครือข่ายผู้ประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างแรงบันดาลใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ SMEs มีผลประกอบการที่ดีขึ้นและสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

6. รูปแบบกิจกรรม CSV ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV ของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV สูงสุด คือ การแนะนำการบริหารจัดการธุรกิจขนาดเล็ก รองลงมาคือ การให้ความรู้ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอาหาร และการฝึกอบรมทักษะการประกอบอาหาร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการธุรกิจขนาดเล็กเป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นและสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกประเภทของธุรกิจสตรีที่พึ่งพิงความรู้ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอาหารเป็นข้อกำหนดตามกฎหมายและสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า และทักษะการประกอบอาหารช่วยเพิ่มคุณภาพผลิตภัณฑ์และความสามารถในการแข่งขันในตลาด ซึ่งทั้งสามด้านนี้เป็นความรู้ที่มีความเป็นประโยชน์สูงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณมล แสนวิเศษ และกนกกานต์ แก้วนุช (2565) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคอาหารสตรีที่พึ่งพิงความรู้ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอาหารเป็นข้อกำหนด COVID-19 ที่พบว่า ในสถานการณ์ COVID-19 นักท่องเที่ยวคำนึงถึงการเลือกอาหารเรื่องความสะอาด ความปลอดภัยจากเชื้อโรคของอาหาร และการเน้นอาหารร้อนอาหารปรุงจากร้าน ซึ่งให้ความสำคัญกับความรู้ด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยอาหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของเรณูมาศ กุลศิริมา และคณะ (2560) เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาแบบองค์รวมเพื่อยกระดับคุณภาพอาหารท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการประกอบธุรกิจร้านอาหารและการท่องเที่ยวเมืองพัทยาที่พบว่า การพัฒนารายอาหารท้องถิ่นเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาแผนการประกอบธุรกิจร้านอาหาร และการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ เป็นแนวทางที่มีนัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการฝึกอบรมทักษะการประกอบอาหารและการบริหารจัดการธุรกิจ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ในประเด็นความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV สำหรับผู้ประกอบการสตรีตีพุด แสดงให้เห็นว่าการแนะนำการบริหารจัดการธุรกิจขนาดเล็กมีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการบอกต่อ ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายในกิจกรรม CSV ที่พบว่า การสร้างเครือข่ายกับผู้ประกอบการรายอื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เข้าร่วมมีความตั้งใจในการบอกต่อสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการสตรีตีพุดให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายธุรกิจมากกว่าความรู้และทักษะเฉพาะด้าน

ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายนี้สัมพันธ์กับลำดับความสำคัญของประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม CSV ที่เผยให้เห็นว่าการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบธุรกิจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างกิจกรรม CSV แบบออนไลน์และออนไลน์ที่กิจกรรมออนไลน์เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคล เช่น การฝึกอบรมอาชีพและความรู้ด้านการเงิน ในขณะที่กิจกรรมออนไลน์เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เช่น การประชุมกลุ่มออมทรัพย์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ความรู้เหล่านี้ยังนำไปสู่การเสนอแนวคิด “Practical Knowledge Application Index” ใหม่ที่แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการสตรีตีพุดให้ความสำคัญกับความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้มากกว่าการได้รับความรู้เพียงอย่างเดียว ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการเชิงปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมาย และมีความหมายเชิงทฤษฎีในการขยายแนวคิด CSV โดยเฉพาะในบริบทของผู้ประกอบการรายย่อยในประเทศกำลังพัฒนา โดยแสดงให้เห็นว่าการสร้างคุณค่าร่วมในระดับชุมชนต้องคำนึงถึงลำดับความสำคัญของความต้องการที่แตกต่างกันไปตามระดับการพัฒนาธุรกิจของผู้เข้าร่วม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษากิจกรรม CSV ของธนาคารออมสินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรพัฒนาให้มีการปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้ทันสมัย เพิ่มความหลากหลาย มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน

1.2 จากผลการศึกษาการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม CSV โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรพัฒนาให้มีการสำรวจความต้องการก่อนจัดกิจกรรม พัฒนาทักษะวิทยากร ปรับปรุงสถานที่และอุปกรณ์ให้ทันสมัย รวมถึงจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เข้าร่วม

1.3 ผลการศึกษาความสนุกสนานภายในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรพัฒนาให้มีการนำเสนอประโยชน์ที่ชัดเจน สร้างกิจกรรมที่ประยุกต์ใช้ได้จริง เพิ่มโอกาสสร้างเครือข่าย และพัฒนาระบบการให้รางวัลที่จูงใจ

1.4 ผลการศึกษาความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV อยู่ในระดับมาก ควรพัฒนาให้มีการสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจ และรูปแบบกิจกรรมให้มีความน่าสนใจและสร้างสรรค์มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกิจกรรม CSV สู่ความเป็นเลิศให้ทันสมัย มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2.2 ควรศึกษาการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม CSV เกี่ยวกับด้านการพัฒนาทักษะวิทยากร เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ ผู้เข้าร่วมโครงการ

2.3 ควรศึกษากิจกรรมสร้างความสนุกสนานภายในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการบอกต่อให้เข้าร่วมกิจกรรม CSV เพื่อประยุกต์ใช้ได้จริง สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารออมสิน. (2566). รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปี 2566. กรุงเทพฯ: ธนาคารออมสิน.
<https://www.gsb.or.th/csr/gsbcsr/sustainability-reposts/report/>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2565). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- มติชนสุดสัปดาห์. (2566). ก.แรงงาน เปิดตัวโครงการส่งเสริมอาชีพ บัณฑิตสู่ผู้ประกอบการร้านสตรีทฟู้ด สร้างงาน
 เพิ่มรายได้ กระตุ้นเศรษฐกิจ. สืบค้น 28 มีนาคม 2568 จาก
https://www.matichon.co.th/weekly/pr/article_677140.
- เรณูมาศ กุลละศิริมา, นุจิรา รัศมีไพบูลย์, สุวรรณา พิชัยยงค์วงศ์ดี และเปรมฤทัย แยมบรรจง. (2560). กลยุทธ์การพัฒนา
 แบบองค์รวมเพื่อยกระดับคุณภาพอาหารท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการประกอบธุรกิจร้านอาหาร/ภัตตาคารและ
 การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ลัดดาวัลย์ เลขมาศ และแพรวพรรณ อินทรเกษม. (2562). แนวทางพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs. *วารสารวิชาการ
 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 39(2), 104–122.
- วรรณมล แสนทวีสุข และกนกกานต์ แก้วนุช. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสบการณ์ผู้บริโภคอาหารสตรีทฟู้ด
 ในกรุงเทพมหานคร ภายหลังการแพร่ระบาด COVID-19. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(2), 7–21.
- วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2546). การวิเคราะห์และทำความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2558). *ตำราหลักการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มาร์เก็ตติ้งมูฟ.
- สุกัญญา รักพานิชมนี, วศินี ธรรมศิริ และสัจจา ดวงชัยอยู่สุข. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงาน
 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับผลการดำเนินงานด้านการเงินของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย.
วารสารบริหารธุรกิจ นิติ, 25, 140–157.
- Hennig-Thurau, T., Gwinner, K. P., & Gremler, D. D. (2002). Understanding relationship marketing outcomes:
 An integration of relational benefits and relationship quality. *Journal of Service Research*, 4(3),
 230-247.
- Longenecker, J. G., Petty, J. W., Palich, L. E., & Hoy, F. (2016). *Small Business Management: Launching &
 Growing Entrepreneurial Ventures* (18th ed.). Cengage Learning.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of
 Marketing*, 58(3), 20-38.
- Reynolds, K. E., & Beatty, S. E. (1999). Customer benefits and company consequences of customer-
 salesperson relationships in retailing. *Journal of Retailing*, 75(1), 11-32.
- Richins, M. L., & Root-Shaffer, T. (1988). The role of involvement and opinion leadership in consumer
 word-of-mouth: An implicit model made explicit. *Advances in Consumer Research*, 15(1), 32-36.
- Zeithaml, V. A., & Bitner, M. J. (2000). *Services marketing: Integrating customer focus across the firm*
 (2nd ed.). McGraw-Hill.



ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
Servant leadership and morale at work affecting the performance effectiveness
of the personnel of the sub-district health promoting hospitals
in Sawang Daen Din district, Sakon Nakhon Province

วรัญญา รักษาแก้ว^{1*}, สามารต์ อัยกร², ชชาติชัย อุดมกิจมงคล³

Waranya Raksakeaw^{1*}, Samart Aiyakorn², Chardchai Udomkijmongkol³

^{1,2,3} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3} Master of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajbhat University

*Corresponding author's e-mail: waranya_161@hotmail.com^{1*}, saamm_5@hotmail.com²,

chardchai_u@hotmail.com³

Received: April 22, 2025

Revised: May 23, 2025

Accepted: May 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.379-0.815 และค่าความเชื่อมั่น 0.869 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการเยียวยา (β = 0.630) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (β = 0.597) การสร้างนวัตกรรม (β = 0.485) ความรับผิดชอบร่วมกัน (β = 0.348) ด้านการรับฟัง (β = 0.271) และการเห็นอกเห็นใจ (β = 0.214) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน ได้ร้อยละ 62.50 3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (β = 0.325) และความรู้สึกเป็นที่รัก (β = 0.199) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดินได้ร้อยละ 42.10

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ, ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research included the following: 1. to study the levels of servant leadership, morale at work, and the performance effectiveness of the personnel of the sub-district health promoting hospitals in Sawang Daen Din District, Sakon Nakhon Province. 2. To investigate the influences of servant leadership on the performance effectiveness of the personnel of the sub-district health promoting hospitals and, 3. to examine the morale at work's influences on the performance effectiveness of the personnel of the sub-district health promoting hospitals. The sample were 211 personnel and administrators of the sub-district health promoting hospitals in Sawang Daen Din District, Sakon Nakhon Province. This research studied the entire population. They were obtained through a stratified random sampling method. The questionnaire was used as the tool for data collection. The IOC values were between 0.80-1.00, the discrimination power was between 0.379-0.815, and the reliability was 0.869. and statistics employed for data analysis incorporated frequency, percentage, standard deviation, and Multiple Regression Analysis. The study revealed these results: 1. The overall servant leadership of the personnel of the sub-district health promoting hospitals was at a high level. Likewise, both their morale at work and performance effectiveness, overall, were at high levels. 2. In terms of the servant leadership these components significantly influenced their performance effectiveness at 0.01 statistical level: healing (β = 0.630), dedication to human development (β = 0.597), concept creation (β = 0.485), shared responsibility (β = 0.348), attentive listening (β = 0.271) and empathy (β = 0.214). Altogether, these components could be used for accurate prediction of the level of their performance effectiveness 62.50% 3. Regarding morale at work, these components significantly influenced the performance effectiveness at 0.01 statistical level: interpersonal relations (β = 0.325) and feeling loved (β = 0.199). Together, both components could be used to correctly predict the performance effectiveness of the personnel of the sub-district health promoting hospitals in Sawang Daen Din District, Sakon Nakhon Province 42.10%

Keywords: servant leadership, morale at work, performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เดิมคือสุศาลา ต่อมาเป็นสถานีนอนามัย ซึ่งให้บริการทางสาธารณสุขที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และเปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน ถึงปี 2553 ได้ยกระดับสถานีนอนามัยหรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในปัจจุบัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสำคัญต่อระบบสุขภาพไทย เพราะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับชุมชนที่ชาวบ้านรู้จัก และนิยมใช้บริการมากขึ้นเป็นลำดับ การกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถ้าแบ่งง่าย ๆ คือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือระดับปฐมภูมิ (primary care) กับฟื้นฟูสมรรถภาพ จึงเป็นสถานพยาบาลที่ดูแลประชาชนตั้งแต่อยู่ในครรภ์ เกิดการดำรงชีพจนตาย นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งฝึกงานที่สำคัญของสถาบันการศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลของมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน (สมหมาย จันทรเรือง, 2558)

การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมในฐานะ “ผู้นำ” (leader) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (servant leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้นำองค์กรพยาบาลและทางด้านสาธารณสุขในปัจจุบันให้ความสนใจ และเลือกนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการงานขององค์กร (สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, 2564)

การที่จะทำให้อุทิศบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น นอกจากการมีภาวะผู้นำที่ดีแล้วจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวเนื่องในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคน คนที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องมืออย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้อุทิศมีระเบียบวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กร มีความคิดที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (อิทธินันท์ ขอหะซัน และคณะ, 2560)

งานทางด้านสาธารณสุขเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษเพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ งานทางด้านสาธารณสุขมิใช่จะใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ ในขณะที่ประชาชนมาใช้บริการในสถานบริการของรัฐเพิ่มขึ้น แต่อัตรากำลังของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลับมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลในงานปฏิบัติงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีความสำคัญต่อองค์การทุกองค์การเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ พยายามจะดำเนินการหลายประการที่มุ่งจะยกระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใจองค์กรของตนให้สูงขึ้น ซึ่งการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ย่อมน่าจะมีผลทำให้องค์การดำเนินการไปด้วยความราบรื่นและทำให้อุทิศมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล จำนวน 20 แห่ง มีบุคลากรทั้งสิ้น 211 คน เมื่อเทียบกับจำนวนประชาชนในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 149,070 คน เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นสถานพยาบาลขนาดเล็ก บางแห่งอาจมีเจ้าหน้าที่ 1-3 คน โดยต้องให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน บางแห่งได้ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว และยังมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่ง ที่ยังสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเหมือนเดิม จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เพื่อจะนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปวางแผนการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด และหาแนวทางเพื่อทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

Spears (2010) ได้ต่อยอดแนวคิดภาวะผู้นำไฟบริการของ Greenleaf (1998) ที่กล่าวไว้ว่าผู้นำไฟบริการเป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจภายในที่ต้องการจะให้บริการ ช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งมั่นทำเพื่อผู้อื่นและเพื่อองค์กร การเป็นผู้นำไฟบริการจึงเกิดจากภายในออกมาสู่ภายนอก และเกิดพฤติกรรมที่มุ่งการให้บริการบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร โดย Spears (2010) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำไฟบริการไว้ 10 ประการดังนี้

1. การรับฟัง (listening) การรับฟังผู้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจเป็นพื้นฐานของทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจของผู้นำ ผู้นำไฟบริการจะฟังเพื่อค้นหาความตั้งใจของกลุ่ม และช่วยให้ความตั้งใจนั้นกระจ่างชัด ผู้นำต้องสามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพูด และสิ่งที่ไม่ถูกพูดออกมาใน ระหว่างการสื่อสาร นอกจากนี้ยังต้องให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสม
2. ความเห็นอกเห็นใจ (empathy) ผู้นำไฟบริการจะพยายามเข้าใจและเห็นอก เห็นใจผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับในความสามารถและรับรู้ถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคน ไม่ปฏิเสธผู้ปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีบางสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้หรือจำเป็นต้องยอมรับในพฤติกรรมและการกระทำบางอย่างของผู้ปฏิบัติงาน
3. การเยียวยารักษา (healing) ผู้นำไฟบริการมีศักยภาพในการเยียวยา และช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ผู้นำไฟบริการจะช่วย พ้นพหุจิตใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบกับความเสียใจ และความเจ็บปวดทางอารมณ์
4. การตระหนักรู้ (awareness) การตระหนักรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป และตระหนักในตนเองช่วยให้ ผู้นำไฟบริการมีความเข้าใจ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมคุณค่า และสามารถมองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นองค์รวมทำให้สามารถกระตุ้นเตือน

ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีเหตุผล

5. การโน้มน้าวใจ (persuasion) ผู้นำไฟบริการเน้นการโน้มน้าวใจมากกว่าใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับข่มขู่ ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบเผด็จการดั้งเดิมและภาวะผู้นำไฟบริการได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้นำไฟบริการยังมีความสามารถในการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) ผู้นำไฟบริการมีความสามารถในการมองปัญหาได้อย่างครอบคลุม สามารถคิดนอกเหนือไปจากสภาพความเป็นจริงในแต่ละวันได้และสามารถทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการคิดแบบเป็นระบบกับการปฏิบัติจริงในแต่ละวันได้อย่างลงตัว

7. การมองการณ์ไกล (foresight) ผู้นำไฟบริการมีความสามารถในการเข้าใจบทเรียนในอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบัน และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่เป็นผลต่อเนื่องจากการตัดสินใจที่กระทำอยู่ในปัจจุบันได้และมีความสามารถในการคาดการณ์ผลลัพธ์ของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

8. ความรับผิดชอบร่วมกัน (stewardship) การให้บริการเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลของผู้นำไฟบริการต่อผู้ปฏิบัติงาน องค์กร และสังคม โดยใช้การเปิดเผย จริงใจ และโน้มน้าวใจมากกว่าการ ควบคุมบังคับ

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (commitment to the growth of people) ผู้นำไฟบริการมุ่งมั่นในความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร มีความรับผิดชอบ ที่จะกระทำทุกสิ่งเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การตั้งกองทุนในการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้ปฏิบัติ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ และช่วยเหลือในการดำเนินงานใหม่ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ถูกย้ายออกจากตำแหน่งเดิม

10. การสร้างชุมชน (building community) ผู้นำแบบไฟบริการมีความสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมพัฒนาความเข้มแข็งภายในหน่วยงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Hardy (2009) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วยด้วย 3 มิติ คือ

1. มิติด้านความรู้สึกเป็นที่รัก (affective) นั่นคือ ความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้ว่าได้รับการให้คุณค่าจากองค์กร และตนมีคุณค่าต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีระดับขวัญกำลังใจสูงจะมีความรู้สึกเป็นที่รักมาก ในขณะที่บุคคลที่มีขวัญกำลังใจต่ำจะมีความรู้สึกเป็นที่รักต่ำ

2. มิติด้านเป้าหมายในอนาคต (future/ goal) นั่นคือ การรับรู้ทิศทางขององค์กร และกระบวนที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย โดยอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “วันพรุ่งนี้จะแตกต่างจากวันนี้”

3. มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation) นั่นคือ ความสัมพันธ์ของบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร

กระบวนการบริการสาธารณสุข

กระบวนการบริการสาธารณสุข เป็นกระบวนการสร้างคุณค่าของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจหน้าที่ตามกฎหมาย ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการบริการสาธารณสุขเป็นกระบวนการปฏิบัติในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบบริการ และกฎหมาย ด้านสุขภาพ ของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคประกอบด้วยกระบวนการย่อย 5 กระบวนการ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559)

1. การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง งานบริการของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้คนมีสุขภาพที่ดีได้แก่ การดูแลอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การดูแลหญิงตั้งครรภ์ก่อนคลอด ระหว่างคลอด และหลังคลอด การดูแลทารก และเด็ก การให้วัคซีน การโภชนาการ การให้สุศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำ การอนามัยโรงเรียน มุ่งบริการที่บุคคล (individual

care) ถึงครอบครัว (family) และชุมชนด้วย (community)

2. การควบคุมและป้องกันโรค ประกอบด้วย 1) การควบคุมโรค หมายถึง การลดอัตราการเกิดและอัตราการตายจากโรคด้วยมาตรการแทรกแซงต่าง ๆ เพื่อหยุดยั้งอุบัติการณ์ของโรคไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม รวมทั้งการหยุดยั้งกระบวนการที่จะเกิดตามมาจากการเกิดโรค ก่อนที่จะมีภาระของโรค 2) การป้องกันโรค หมายถึง การขจัดสำหรับยับยั้งพัฒนาการของโรครวมถึงการประเมินและการรักษาเฉพาะ เพื่อลดความก้าวหน้าของโรคในทุกระยะ

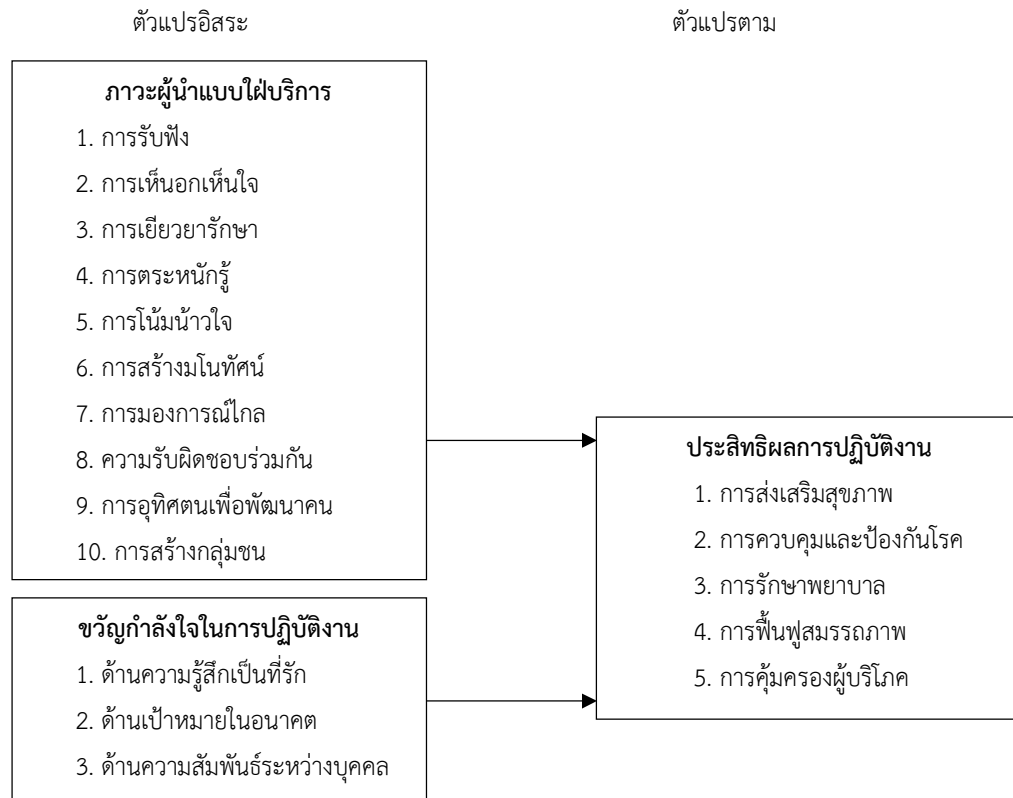
3. การรักษาพยาบาล หมายถึง การรักษาคนที่รู้สึกไม่สบายเพราะความเจ็บไข้ เจ็บป่วย รวมถึงความบกพร่องหรือผิดปกติทางจิต ซึ่งจะเป็นผู้ป่วยภายในหรือผู้ป่วยภายนอกได้

4. การฟื้นฟูสมรรถภาพ หมายถึง การเสริมสร้าง ป้องกัน และแก้ไขปัญหามบกพร่องของร่างกายและจิตใจที่สูญเสียไป ให้สามารถเรียนรู้ ปฏิบัติงาน และดำรงชีวิตในสังคมได้

5. การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข หมายถึง การคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อให้เกิดความปลอดภัย และได้รับความเป็นธรรมจากการบริโภคสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ในด้านสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุข อันได้แก่ อาหาร ยา เครื่องสำอาง วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ยาเสพติดให้โทษ วัตถุอันตรายที่ใช้ในบ้านเรือน สารระเหย เครื่องมือแพทย์ การประกอบโรคศิลปะ การบริการในสถานพยาบาล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของ Spears (2010) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 2) แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Hardy (2009) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 3) กระบวนการบริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2559) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 211 คน เนื่องจากประชากรในการศึกษานี้มีไม่มากจึงทำการศึกษาแบบเจาะจง หน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-ended form)

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยาม ศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาทำการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.379-0.815 และค่าความเชื่อมั่น 0.869 แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) มากกว่า 0.70

การวิจัยในครั้งนี้ไม่ดำเนินการขอใบรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่ไม่ขัดต่อหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เป็นงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่ออาสาสมัครโดยตรง เป็นงานวิจัยที่ไม่ส่งผลกระทบต่ออาสาสมัคร และกลุ่มอาสาสมัครไม่ใช่กลุ่มเปราะบาง

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

3.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (coding form)

4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

4.3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.3.3 การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด multicollinearity ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับฟัง ($\mu = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\mu = 4.25$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างโน้ตชน ($\mu = 3.76$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านเป้าหมายในอนาคต ($\mu = 3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก ($\mu = 3.79$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ด้านที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	μ	σ	ความหมาย
1	การส่งเสริมสุขภาพ	3.59	0.80	มาก
2	การควบคุมและป้องกันโรค	3.70	0.75	มาก
3	การรักษาพยาบาล	3.92	0.72	มาก
4	การฟื้นฟูสมรรถภาพ	3.81	0.79	มาก
5	การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข	3.71	0.75	มาก
ภาพรวม		3.75	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรักษาพยาบาล ($\mu = 3.92$) รองลงมาคือ การฟื้นฟูสมรรถภาพ ($\mu = 3.81$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.59$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.336	0.342		3.904	0.000		
การรับฟัง	0.345	0.101	0.271	3.423	0.001	0.460	2.173
การเห็นอกเห็นใจ	0.263	0.097	0.214	2.695	0.008	0.455	2.197
การเยียวยารักษา	0.703	0.108	0.630	6.524	0.000	0.309	3.240
การตระหนักรู้	0.074	0.115	0.069	0.642	0.522	0.248	4.026
การโน้มน้าวใจ	0.094	0.091	0.102	1.033	0.303	0.296	3.378
การสร้างมโนทัศน์	0.445	0.090	0.485	4.918	0.000	0.296	3.379
การมองการณ์ไกล	0.025	0.099	0.024	0.254	0.800	0.316	3.161
ความรับผิดชอบร่วมกัน	0.375	0.113	0.348	3.306	0.001	0.259	3.861
การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	0.650	0.120	0.597	5.399	0.000	0.235	4.257
การสร้างกลุ่มชน	0.059	0.104	0.055	0.564	0.573	0.304	3.287
R = 0.791, R ² = 0.625, R ² Adj = 0.596, F = 14.772, Sig. = 0.001**							

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ด้านการเยียวยารักษา ($\beta = 0.630$) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ($\beta = 0.597$) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\beta = 0.485$) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ($\beta = 0.348$) ด้านการรับฟัง ($\beta = 0.271$) และด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\beta = 0.214$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.50 ($R^2 = 0.625$)

5. ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.512	0.338		4.477	0.000		
ความรู้สึกรัก	0.238	0.091	0.199	2.602	0.010	0.646	1.549
เป้าหมายในอนาคต	0.010	0.096	0.008	0.104	0.917	0.621	1.612
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.322	0.080	0.325	4.034	0.000	0.580	1.725
R = 0.642, R ² = 0.421, R ² Adj = 0.410, F = 19.561, Sig. = 0.001**							

จากตารางที่ 3 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta = 0.325$) และด้านความรู้สึกรักเป็นที่รัก ($\beta = 0.199$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 42.10 ($R^2 = 0.421$)

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรักษาพยาบาล รองลงมาคือ การฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมสุขภาพ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน ส่วนใหญ่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และการปฏิบัติงานจะมีลักษณะการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดที่มุ่งเน้นคุณภาพของผลงาน เพื่อจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นสถานบริการระดับปฐมภูมิ (primary care) ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดูแลสุขภาพประชาชนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการจัดการปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ นอกจากนี้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ต่องาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักเกณฑ์การปฏิบัติ ซึ่งในแต่ละเรื่องมีการกำหนดภารกิจ มีดัชนีชี้วัดและแสดงผลลัพธ์ให้เห็นโดยชัดเจน เพื่อให้ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้ประชาชนได้รับทราบ ในการปฏิบัติตามภารกิจนั้นคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นสำคัญ ดำเนินการตามหลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ การสั่งการต้องเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการสั่งการด้วยวาจาต้องบันทึกคำสั่งไว้เสมอ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ด้านการเยียวยารักษา ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการรับฟัง และด้านการเห็นอกเห็นใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.50 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของทุกองค์กรเป็นอย่างมาก รวมทั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน ซึ่งเป็นแบบการบริหารของผู้นำที่ส่งเสริมทีมให้ได้รับการพัฒนา การให้ความสำคัญ ด้านคุณธรรม การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ การทำให้ทีมเกิดความสุข การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน ภายใต้การใช้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สามารถช่วยส่งเสริมความสำเร็จของงานที่เกิดจากบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพราะภาวะผู้นำแบบไฟบริการ คือ แบบการบริหารของผู้นำที่เน้นการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง การให้ความสนใจในการ ส่งเสริมทีมให้ได้รับการพัฒนา การให้ความสำคัญด้านคุณธรรม การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีอย่างแท้จริงระหว่างผู้นำและทีมในองค์กร

การบริหารแบบเฝ้าบริการทำให้ทีมเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ได้รับการเสริมพลังส่งผล ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี แสนต่างนา และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร เจริญนาม (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยากาศองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเพชร (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 28.7

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกรักเป็นที่รัก มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 42.10 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคน นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคคลมีระเบียบวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กร มีความคิดที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีย่อมส่งผลต่อผลิตผลและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร เจริญนาม (2561) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยากาศองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิวรรณ ภูมิสะอาด และวรญา มณีลังกา (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานด้านทันตสาธารณสุขของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านทันตสาธารณสุขของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักจิรา วิถี (2559) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ผลการศึกษพบว่า ขวัญกำลังใจ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเยียวยาโรค เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการรับฟัง และด้านการเห็นอกเห็นใจ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการสร้างกลุ่มชน โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน สามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของหน่วยงาน มีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

1.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนากำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก โดยผู้บริหารควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน และรู้สึกว่าได้รับคำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับความพยายามในการทำงาน

1.3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมและป้องกันโรค และด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และศึกษาหาความรู้การจัดการงานทันตกรรม และพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในงานด้านโภชนาการ รวมถึงการจัดการปัจจัยสาเหตุของแนวทางการแก้ไขปัญหาในโรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูง

1.4 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการเยียวยาโรค ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการรับฟัง และด้านการเห็นอกเห็นใจ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามลำดับ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากร รู้จักให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและร่วมพัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล มีความคิดอย่างเป็นระบบ

ในการพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น

1.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามลำดับ โดยผู้บริหารควรควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ ตลอดจนปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน และมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภออื่น ๆ ของ จังหวัดสกลนคร ที่อยู่ใกล้เคียงกัน เช่น อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน เพื่อที่จะได้ทราบภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภออื่น ๆ เป็นอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการรับบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการให้บริการ

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (focus group) เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ประภัสสร เจริญนาม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี แสนต่างนา, ขาดิชัย อุดมกิจมงคล และสามาร อัยกร. (2567). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 1100-1114.
- ภักจิรา วิถี. (2559). ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด และวราญา มณีลังกา. (2559). แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านทัศนคติของสุขของเจ้าพนักงานทัศนคติสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารทันตภิบาล*, 27(2), 84-96.
- สมหมาย จันทรเรือง. (2558, 7 กรกฎาคม). รพ.สต. ทางเลือกหรือทางหลักของระบบสุขภาพไทย. *Hfocus*. สืบค้น 8 เมษายน 2568 จาก <https://www.hfocus.org/content/2015/07/10346>.
- สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 31(3), 202-210.

- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). *คู่มือการปฏิบัติงานหน่วยงาน สำนักบริหารการสาธารณสุข คู่มือการปฏิบัติงาน: บริการสุขภาพ (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูและคุ้มครองผู้บริโภค)*. นนทบุรี: สำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- อุไรวรรณ แก้วเพชร. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิทธินันท์ ขอหะซัน, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต และปัญญา ธีระวิทยาเลิศ. (2560). รูปแบบการจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของหลักสูตรอนุปริญญา สาขานายช่างบำรุงรักษาอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา*, 11(1), 148–163.
- Greenleaf, R. K. (1998). *Servant Leadership*. New Jersey: Paulist Press.
- Hardy, B. (2009). *Morale: Definitions, dimensions and measurement*. Doctoral dissertation, University of Cambridge, Cambridge Judge Business School.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25-30.



การพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาสาขาวิชาบัญชีในการตรวจสอบการควบคุมภายใน
ผ่านตัวอย่างการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ
Enhancing accounting students' learnings on auditing internal controls
through action-oriented learning task

ลัทธิพร สวราชย์¹, จารุภา วิภูภิญโญ^{2*}, ฉัตรมงคล วงศ์ธำมรงค์³
Lovepon Savaraj¹, Jarupa Vipooipinyo^{2*}, Chatmongkon Wongrathanandha³

^{1,2,3}ภาควิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2,3} Department of Accounting, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

*Corresponding author's e-mail: fbuslps@ku.ac¹, fbusjpv@ku.ac.th^{2*}, fbuscmw@ku.ac.th³

Received: May 06, 2025

Revised: May 21, 2025

Accepted: May 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของนิสิตนักศึกษาสาขาวิชาบัญชีในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ (action-oriented learning task) และ 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ โดยกิจกรรมการเรียนรู้ได้รับการออกแบบโดยบูรณาการบทบาทของนิสิตในฐานะผู้ตรวจสอบภายในเข้ากับบริบทของสถานการณ์ทางธุรกิจจริงผ่านโครงการ KU smart young entrepreneurs เพื่อให้นิสิตนักศึกษาสาขาวิชาบัญชีมีโอกาสมือปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจริงตามขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผนตรวจสอบ การดำเนินการตรวจสอบ และการสื่อสารผลการตรวจสอบ กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตสาขาวิชาบัญชีที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาการกำกับดูแลกิจการและการตรวจสอบภายใน และเข้าร่วมกิจกรรมกับโครงการดังกล่าว การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม และวิเคราะห์ผลด้วยสถิติ paired t-test ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของนิสิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ทั้งสามด้าน โดยเฉพาะในด้านการสื่อสารผลการตรวจสอบซึ่งมีค่าเฉลี่ยส่วนต่างสูงที่สุด และมีค่าดัชนีขนาดอิทธิพล (Cohen's d) เท่ากับ 0.8178 ซึ่งอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ นิสิตนักศึกษามีความพึงพอใจในกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับสูง และเห็นว่ากิจกรรมมีส่วนช่วยอย่างชัดเจนในการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในวิชาชีพบัญชี

คำสำคัญ: ความเชื่อมั่นในตนเอง, การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ, การตรวจสอบภายใน

Abstract

This study aimed to 1) investigate changes in self-efficacy among accounting students in performing internal audit tasks before and after participating in an action-oriented learning activity. Additionally, 2) it explored students' perceptions of the learning experience. The learning activity was implemented through the KU Smart Young Entrepreneurs project, which integrated students' roles as internal auditors within a simulated real-world business context. The activity was structured around three key phases of the internal audit process: audit planning, audit execution, and audit reporting. The participants were accounting students enrolled in a corporate governance and internal audit course who took part in the experiential learning activity. Data were collected using pre- and post-activity self-efficacy questionnaires and analyzed using paired t-tests. The results indicated a statistically significant increase in students' self-efficacy across all three phases ($p < 0.01$), with the highest improvement observed in audit reporting (Cohen's $d = 0.8178$), indicating a large effect size. Furthermore, students reported a high level of satisfaction with the activity and recognized its contribution to their preparedness for professional practice in the accounting field. These findings highlight the effectiveness of experiential learning in enhancing self-efficacy and support its integration into internal audit education to better equip students for the complexities of the profession.

Keywords: self-efficacy, action-oriented learning, internal auditing

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามคู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2560 ที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (The securities and exchange commission Thailand, 2017) ได้มีการกำหนดให้คณะกรรมการบริษัทต้องกำกับดูแลให้กิจการมีการบริหารจัดการที่ดี หมายความว่าบริษัทควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน กำหนดกลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน และการบริหารทรัพยากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงต้องทำการติดตาม ประเมินผล และดูแลการรายงานผลการดำเนินงาน ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการสามารถกำกับดูแลกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายตรวจสอบภายใน จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของคณะกรรมการบริษัทในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบภายใน และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายในทั่วโลก สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (The institute of internal auditors: The IIA) ได้พัฒนามาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (Global internal audit standards) (The Institute of Internal Auditors, 2024b) และกำหนดกรอบความสามารถในหน้าที่ของตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ความเป็นมืออาชีพ การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม และความเป็นผู้นำและการสื่อสาร จากรายงาน 2024 Pulse of Internal audit benchmarks for internal audit leaders (The Institute of Internal Auditors, 2024a) แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีความต้องการผู้ตรวจสอบ

ภายในที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งมีการรับนิสิตนักศึกษาที่เพิ่งจบการศึกษาเข้าทำงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงยังแสดงให้เห็นว่าร้อยละ 55 ของผู้อำนวยการสายตรวจสอบภายในเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

การเตรียมความพร้อมของนิสิตนักศึกษาศาสาวิชาบัญชีให้มีความเข้าใจในการทำงานตรวจสอบภายใน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและตอบสนองความต้องการของวิชาชีพที่กำลังขยายตัว โดยเฉพาะตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน อย่างไรก็ตาม การเรียนการสอนในรูปแบบเดิมที่เน้นการบรรยายเป็นหลัก (passive learning) อาจไม่สามารถสร้างความมั่นใจและทักษะการปฏิบัติงานของนิสิตนักศึกษาเมื่อเข้าสู่สถานการณ์จริง ในทางกลับกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะเชิงรุก เช่น การจำลองสถานการณ์ การทำกรณีศึกษา การฝึกแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (action-oriented learning) มีแนวโน้มที่จะช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ทฤษฎี และการสื่อสารได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานยุคใหม่ (Thapa, 2024)

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของนิสิตนักศึกษาศาสาวิชาบัญชีในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ โดยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่ผสมผสานบริบทของธุรกิจจริงกับบทบาทของผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อให้บัณฑิตได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งนิสิตนักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานในขั้นตอนที่สำคัญของการตรวจสอบภายใน ได้แก่ การวางแผนตรวจสอบ การปฏิบัติงานตรวจสอบ และการสื่อสารผลการตรวจสอบ นอกจากนี้ ยังมีเป้าหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อนำผลลัพธ์ไปสนับสนุนการออกแบบการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษาให้ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพระดับสากล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของนิสิตนักศึกษาศาสาวิชาบัญชีในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาศาสาวิชาบัญชีที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ

การทบทวนวรรณกรรม

การกำกับดูแลกิจการ

จากความล้มเหลวในการดำเนินงานของธุรกิจขนาดใหญ่ที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปัจจุบัน เช่น กรณีบริษัท สตาร์ค คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ส่งผลให้นักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ให้ความสำคัญในเรื่องการกำกับดูแลกิจการเพิ่มสูงขึ้น องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (The Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ได้ระบุว่าการกำกับดูแลกิจการจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมของความไว้วางใจ (trust) ความโปร่งใส (transparency) และการรับผิดชอบ (accountability) ที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมการลงทุนในระยะยาว ความมั่นคงทางการเงิน และความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างแข็งแกร่งและสังคมมีส่วนร่วมในการเติบโตดังกล่าวมากขึ้น การกำกับดูแลจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารของบริษัท คณะกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น การกำกับดูแลจะช่วยให้องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน กำหนดวิธีการเพื่อให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2023) การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยให้บริษัทหรือองค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถแข่งขันได้ ปรับตัวได้ดี มีผลประกอบการที่ดีโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว รวมถึงเคารพสิทธิและมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย (The Securities and Exchange Commission, Thailand, 2017)

Anderson et al. (2022) นำเสนอว่า การบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม จะช่วยให้องค์กรมีการกำกับดูแลกิจการที่ดีขึ้น สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditors, 2024c) ได้กำหนดโมเดลสามด้าน (three lines model) เพื่อเป็นกรอบการกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยแบ่งบทบาทความรับผิดชอบขององค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ประกอบด้วยฝ่ายบริหารและหน่วยงานปฏิบัติการ ซึ่งรับผิดชอบโดยตรงต่อการดำเนินงาน การส่งมอบคุณค่า และการจัดการความเสี่ยงในระดับปฏิบัติการ ด้านที่ 2 จะเป็นหน่วยงานภายในที่ทำหน้าที่สนับสนุนและควบคุมการทำงานต่าง ๆ เช่น ฝ่ายควบคุมคุณภาพ และฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยมีหน้าที่กำหนดกรอบการควบคุมและติดตามการดำเนินงานของด้านแรก ส่วนด้านที่สาม คือ ฝ่ายตรวจสอบภายใน ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจสอบอย่างเป็นอิสระ ให้ความเชื่อมั่น และขอเสนอแนะต่อคณะกรรมการและฝ่ายบริหารเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

จากโมเดลสามด้านพบว่า ผู้ตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือที่สำคัญของคณะกรรมการบริษัทที่ใช้ในการกำกับดูแลฝ่ายบริหาร รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสามด้าน (three lines model)

ที่มา: The Institute of Internal Auditors (2024c)

การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ

ในปัจจุบันความต้องการบุคลากรในสายงานตรวจสอบภายในมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจากรายงาน 2024 North America pulse of internal audit benchmarks for internal audit leaders ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน

(The Institute of Internal Auditors, 2024a) พบว่า หลังจากสถานการณ์โควิด-19 องค์กรในทวีปอเมริกาเหนือมีการว่าจ้างพนักงานฝ่ายตรวจสอบภายในเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 26 นอกจากนี้ รายงานยังระบุว่าร้อยละ 30 ของผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในที่ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 150 คน จากทั้งหมด 448 คน) มีการจ้างนิสิตนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเข้าร่วมทีม โดยมีการว่าจ้างนิสิตนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51 จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมของนิสิตศึกษาศาวิชาบัญชีให้สามารถปฏิบัติงานได้จริงภายใต้บริบทของงานตรวจสอบภายใน

ในขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้มีการปรับลดระยะเวลาเรียนภาคทฤษฎีลง โดยยังคงเนื้อหาหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานของหลักสูตร พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมากขึ้น (Bureau of Academic Affairs and Educational Standards, 2020) แนวนโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การระดมสมอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำกรณีศึกษา เป็นต้น เพื่อพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การนำเสนอ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนในวิชาบัญชียังคงเป็นวิธีการบรรยายเป็นหลัก ซึ่งมีข้อจำกัดในการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติและการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การเรียนรู้เชิงรุกจึงได้รับการเสนอว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยปรับปรุงความเข้าใจและแนวคิดที่ซับซ้อนในวิชาบัญชีได้ดีขึ้นและส่งผลดีต่อความสนใจและการมีส่วนร่วมในการเรียน (Holmes & Rasmussen, 2018) วิธีการสอนแบบดั้งเดิมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการเตรียมนิสิตศึกษาศาวิชาบัญชีให้พร้อมสำหรับการทำงานในโลกความเป็นจริงที่ซับซ้อนโดยเฉพาะในสถานการณ์การตรวจสอบ ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติสำหรับการศึกษาศาวิชาบัญชีได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น โดยพบว่า การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา การจำลอง การฝึกแสดงบทบาทสมมติ และโครงการจำลองสถานการณ์ใกล้เคียงความเป็นจริง ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะในเชิงปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ Kern (2002) และ Fowler (2006) พบว่า นักเรียนที่เรียนผ่านวิธีการเรียนรู้เชิงปฏิบัติสามารถแสดงความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการประยุกต์ความรู้ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มที่เรียนผ่านการบรรยายแบบดั้งเดิม Thapa (2024) พบว่า การเรียนรู้แบบใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning: WBL) เป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่เพิ่มโอกาสการจ้างงานและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการแข่งขันในตลาดแรงงานยุคใหม่ จากผลการศึกษาลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติที่ช่วยปรับปรุงความเข้าใจของผู้เรียนเกี่ยวกับการตรวจสอบการควบคุมภายในและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น ดังนั้นแนวทางนี้จึงสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรบัญชีที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีหลังสำเร็จการศึกษา และเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาความสามารถของนิสิตศึกษาในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกับการทำงานจริง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self- efficacy)

เมื่อดำเนินการตรวจสอบแล้วเสร็จ ผู้ตรวจสอบภายในต้องนำเสนอผลการตรวจสอบให้ผู้รับการตรวจรับทราบ โดยต้องนำเสนอประเด็นที่ตรวจพบ และข้อเสนอแนะ การนำเสนอที่ดีของผู้ตรวจสอบภายในต้องสามารถจูงใจให้ผู้รับการตรวจเห็นความสำคัญ และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น รวมถึงให้ผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทเห็นด้วยเพื่อให้มีการสั่งการแก้ไข ดังนั้นการไม่เชื่อมั่นในผลงานของตนเองอาจทำให้ไม่สามารถโน้มน้าวให้ผู้รับการตรวจ ผู้บริหาร หรือคณะกรรมการบริษัท ให้ความเชื่อถือในผลการตรวจสอบได้ ดังนั้นการเตรียมความพร้อมให้นิสิตศึกษาศาวิชาบัญชีให้มีความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชี โดยเฉพาะด้านการตรวจสอบภายใน จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) Bandura (1977) ได้นำเสนอแนวคิดว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของแต่ละบุคคลว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการสถานการณ์หรือทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่น

ในความสามารถของตนเองส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง Beatson et al. (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาวิชาชีพบัญชีและความรู้พื้นฐานที่ผ่านมานักศึกษาบัญชีต่อความสำเร็จทางวิชาการในวิชาชีพบัญชี และพบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของนักศึกษาส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนที่ดียิ่งขึ้น และผลการศึกษาของ Sari & Suryanawa (2022) พบว่า การที่นักศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความเชื่อมั่นในความสามารถทางวิชาการของตนเองนั้นส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาบัญชีดีขึ้น

เนื่องด้วยงานบัญชีเป็นงานที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน เช่น การตรวจสอบบัญชี การจัดทำภาษี เป็นต้น จากงานวิจัยของ Schmidt & Karsten (2006) พบว่า ความเชื่อในความสามารถด้านการวิจัยภาษีเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายประสิทธิภาพการวิจัยภาษีของนักบัญชีมือใหม่ กล่าวคือ นักศึกษาที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะทำงานวิจัยทางภาษีได้ดีกว่า ดังนั้นการที่นิสิตนักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชีมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

การตรวจสอบภายใน

สมาคมผู้ตรวจสอบในได้พัฒนามาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (global internal audit standards) (The Institute of Internal Auditors, 2024b) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาชีพการตรวจสอบภายในทั่วโลก และเริ่มบังคับใช้ในเดือนมกราคม 2568 มาตรฐานการตรวจสอบภายในสากลได้มีการแบ่งมาตรฐานเป็น 5 โดเมน ได้แก่

โดเมนที่ 1 จุดมุ่งหมายของการตรวจสอบภายใน กล่าวคือ การตรวจสอบมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เสริมสร้างการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในที่ดีขึ้น อีกทั้งยังเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรในสายตาผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้การตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ตรวจสอบภายในต้องมีความรู้ความสามารถ และเป็นอิสระ รวมถึงต้องรายงานโดยตรงต่อคณะกรรมการบริษัท

โดเมนที่ 2 จรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ เป็นการกำหนดหลักการของคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมด 5 หลักการ ได้แก่ ความมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความสามารถในหน้าที่ การใช้ความระมัดระวังทางวิชาชีพ และการรักษาความลับ อีกทั้งผู้ตรวจสอบภายในต้องสามารถบูรณาการความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรมีความรู้กระบวนการทางธุรกิจ การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่ตนเองเป็นผู้ตรวจสอบ รวมถึงต้องมีความสามารถในการสื่อสาร และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

โดเมนที่ 3 การกำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดเมนนี้จะแสดงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทต่อผู้บริหารระดับสูง และหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน กล่าวคือ คณะกรรมการบริษัทต้องกำหนดโครงสร้าง บทบาท และอำนาจของฝ่ายตรวจสอบภายในให้มีความเป็นอิสระ พร้อมสนับสนุนการประเมินคุณภาพ จัดสรรทรัพยากร และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โดเมนที่ 4 การบริหารหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดเมนนี้จะระบุถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับองค์กร กำหนดขอบเขตงาน บริหารทรัพยากร และพัฒนาคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสื่อสารงานตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดเมนที่ 5 การให้บริการตรวจสอบภายใน เป็นการกำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในต้องวางแผนงาน ปฏิบัติงาน และสื่อสารผลการตรวจสอบให้แก่ผู้รับตรวจรับทราบ และติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขประเด็นที่ตรวจพบต่าง ๆ

อีกทั้งสมาคมผู้ตรวจสอบภายในได้กำหนดกรอบความสามารถในหน้าที่ตรวจสอบภายใน (internal audit competency framework) (The Institute of Internal Auditors, 2020) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ความเป็นมืออาชีพ การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม และการเป็นผู้นำและการสื่อสาร รวมถึงความรู้ที่ผู้ตรวจสอบภายในจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนการตรวจสอบ การดำเนินการตรวจสอบ และการรายงานผลการตรวจสอบ

จากการทบทวนวรรณกรรม การกำกับดูแลกิจการมีบทบาทสำคัญต่อความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความรับผิดชอบขององค์กร ส่งผลให้การตรวจสอบภายในได้รับความสำคัญมากขึ้น ซึ่งผู้ตรวจสอบภายในเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการกำกับดูแลกิจการและธรรมาภิบาลขององค์กรตามแนวคิดโมเดลสามด้าน การเตรียมความพร้อมด้านทักษะเชิงปฏิบัติของนิสิตนักศึกษาสาขาวิชาบัญชีในการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งความรู้และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องการการพัฒนาเพิ่มเติม วรรณกรรมด้านการศึกษาศึกษาเสนอว่าการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างทั้งทักษะวิชาชีพและความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาระดับความเชื่อมั่นในตนเองของนิสิตนักศึกษา ก่อนและหลังการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในกระบวนการตรวจสอบภายใน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก คือ การวางแผนการตรวจสอบ การดำเนินการตรวจสอบ และการสื่อสารผลการตรวจสอบ ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล โดเมน 5 โดยตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H1: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน

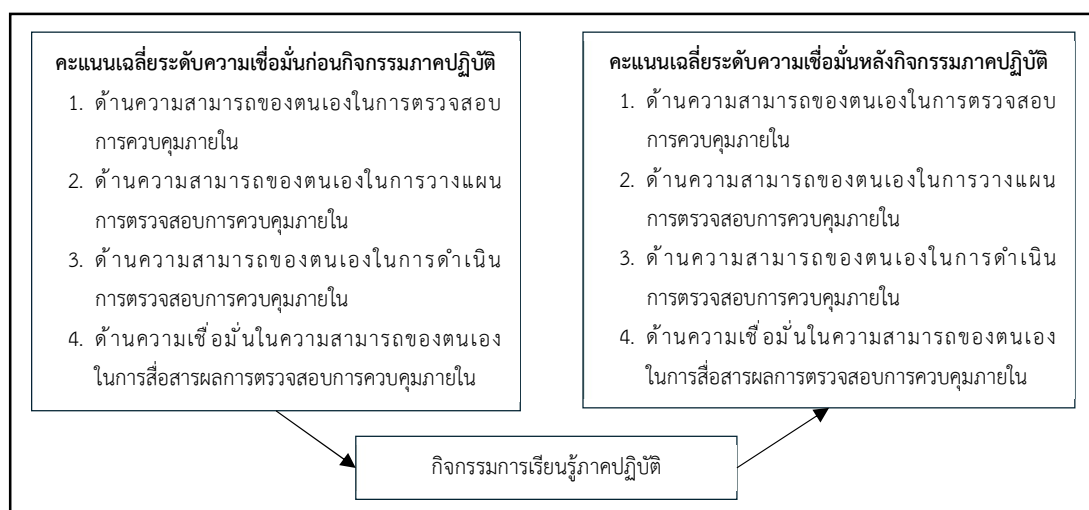
H1a: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการวางแผนการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน

H1b: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการดำเนินการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน

H1c: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการสื่อสารผลการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาการเปลี่ยนแปลงระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของนิสิตนักศึกษาสาขาวิชาบัญชีต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ โดยการเปรียบเทียบคะแนนระดับความเชื่อมั่นก่อนและหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ กรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการจัดงานเกษตรแฟร์และได้จัดทำโครงการผู้ประกอบการนิสิตรุ่นใหม่ (KU smart young entrepreneur) ซึ่งโครงการดังกล่าวจะมีการคัดเลือกทีมนิสิตเพื่อเป็นผู้ประกอบการและดำเนินธุรกิจในช่วงงานเกษตรแฟร์ ทีมนิสิตผู้ประกอบการที่ผ่านการคัดเลือกต้องเข้ารับการอบรมกระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจ การจัดทำบัญชี และการควบคุมภายในที่ดี รวมทั้งจะได้รับการตรวจสอบการควบคุมภายในโดยผู้ตรวจสอบภายในตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน ซึ่งนิสิตสาขาวิชาบัญชี จะทำหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในสำหรับโครงการนี้

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นิสิตชั้นปีที่ 4 สาขาวิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ที่ลงทะเบียนเรียนวิชา 01130434 การกำกับดูแลกิจการและการตรวจสอบภายใน ภาคปลาย ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 137 คน โดยการเลือกนิสิตชั้นปีที่ 4 เป็นประชากรในการศึกษา เนื่องจากนิสิตกลุ่มนี้อยู่ในช่วงปลายของหลักสูตร ซึ่งได้เรียนรู้เนื้อหาวิชาด้านการบัญชีมาเกือบครบถ้วนแล้ว จึงมีพื้นฐานความรู้ที่เพียงพอในการทำความเข้าใจแนวคิดและประเด็นเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและการตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ นิสิตกลุ่มนี้ยังเป็นผู้ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานในวิชาชีพบัญชีในอนาคตอันใกล้ จึงถือเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับหัวข้อวิจัย ทั้งในแง่ของการประยุกต์ใช้ความรู้ และการเตรียมความพร้อมต่อการตรวจสอบภายในในโลกของการทำงานจริง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษางานวิจัย หนังสือ บทความ และมาตรฐานทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการควบคุมภายใน โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ชุด คือ แบบสอบถามก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม และแบบสอบถามหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

แบบสอบถามก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเชื่อมั่นในความสามารถในการตรวจสอบการควบคุมภายใน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การวางแผนการตรวจสอบภายใน (engagement planning) จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 2 การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน (engagement fieldwork) จำนวน 5 ข้อ

ด้านที่ 3 การสื่อสารผลการตรวจสอบการควบคุมภายใน (engagement outcome) จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามหลังการเข้าร่วมกิจกรรม 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 จะเป็นคำถามชุดเดียวกับแบบสอบถามก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม ส่วนที่ 3 คือ แบบประเมินความคิดเห็นของนิสิตต่อประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมภาคปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 1 เป็นลักษณะเขียนคำตอบ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งได้กำหนดค่าความคิดเห็น 10 ระดับ เพื่อวัดความคิดเห็นและทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม การเลือกใช้มาตราส่วน 10 ระดับมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความละเอียดในการวัด ช่วยให้สามารถแยกแยะระดับความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน และเพิ่มความไวและความแม่นยำของข้อมูลที่ได้ (Sangthong, 2020; TLF Research, 2021; SurveyMonkey, n.d.)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่า Index of Item-Objective Congruence (IOC) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามทั้งในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาและการใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อให้เชื่อมั่นว่าข้อมูลที่รับจะตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการประเมิน IOC พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม (มากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ที่ 0.50) แสดงให้เห็นว่า รายการคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างเพียงพอ อีกทั้งผู้วิจัย

ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากกลุ่มตัวอย่าง (try out) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟาควรมีค่ามากกว่า 0.7 เพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการวิจัย (Hair et al., 2019) และจากผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟามีค่ามากกว่า 0.7 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน

ตัวแปรในการศึกษา	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ระดับความเชื่อมั่นในความสามารถในการตรวจสอบการควบคุมภายใน	18	0.920
ด้านที่ 1 การวางแผนการตรวจสอบภายใน	8	0.749
ด้านที่ 2 การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	5	0.939
ด้านที่ 3 การสื่อสารผลการตรวจสอบการควบคุมภายใน	5	0.961

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 รูปแบบกิจกรรมภาคปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติในการวิจัยนี้ออกแบบขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของผู้ตรวจสอบภายในในสถานการณ์จริง โดยนิสิตสาขาวิชาบัญชีจะเป็นผู้รับผิดชอบงานการตรวจสอบการควบคุมภายในของกิจการนิสิตผู้ประกอบการภายใต้โครงการ KU smart young entrepreneurs จำนวน 1 กิจการ ขอบเขตของกิจกรรมภาคปฏิบัติงานประกอบด้วยงาน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวางแผนการตรวจสอบภายใน 2) การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน และ 3) การสื่อสารผลการตรวจสอบการควบคุมภายใน

3.2 กระบวนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยสร้างชุดแบบสอบถาม และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้แก่ นิสิตสาขาวิชาบัญชีก่อนเริ่มกิจกรรมภาคปฏิบัติ โดยใช้แบบสอบถามก่อนเข้าร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ และขอความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถาม และเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมภาคปฏิบัติ ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามหลังเข้าร่วมกิจกรรมด้วยคำถามชุดเดียวกันกับก่อนกิจกรรม เพื่อวัดระดับความเปลี่ยนแปลงในความเชื่อมั่นในตนเอง และเพิ่มส่วนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research methodology) การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 คะแนนความเชื่อมั่นในความสามารถก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นในแต่ละกระบวนการตรวจสอบ และทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing) โดยใช้สถิติ t-test แบบจับคู่ (paired sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความเชื่อมั่นในความสามารถก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงวิเคราะห์ค่าดัชนีขนาดอิทธิพล (Cohen's d) ตามเกณฑ์ของ Cohen (1988)

4.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อกิจกรรม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของนิสิตในแต่ละประเด็น

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นิสิตสาขาวิชาบัญชี ที่ลงทะเบียนเรียนวิชา 01130434 การกำกับดูแลกิจการและการตรวจสอบภายในภาคปลาย ปีการศึกษา 2566 จำนวน 137 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนทั้งก่อนและหลังการทำกิจกรรมภาคปฏิบัติ จำนวน 106 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 85 คน (คิดเป็นร้อยละ 80.2) และเป็นเพศชายจำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.8) นิสิตผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21 – 22 ปี แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	85	80.20
ชาย	21	19.80
รวม	106	100.00
อายุ		
21 – 22 ปี	106	100.00
รวม	106	100.00

ระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของนิสิตก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติ

ค่าเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการวางแผน การปฏิบัติงาน และการสื่อสารผลการตรวจสอบภายใน รวมถึงค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตรวจสอบภายในภาพรวมการปฏิบัติงานทั้งหมด แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเชื่อมั่นความสามารถของนิสิตสาขาวิชาบัญชี ก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติ

	ก่อนกิจกรรมภาคปฏิบัติ		หลังกิจกรรมภาคปฏิบัติ	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ระดับความเชื่อมั่นความสามารถของนิสิตสาขาวิชาบัญชี สำหรับการวางแผนการตรวจสอบภายใน	6.4057	1.7785	7.5955	1.4509
ระดับความเชื่อมั่นความสามารถของนิสิตสาขาวิชาบัญชี สำหรับการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน	6.2340	1.8094	7.4264	1.3326
ระดับความเชื่อมั่นความสามารถของนิสิตสาขาวิชาบัญชี สำหรับการสื่อสารผลการตรวจสอบการควบคุมภายใน	6.3255	1.6931	7.8066	1.2846
ระดับความเชื่อมั่นความสามารถของนิสิตสาขาวิชาบัญชี สำหรับการตรวจสอบการควบคุมภายในสำหรับภาพรวม	6.3428	1.7019	7.6140	1.2912

ผลการทดสอบสมมติฐาน

งานวิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามก่อนและหลังการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการตรวจสอบภายใน โดยใช้วิธี Paired Sample T-Test ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลลัพธ์ Paired Sample t-test

สมมติฐาน	$\bar{X}$	t	Sig. (2-tailed)	Cohen's d
H1: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองในการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลัง กิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน	-1.2712	-7.364	0.000*	0.7152
H1a: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองในการวางแผนการตรวจสอบการควบคุมภายใน ก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน	-1.1898	-6.257	0.000*	0.6077
H1b: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองในการดำเนินการตรวจสอบการควบคุมภายใน ก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน	-1.1924	-6.700	0.000*	0.6507
H1c: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองในการสื่อสารผลการตรวจสอบการควบคุมภายใน ก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน	-1.4811	-8.421	0.000*	0.8178

*ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

H1: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนต่างเท่ากับ -1.2712 ค่าสถิติ t เท่ากับ -7.364 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าระดับความเชื่อมั่นในตนเองก่อนและหลังการตรวจสอบการควบคุมภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมีค่าขนาดอิทธิพล (Cohen's d) เท่ากับ 0.7152 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ตามเกณฑ์ของ Cohen (1988) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1

H1a: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการวางแผนการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนต่างเท่ากับ -1.1898 ค่าสถิติ t เท่ากับ -6.257 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่า ระดับความเชื่อมั่นในตนเองก่อนและหลังการวางแผนการตรวจสอบภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมีค่าขนาดอิทธิพล (Cohen's d) เท่ากับ 0.6077 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ตามเกณฑ์ของ Cohen (1988) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1a

H1b: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการดำเนินการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนต่างเท่ากับ -1.1924 ค่าสถิติ t เท่ากับ -6.700 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่า ระดับความเชื่อมั่นในตนเองก่อนและหลังการดำเนินการตรวจสอบภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมีค่าขนาดอิทธิพล (Cohen's d) เท่ากับ 0.6507 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ตามเกณฑ์ของ Cohen (1988) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1b

H1c: คะแนนเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการสื่อสารผลการตรวจสอบการควบคุมภายในก่อนและหลังกิจกรรมภาคปฏิบัติมีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนต่าง ($\bar{X}$) เท่ากับ -1.4811 ค่าสถิติ t เท่ากับ -8.421 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่า ระดับความเชื่อมั่นในตนเองก่อนและหลังการสื่อสารผลการตรวจสอบและการติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขประเด็นภายในมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมีค่าขนาดอิทธิพล (Cohen's d) เท่ากับ 0.8178 ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง ตามเกณฑ์ของ Cohen (1988) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H1c

ความคิดเห็นของนิสิตต่อกิจกรรมภาคปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมภาคปฏิบัติในด้านต่าง ๆ จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของนิสิตต่อกิจกรรมภาคปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 8.36$, S.D. = 1.55) รายการที่นิสิตเห็นว่าประโยชน์มากที่สุด คือ กิจกรรมภาคปฏิบัติช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดและแก้ปัญหาของนิสิต ($\bar{X} = 8.68$, S.D. = 1.46) รองลงมาคือ กิจกรรมภาคปฏิบัติช่วยพัฒนาทักษะในการปฏิบัติจริงและเตรียมผู้ประกอบการวิชาชีพของนิสิต ($\bar{X} = 8.61$, S.D. = 1.49) ในขณะที่รายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กิจกรรมภาคปฏิบัติช่วยให้สร้างโอกาสในการแข่งขันของนิสิตสูงขึ้น ($\bar{X} = 8.08$, S.D. = 1.81) อย่างไรก็ตาม ยังอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

นอกจากนี้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละรายการอยู่ในช่วง 1.46 ถึง 1.98 สะท้อนให้เห็นว่าความคิดเห็นของนิสิตมีความแปรปรวนอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก แสดงถึงความหลากหลายในประสบการณ์หรือการรับรู้ต่อประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรม

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความคิดเห็นของนิสิตต่อกิจกรรมภาคปฏิบัติ

	$\bar{X}$	S.D.
กิจกรรมภาคปฏิบัติช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดและแก้ปัญหาของนิสิต	8.68	1.46
กิจกรรมภาคปฏิบัติช่วยพัฒนาทักษะในการใช้วิจารณ์ญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพของนิสิต	8.61	1.49
กิจกรรมภาคปฏิบัติช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้นิสิตก่อนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน	8.22	1.98
กิจกรรมภาคปฏิบัติช่วยให้นิสิตค้นพบศักยภาพด้านอื่น ๆ ของนิสิต	8.18	1.91
กิจกรรมภาคปฏิบัติช่วยให้สร้างโอกาสในการแข่งขันของนิสิตสูงขึ้น	8.08	1.81
ภาพรวม	8.36	1.55

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติภายใต้โครงการ KU smart young entrepreneurs มีส่งผลให้ระดับความเชื่อมั่นในความสามารถของนิสิตสาขาวิชาบัญชีในการตรวจสอบการควบคุมภายในได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกมิติ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ และการสื่อสารผลการตรวจสอบ โดยเฉพาะมิติการสื่อสารที่แสดงค่า

ขนาดอิทธิพลในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของกิจกรรมในการพัฒนาทักษะวิชาชีพสำหรับการตรวจสอบภายใน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Kolb (1984) ที่เสนอว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนผ่านจากความรู้เชิงทฤษฎีสู่การประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในวิชาชีพบัญชี ซึ่งต้องอาศัย การบูรณาการความรู้ ทักษะ และดุลยพินิจเชิงวิชาชีพ การลงมือปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหรือใกล้เคียงจริง จึงมีบทบาท สำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน (Kern, 2002; Fowler, 2006) รวมถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisawangwong (2018) พบว่า การสอนแบบสถานการณ์จำลองในรายวิชาการบัญชีธุรกิจ อาหารส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีเยี่ยม

นอกจากนี้ ผลการประเมินความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อกิจกรรมภาคปฏิบัติ พบว่าค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยนิสิตส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรมสามารถช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด การแก้ปัญหา และการพัฒนาทักษะในเชิงวิชาชีพได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Holmes & Rasmussen (2018) ที่ระบุว่า กิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีลักษณะเชิงรุกและบูรณาการบริบทของวิชาชีพช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความเข้าใจในเนื้อหาได้ดีกว่าวิธีการสอนแบบดั้งเดิม อีกทั้งผลการวิจัยยืนยันแนวคิดของ Bandura (1977) เกี่ยวกับทฤษฎีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-efficacy theory) ซึ่งอธิบายว่า ประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติจริงจะพัฒนาความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่านิสิตมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นในทุกขั้นตอนการทำงาน การตรวจสอบภายในหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม

โดยสรุป ผลการวิจัยสนับสนุนว่า การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาด้านการตรวจสอบภายในควรพิจารณานำแนวทางการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเข้ามาใช้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง และเตรียมความพร้อม ของนิสิตสู่การปฏิบัติงานในบริบทวิชาชีพที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในสองมิติ ได้แก่ 1. การประยุกต์แนวทางการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเข้ากับ บริบทของการตรวจสอบการควบคุมภายในสำหรับนิสิตนักศึกษาวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย โดยใช้สถานการณ์จำลองและ บทบาทสมมติเพื่อสร้างประสบการณ์เสมือนจริงในบทบาทของผู้ตรวจสอบภายใน และ 2. การออกแบบและวัดผลการเรียนรู้ ผ่านดัชนีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-efficacy) ซึ่งแยกตามกระบวนการตรวจสอบภายใน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แนวทางการ เรียนรู้ดังกล่าวสามารถเสริมสร้างทั้งความพร้อมด้านทักษะวิชาชีพและความมั่นใจของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งถือเป็นการเติมเต็มช่องว่างในวรรณกรรมเดิม ทั้งในด้านแนวทางการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของวิชาชีพ และการประเมินผลที่เชื่อมโยงกับกระบวนการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้จึงสามารถ ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาหลักสูตรบัญชีที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานในสายงานตรวจสอบภายใน และสอดคล้องกับมาตรฐาน วิชาชีพระดับสากลอย่างมีทิศทาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สถาบันการศึกษาควรบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติเข้าสู่รายวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความเชื่อมั่นของนิสิตในการคิดและแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้มีข้อจำกัดจากการใช้กลุ่มตัวอย่าง เฉพาะนิสิตที่เข้าร่วม KU smart young entrepreneurs ในมหาวิทยาลัยแห่งเดียว ซึ่งอาจจำกัดในการขยายผลการวิจัย ไปยังนักศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น หรือในบริบทการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

มาตรฐานการตรวจสอบภายในสากล (The Institute of Internal Auditors, 2024b) ให้ความสำคัญกับความช่างสงสัยในวิชาชีพ (professional skepticism) ซึ่ง Nelson (2009) ได้ระบุว่าการอบรมหรือการมีประสบการณ์ในเรื่องที่ตรวจสอบจะช่วยให้ผู้สอบบัญชีสามารถใช้วิจารณญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพได้ดีขึ้น และ Hurtt et al. (2010) ได้มีการจัดทำเกณฑ์ในการวัดความช่างสงสัยในวิชาชีพ ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมภาคปฏิบัติและการใช้วิจารณญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ กล่าวคือ การมีกิจกรรมภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบส่งผลให้นิสิต หรือพนักงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษามีการใช้วิจารณญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพได้ดีขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมที่ตอบโจทย์วิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- Anderson, U. L., Head, M. J., Mar, S., Ramamoorti, S., Riddle, C., Salamasick, M., & Sobel, P. J. (2022). *Internal auditing: Assurance & advisory services* (5th ed.). Institute of Internal Auditors.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Beatson, N. J., Berg, D. A. G., & Smith, J. K. (2020). The influence of self-efficacy beliefs and prior learning on performance. *Accounting & Finance*, 60(2), 1271–1294. <https://doi.org/10.1111/acfi.12440>.
- Bureau of Academic Affairs and Educational Standards. (2020). *Supervisory guidelines for enhancing and promoting active learning in alignment with the policy on "reducing classroom hours, increasing learning opportunities"*. Office of the Basic Education Commission. <http://academic.obec.go.th/web/document/view/143>.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Fowler, L. (2006). Active learning: An empirical study of the use of simulation games in the introductory financial accounting class. *Academy of Educational Leadership Journal*, 10(3), 93–103.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning EMEA.
- Holmes, A. F., & Rasmussen, S. J. (2018). Using Pinterest to stimulate student engagement, interest, and learning in managerial accounting courses. *Journal of Accounting Education*, 43, 43–56. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2018.03.001>
- Hurtt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149–171. <https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.149>.
- Kern, B. B. (2002). Enhancing accounting students' problem-solving skills: The use of a hands-on conceptual model in an active learning environment. *Accounting Education*, 11(3), 235–256. <https://doi.org/10.1080/09639280210141680>.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

- Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), 1–34. <https://doi.org/10.2308/aud.2009.28.2.1>.
- OECD. (2023). *G20/OECD principles of corporate governance 2023*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ed750b30-en>.
- Sangthong, M. (2020). The effect of the Likert point scale and sample size on the efficiency of parametric and nonparametric tests. *Thailand Statistician*, 18(1), 55–64.
- Sari, M. M. R., & Suryanawa, I. K. (2022). The influence of academic self-efficacy and self-esteem on academic achievement: A study on accounting students. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(3), 617–628. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i03.p05>.
- Schmidt, D., & Karsten, R. (2006). Self-efficacy and tax research performance. In S. Luttman (Ed.), *Advances in taxation* (Vol. 17, pp. 121–140). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1058-7497\(06\)17005-2](https://doi.org/10.1016/S1058-7497(06)17005-2).
- Srisawangwong, P. (2018). The development of learning achievement on accounting courses for food businesses using accounting principles applied in the food business of 2-year students majoring in food businesses and nutrition, Rajabhat Mahasarakham University by using simulation learning approach. *Journal of Liberal Arts and Management Science Kasetsart University*, 5(1), 10–22.
- SurveyMonkey. (n.d.). *What is a Likert scale? Definition, examples, and tips*. Retrieved 17 March 2025, from <https://www.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>.
- Thapa, H. S. (2024). Development of employability skills through work-based learning. *Journal of Technical and Vocational Education and Training*, 18(1), 102–111. <https://doi.org/10.3126/tvet.v18i1.62750>.
- The Institute of Internal Auditors. (2020). *Internal audit competency framework*. Retrieved 6 May 2025, from <https://www.theiia.org/globalassets/documents/standards/ia-competency-framework/internal-audit-competency-framework-thai.pdf>.
- The Institute of Internal Auditors. (2024a). *2024 North American pulse of internal audit: Benchmarks for internal audit leaders*. Retrieved 6 May 2025, from <https://www.theiia.org/globalassets/site/resources/research-and-reports/pulse-of-internal-audit/2024-ia-pulse-report.pdf>.
- The Institute of Internal Auditors. (2024b). *Global internal audit standards*. Retrieved 6 May 2025, from https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/globalinternalauditstandards_2024january9.pdf.
- The Institute of Internal Auditors. (2024c). *The IIA's three lines model: An update of the three lines of defense*. Retrieved 6 May 2025, from <https://www.theiia.org/globalassets/documents/resources/the-iias-three-lines-model-an-update-of-the-three-lines-of-defense-july-2020/three-lines-model-updated-english.pdf>.

- The Securities and Exchange Commission, Thailand. (2017). *Corporate governance code for listed companies 2017*. Retrieved 6 May 2025, from https://www.sec.or.th/TH/Documents/CompanyHandbooksandGuidelines/CGcode2560_th.pdf.
- TLF Research. (2021). *Advantages of the 10-point numerical scale*. TLF Research. <https://www.tlfresearch.com/news-opinion/advantages-of-the-10-point-numerical-scale/>.



การบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากร
 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2
 Effective team management to participatory management of administrators
 and personnel in educational institutions under the Office of
 the Phitsanulok Educational Service Area 2

มรกต ศรีสมยศ^{1*}, ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย²

Morakot Srisomyos^{1*}, Thirasak Uppamaiathichai²

^{1,2} หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2} Master of Education Administration, Naresuan University

*Corresponding author's e-mail: refereepum01@gmail.com^{1*}, thirasaku@nu.ac.th²

Received: May 19, 2025

Revised: June 01, 2025

Accepted: June 04, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และผลการทำนเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.665-0.810 3. การวิเคราะห์

ปัจจัยที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการสื่อสารสองทาง ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการมีความไว้วางใจกัน ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.493 มีอำนาจพยากรณ์ ได้ร้อยละ 24.3

คำสำคัญ: การบริหารเป็นทีม, การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม, ประสิทธิภาพ

Abstract

The goals of this research were 1. to look at how different factors affect the way school leaders and staff work together, 2. to check how much participatory management is happening, 3. to explore how these factors relate to participatory management, and 4. to create a formula to predict participatory management for school leaders and staff in the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 339 administrators and teachers in the academic year 2024. The research instruments included questionnaires, and the data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that 1. the overall level of effective team management affecting participatory management of school administrators was high and the level of effective teamwork in schools was also high. 2. There was a high positive correlation between teamwork management and participatory administration, which was statistically significant at the 0.01 level, with correlation coefficients ranging from 0.665 to 0.810. 3. The analysis of factors influencing participatory administration by school administrators and effective teamwork identified four key factors: shared goals, two-way communication, participation, and mutual trust. These factors significantly affected participatory administration and effective teamwork in schools, with a multiple correlation coefficient of 0.493 and a predictive of 24.3%.

Keywords: team management, participatory management, efficiency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทางสังคมของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการศึกษา ซึ่งประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดจากโลกยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และบริบททางสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ ตลอดจนเป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” ซึ่งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่า การจัดการศึกษาของประเทศไทยได้ยึดหลักตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ซึ่งระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” และ “กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ว่าด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมถึงแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเสมอภาค ยกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างศักยภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางหลักในการพัฒนาประเทศ ได้เน้นการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และการขับเคลื่อนการพัฒนาที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งหวังให้ประชาชนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อสถานศึกษาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การพัฒนานักเรียนที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายการศึกษาของประเทศไทยในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างยั่งยืน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติ ไปจนถึงการประเมินผล พร้อมทั้งได้รับประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางนี้มาใช้ จะส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในทุกด้าน ทั้งการตัดสินใจ แก้ปัญหา และติดตามผล ส่งผลให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และตรงตามเป้าหมาย ดังนั้น การสร้างทีมงานคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย (ประภาพร ชื่อสุทธิกุล, 2550)

ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักการ องค์ประกอบ และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553)

จากนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้สะท้อนถึงการมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่าน MODEL PLK2 ที่มีการขับเคลื่อนด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพ 5 ดี ได้แก่ นักเรียนดี ครูและบุคลากรดี ห้องเรียนดี สถานศึกษาดี และระบบการบริหารจัดการดี ทั้งนี้ เป้าหมายข้อที่ 4 ที่มุ่งเน้นการพัฒนา “สถานศึกษาดี” ได้เน้นย้ำถึงการจัดตั้งทีมงานแกนกลาง (core team) ทั้งในระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษา เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ (learning space) ที่ครอบคลุมและเป็นรูปธรรม โดยยึดแนวทางการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ พันธกิจข้อที่ 6 และข้อที่ 8 ได้เน้นถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participatory management) ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน การประชุมวางแผน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การรับฟังความคิดเห็น และการติดตามผลโดยผู้บริหาร ล้วนเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา การวิเคราะห์เอกสาร สามารถสรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และการเจริญเติบโตอย่างรอบด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องระดมทรัพยากรหลากหลายด้านเพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กร (วิเชียร ไทยแท้, 2550) ซึ่งเน้นย้ำถึงบทบาทของผู้นำในการประยุกต์ทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการบริหาร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาองค์กร รวมถึงสมาชิกในสังคมให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ

2. การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีระบบ ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรัชญา เวสารัชช, 2554) โดยเน้นย้ำว่าการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการที่ชัดเจน พร้อมด้วยทรัพยากรสนับสนุน และกระบวนการประเมินผลที่เที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ

3. แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2550) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรในทุกมิติ ทั้งการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2550) ยังได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของบุคคลต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตของกลุ่มและพัฒนาการทำงานให้เป็นทีมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทีมงานแก้ปัญหา ทีมงานระหว่างหน้าที่ และทีมงานที่ทำงานและควบคุมตนเอง การเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ และการบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

4. การทำงานเป็นทีมถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร เนื่องจากการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น เสริมสร้างกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ที่วางไว้ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน และมีบทบาทสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดี

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีรายละเอียดดังนี้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2550; ทองทิพา วิริยะพันธุ์, 2553)

1) มนุษย์เพียงคนเดียวย่อมทำงานให้สำเร็จยากเพราะมีความจำกัดในเรื่องพลังโดยเฉพาะงานใหญ่และซับซ้อนจำเป็นต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม

2) การทำงานหลายคนทำให้สามารถช่วยกันคิด พิจารณาได้กว้างขวางและรอบคอบมากขึ้นเนื่องจากแต่ละคนแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญา และความสามารถ

3) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันและต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น

4) ลักษณะของสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องมีการงานร่วมกันทุกระดับและทุกองค์การ ดังนั้นผู้ทำงานจะต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

5) การทำงานเป็นทีมจะได้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานคนเดียว

6) การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้จากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มมีความเจริญงอกงามด้วยจะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญไม่เฉพาะกับบุคคลและผลงานที่มีประสิทธิภาพเท่านั้นยังเป็นการพัฒนาทั้งตัวบุคคลและทีมที่ทำงานร่วมกันด้วย

5. แนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับการที่สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การดำเนินการ การได้รับผลประโยชน์ ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อนำพองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์ประกอบของแนวคิดนี้ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาหรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

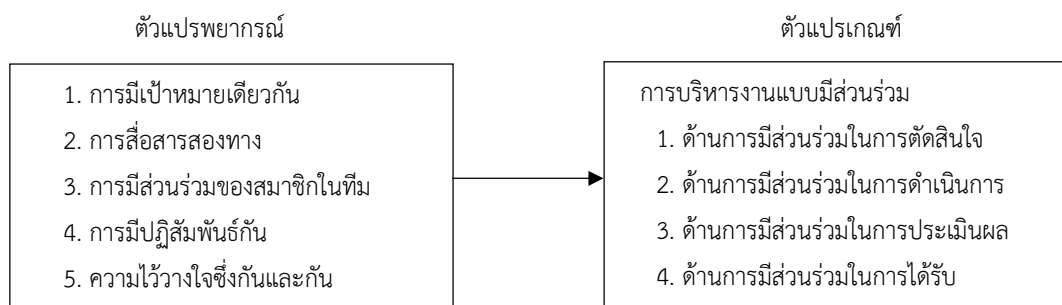
2) การกระจายอำนาจในการบริหารงาน ได้แก่ การใช้คณะกรรมการ และกลุ่มงานเฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในการดำเนินที่รับผิดชอบ

3) การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4) การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีการพิจารณาตัวพหุปรการณ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. การมีเป้าหมายเดียวกัน 2. การสื่อสารสองทาง 3. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมร่วม 4. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี 5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการดำเนินการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 122 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 107 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,220 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 339 คน โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาแต่ละโรงเรียน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร แต่ละอำเภอ จำนวน 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภोजังทอง อำเภอเนินมะปราง และอำเภอบางกระทุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ check List

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

ในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการในลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และการใช้สำนวนภาษา

6) นำผลตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ปรากฏว่าได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00

7) นำเสนอแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเรื่อง การบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 30 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้แบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.90 และตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.91 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.91

8) ปรับปรุงประเด็นคำถามตามคำแนะนำที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำเสนอให้ปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการวิจัย

9) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้ายก่อนนำไปใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูล พร้อมส่งแบบสอบถาม รูปแบบ Google Form ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับแบบสอบถามมาแล้ว เป้าหมายในการรวบรวมข้อมูล จำนวน 339 ฉบับ ได้รับคืน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean: $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	n = 339		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.41	0.49	มาก	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	4.40	0.49	มาก	2
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.35	0.52	มาก	4
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์	4.37	0.49	มาก	3
ภาพรวม		4.38	0.41	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49) และ ปัจจัยที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.52)

2. ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ที่	การทำงานเป็นทีม	n = 339		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.37	0.50	มาก	1
2	ด้านการสื่อสารสองทาง	4.35	0.50	มาก	2
3	ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม	4.32	0.49	มาก	4
4	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กัน	4.32	0.53	มาก	3
5	ด้านความไว้วางใจกัน	4.32	0.43	มาก	5
ภาพรวม		4.34	0.37	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารสองทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.50) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กัน ค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม กัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.49) และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.43)

3. ผลการศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	Y
ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (X1)	1.000					
ด้านการสื่อสารสองทาง (X2)	0.594**	1.000				
ด้านการมีส่วนร่วม (X3)	0.362**	0.565**	1.000			
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กัน (X4)	0.229**	0.293**	0.582**	1.000		
ด้านการมีความไว้วางใจกัน (X5)	0.299**	0.354**	0.534**	0.756**	1.000	
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Y)	0.665**	0.750**	0.810**	0.761**	0.772**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.665 – 0.810 และปัจจัยที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($r_{xy} = 0.810$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการมีความไว้วางใจกัน ($r_{xy} = 0.772$) และปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กัน ($r_{xy} = 0.761$) ปัจจัยด้านการสื่อสารสองทาง ($r_{xy} = 0.750$) และต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($r_{xy} = 0.665$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (X1) ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการสื่อสารสองทาง (X2) ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X3) ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กัน (X4) และตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการมีความไว้วางใจกัน (X5) มีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.665 – 0.810 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ด้วยค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน และไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (multicollinearity)

4. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	Sig
ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (X1)	0.355	0.048	0.426	7.363	0.000
ด้านการสื่อสารสองทาง (X2)	-0.113	0.055	-0.135	-2.070	0.039
ด้านการมีส่วนร่วม (X3)	0.169	0.057	0.198	2.989	0.003
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กัน (X4)	-0.019	0.060	-0.024	-0.318	0.751
ด้านการมีความไว้วางใจกัน (X5)	0.173	0.070	0.182	2.491	0.013
R = 0.493, R ² = 0.243, R ² _{adj} = 0.243, SE _{est} = 0.32449, F = 26.836, a = 0.915					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการบริหารงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (X1) ด้านการสื่อสารสองทาง (X2) ด้านการมีส่วนร่วม (X3) และด้านการมีความไว้วางใจกัน (X5) ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.493 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 24.3 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.324

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการตัดสินใจจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือระหว่างกันเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของดลนภา ฐิตะวรรณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับไพฑูรย์ กลมกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน มีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการกิจและทิศทางของทีม พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอนันต์ ทศบุตร (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ ช่วยคิดช่วยตัดสินใจ มีการร่วมมือร่วมใจกัน ไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์การส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันเพื่อร่วมมือกันให้งานดำเนินงานด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ

3. ผลการศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีค่า ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.665–0.810 และส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีความสามารถในการตัดสินใจ ดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มีทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงาน สามารถชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ กลมกุล (2560) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงที่สุดการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการสื่อสารสองทาง ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2” ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่มีนัยสำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยที่ผู้บริหารมีบทบาทในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ ซึ่งช่วยให้ทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีแรงจูงใจ และความรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายร่วมเป็นรากฐานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานในองค์กร เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยลดหลอมนทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในทีมให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน และพร้อมร่วมมือกันอย่างมีพลังในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารสองทางเป็นเครื่องมือสร้างความร่วมมือในองค์กร ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารแบบสองทางและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเป็นกลไกที่ส่งเสริมความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และการประสานงานที่ราบรื่นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเปิดพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม

4. ความไว้วางใจภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจ (psychological safety) ส่งผลให้บุคลากรมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิดใหม่ และปฏิบัติงานโดยปราศจากความกลัวต่อการถูกตำหนิจากความผิดพลาด ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและความร่วมมือในองค์กร

5. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นปัจจัยทีมงานที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารแบบสองทาง การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ เป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถใช้พยากรณ์ระดับของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อวางแผนทางการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างทีมงานผ่านการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสู่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถการนำทีม หรือสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงมีทักษะการสื่อสาร การมีส่วนร่วม การสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในทีม การบริหารบุคคลในการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กัน และสามารถชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผล ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างค่านิยม วิถีการปฏิบัติทัศนคติของสมาชิกในองค์กรที่มีการตระหนักและเห็นคุณค่าของผลงาน และตรวจสอบคุณภาพของผลงานที่ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อหาจุดบกพร่องและแก้ไข สู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำกระบวนการตัดสินใจซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำและทีมงาน

เป็นปัจจัยที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และมีผลอย่างชัดเจนต่อระดับของประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานศึกษา ซึ่งความร่วมมือและความเข้าใจร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553)*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ดลนภา จิตะวารณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยี แห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 447-458.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2550). *การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ทอิกมาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูรย์ กลมกุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิเชียร ไทยแท้. (2550). *การบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570*. สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



**กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดเพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ
ของบริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี**
**Marketing mix Strategy for competitive advantage in ready mixed concrete
business of Center Pro Concrete company in Udon Thani province**

สุทธิศักดิ์ สายเชื้อ^{1*}, สืบชาติ อันทะไชย²
 Sutthisak Saychue^{1*}, Subchat Untachai²

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹ Master of Business Administration, Graduate School, Udon Thani Rajabhat University

² Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: centerpro.cc@gmail.com^{1*}, subchat99@gmail.com²

Received: April 11, 2025

Revised: April 22, 2025

Accepted: April 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อส่วนประสมทางการตลาดและความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน การมุ่งเน้นลูกค้าสำหรับธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จของบริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต จำกัด ในเขตจังหวัดอุดรธานี และเพื่อศึกษากลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 96 ชุด จากการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิควิธีอาศัยความสะดวก กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกค้าของบริษัท ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดอุดรธานี ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ส่วนผสมการตลาดด้านกายภาพมีอิทธิพลสูงสุดต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จในเขตจังหวัดอุดรธานี รองลงมาได้แก่ ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร และ ด้านการให้บริการ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ชี้ให้เห็นว่า กลยุทธ์ส่วนผสมการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน อย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดด้านกายภาพ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาดตามลำดับ

คำสำคัญ: กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด, ความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน, ธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ

ABSTRACT

This research aimed to examine the marketing mix strategy influencing competitive advantage based on customer orientation of ready-mixed concrete customer business, Center Pro Concrete Co., Ltd., in Udon Thani Province and investigate participants' perceptions of such factors. Data were collected using 96 sets of questionnaires from a sample group consisting of the company's customers in Udon Thani Province. The sample was selected using a non-probability sampling method through a convenience sampling technique. The data were analyzed using descriptive statistics with frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics using multiple regression analysis at a confidence level of 95%. The findings indicate that physical is the most significant marketing-mix strategy influencing the customer-orientation-based competitive advantage, compared to other factors, followed by the opportunity for entrepreneurship and service. Additionally, the analysis of the relationships between the variables reveals that the factors affecting the customer orientation-based competitive advantage, with a significant level of 0.05, were place, promotion, and physical evidence.

Keywords: marketing-mix strategy, competitive advantage, ready mixed concrete business

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมคอนกรีตผสมเสร็จเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว เนื่องจากคอนกรีตผสมเสร็จ (Ready-Mixed Concrete หรือ RMC) เป็นวัสดุก่อสร้างที่สำคัญและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย มีคุณภาพที่สม่ำเสมอ สะดวกในการใช้ และประหยัดเวลาในการก่อสร้าง อุตสาหกรรมคอนกรีตผสมเสร็จในไทยยังคงอยู่ในช่วงเริ่มต้น แต่สามารถเติบโตได้ต่อเนื่องเพราะการขยายตัวของภาคก่อสร้าง อย่างไรก็ตาม การคว้าโอกาสในอุตสาหกรรมคอนกรีตผสมเสร็จต้องอาศัยขีดความสามารถ ได้แก่ การสร้างตราสินค้า (branding) และชื่อเสียง การขยายเครือข่ายโรงงานผสมคอนกรีตอย่างรวดเร็ว ด้วยระบบแฟรนไชส์ การบริหารจัดการเครือข่ายโรงงาน การบริหารระบบโลจิสติกส์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความสามารถในการจัดหาวัตถุดิบได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้ประกอบการซีเมนต์รายใหญ่มีแนวโน้มที่จะมีความได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือผู้ประกอบการรายเล็กเนื่องจากมีศักยภาพในการแข่งขันสูง

อุตสาหกรรมคอนกรีตผสมเสร็จเป็นอุตสาหกรรมในเชิงการให้บริการ นอกจากนี้บริษัทผู้ผลิตปูนซีเมนต์ขนาดใหญ่ทุกรายจะมีธุรกิจอุตสาหกรรมคอนกรีตผสมเสร็จเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เพื่อเป็นช่องทางในการจำหน่ายสินค้าหลัก ได้แก่ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น ผู้ประกอบการรายใหญ่ของจังหวัดอุดรธานี ปัจจุบันมี 6 ราย ได้แก่ ซีแพค ทีพีไอ นครหลวง จงรักคอนกรีต นพรัตน์คอนกรีต เอสมานคร ซึ่งแยกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. กลุ่มโรงปูนประกอบด้วย ซีแพค ก่อตั้งเมื่อปีพ.ศ. 2495 ทีพีไอ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2534 และนครหลวง ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2528 2. กลุ่มผู้ประกอบการอิสระประกอบด้วย จงรักคอนกรีต ก่อตั้ง

เมื่อปี พ.ศ. 2554 นพรัตน์คอนกรีต ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2536 และเอสเอ็มทานคร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2547 ซึ่งแต่ละรายมีสถานที่ผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ กระจายอยู่จำนวนมาก ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ทั่วจังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นช่องทางในการกระจายสินค้าสู่ลูกค้าให้มากที่สุด ส่งผลให้มีการแข่งขันภายในธุรกิจนี้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการแข่งขันทั้งในด้านคุณภาพ ด้านราคา และด้านการบริการ ซึ่งผู้ประกอบการธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จรายใหญ่มีแนวโน้มที่จะได้เปรียบทางการแข่งขันเหนือผู้ประกอบการรายเล็ก เนื่องจากศักยภาพในการแข่งขันสูง เช่น ความได้เปรียบในด้านความน่าเชื่อถือของตราสินค้า ด้านราคา ด้านคุณภาพ การบริการจัดส่งที่ครอบคลุมทั่วภูมิภาคในประเทศไทย หรือประเทศเพื่อนบ้าน (Dadzie et al., 2017) จึงเป็นสาเหตุหลักให้ลูกค้าส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกใช้คอนกรีตผสมเสร็จที่มีความพร้อมดังกล่าว แนวคิดการตลาดทำหน้าที่เป็นรากฐานสำหรับการมุ่งเน้นลูกค้าของพนักงานขายโดยเน้นความพึงพอใจของลูกค้าและความสัมพันธ์ระยะยาว (Singh & Koshy, 2012; Modi & Sahi, 2024) ในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ทำให้การรักษาฐานลูกค้า จึงเป็นสิ่งสำคัญ การเข้าใจความต้องการของลูกค้า เพื่อมุ่งเน้นสร้างฐานลูกค้า รักษาปริมาณการจำหน่าย และ กำไร ให้อยู่ในระดับที่ต้องการ ความพึงพอใจในสินค้าและบริการ (Othman et al., 2021) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้ประกอบการธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ จึงควรศึกษาส่วนประสมทางการตลาด เพื่อสร้างกลยุทธ์ทางการตลาดสำหรับกระตุ้นให้ผู้รับเหมาก่อสร้างหันมาซื้อคอนกรีตผสมเสร็จกับทางบริษัทฯ ให้มากขึ้น (Ghezali & Boudi, 2021) ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์คอนกรีตผสมเสร็จของผู้รับเหมาก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางกลยุทธ์การแข่งขันด้านการตลาดธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการวางแผนการตลาดของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้รับเหมาก่อสร้างต่อไป รวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต จำกัด ซึ่งเป็นตัวแทนจำหน่ายคอนกรีตผสมเสร็จที่พีโอ ในเขตจังหวัดอุดรธานีและจำหน่ายคอนกรีตผสมเสร็จทั่วประเทศ พร้อมทั้งมีบริการรับเหมาก่อสร้างถนนคอนกรีตผสมเสร็จ ทั้งภาครัฐ และเอกชนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของคุณภาพของคอนกรีตผสมเสร็จ และการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในด้านต่าง ๆ โดยให้บริการคอนกรีตผสมเสร็จ กับลูกค้าทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง (บุคคลหรือบริษัทที่ได้รับการว่าจ้างให้รับผิดชอบงานก่อสร้างทั้งหมดหรือบางส่วน ไม่ว่าจะเป็นบ้าน อาคาร โรงงาน หรือสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ โดยผู้รับเหมาจะเข้ามาบริหารจัดการตั้งแต่การออกแบบ จัดหาวัสดุก่อสร้าง จัดสรรแรงงาน ไปถึงควบคุมการก่อสร้างให้เสร็จสิ้นตามที่ตกลงกันได้ ในเอกสารสัญญา) เจ้าของโครงการ (บุคคล หรือนิติบุคคล ที่มีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของโครงการ เช่น โรงงาน เครื่องจักร ที่ดิน เป็นต้น) เจ้าของบ้าน (ผู้มีกรรมสิทธิ์ครอบครองในพื้นที่นั้น) ร้านค้าช่วง (ร้านค้าที่เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้า) หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน (องค์กรที่เป็นผู้จัดหาผู้รับเหมาก่อสร้าง) ที่มีความต้องการใช้บริการคอนกรีตผสมเสร็จเพื่อทำการก่อสร้าง บ้านพักอาศัย บ้านจัดสรร คอนโด อาคารพาณิชย์ อาคารสำนักงาน ถนน สะพาน ฯลฯ มากกว่า 12 ปี ซึ่งได้ร่วมมือกับบริษัท ที่พีโอ คอนกรีต จำกัด ที่มีการจัดให้มีศูนย์บริการลูกค้า และห้องควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่มีผู้เชี่ยวชาญในด้านคอนกรีตที่สามารถตอบคำถาม และให้คำปรึกษา รวมทั้งบริการหลังการขาย มีการจัดส่งสินค้าที่ตรงเวลา และสามารถติดตามสถานะในการจัดส่งด้วยระบบติดตามสถานะรถและระบบแผนที่ กล่าวได้ว่าการวิจัยดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด และความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้าในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด อันจะส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถใช้ปัจจัยที่เหมาะสม กลยุทธ์ในแต่ละมิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการด้านธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสนองความต้องการของลูกค้าและความพึงพอใจ รวมถึงเป็นการรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าในระยะยาว เพื่อเป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งทางเศรษฐกิจในวงกว้างต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด และความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้า ธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต จำกัด ในเขตจังหวัดอุดรธานี
2. ศึกษาอิทธิพลของกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้า ธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต จำกัด ในเขตจังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (marketing mix strategy) จะมียอดประกอบและความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้า ดังนี้

กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (marketing mix) หมายถึง ตัวแปรหรือเครื่องมือทางการตลาดที่สามารถควบคุมได้ บริษัทมักจะนำมาใช้ร่วมกันเพื่อตอบสนอง ความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้าที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย แต่เดิมส่วนประสมทางการตลาดจะมี เพียงแค่ 4 ตัวแปรเท่านั้น (4Ps) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) สถานที่หรือช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ (Place) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) ต่อมาเมื่อมีการคิดตัวแปรเพิ่มเติมขึ้นมาอีก 3 ตัวแปร ได้แก่ บุคคล (People) ลักษณะทางกายภาพ (Physical evidence) และกระบวนการ (Process) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดที่สำคัญทางการตลาดสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับธุรกิจทางด้านการบริการ ดังนั้นจึงรวมเรียกได้ว่าเป็นส่วนประสมทางการตลาดแบบ 7Ps (Grönroos, 2020)

สีบาตี อันทะไชย (2556) ได้กล่าวไว้ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การตลาดสำหรับธุรกิจการให้บริการ (market mix) ในหนังสือการบริหารตลาดส่วนประสมทางการตลาด (marketing mix) หรือ 7Ps (Ivy, 2008) ส่วนประสมทางการตลาด (marketing mix) หมายถึง การที่กิจการมีสินค้าและ/หรือบริการไว้ตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่พวกเขาได้ ทั้งนี้ราคาของสินค้าและ/หรือบริการอยู่ในระดับที่ ผู้บริโภคยอมรับได้และยินยอมที่จะจ่าย (willing to pay) มีช่องทางการจัดจำหน่ายที่เหมาะสม ลูกค้าสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบาย อีกทั้งมีความพยายามจูงใจเพื่อให้ลูกค้าเกิดความสนใจ ตัดสินใจซื้อสินค้าและ/หรือบริการอย่างถูกต้อง (Lim, 2021)

การใช้ส่วนประสมทางการตลาด (marketing mix) สำหรับธุรกิจด้านการบริการ ประกอบด้วยปัจจัย 7 ตัว (7Ps) คือ 1) ผลิตภัณฑ์และบริการ 2) ราคา 3) การจัดจำหน่าย 4) การส่งเสริมการตลาด 5) บุคคลและพนักงาน 6) การสร้างและการนำเสนอลักษณะทางกายภาพ และ 7) กระบวนการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ผลิตภัณฑ์ หมายถึง สิ่งที่บริษัทนำเสนอออกขายเพื่อก่อให้เกิดความสนใจ โดยการบริโภคหรือการใช้บริการนั้นสามารถทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจนั้นอาจจะมาจากสิ่งที่สัมผัสได้และ/หรือสัมผัสไม่ได้ เช่น รูปแบบบรรจุภัณฑ์ กลิ่น สี ราคา ตราสินค้า คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ความมีชื่อเสียงของผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย นอกจากนี้ ตัวผลิตภัณฑ์ที่นำเสนอขายนั้น สามารถเป็นได้ทั้งในรูปแบบของการมีตัวตนและ/หรือการไม่มีตัวตนก็ได้ เพียงแต่ว่าผลิตภัณฑ์นั้น ๆ จำเป็นต้องมีรรถประโยชน์ (utility) และมีคุณค่า (value) ในสายตาของลูกค้าซึ่งเป็นผู้บริโภคผลิตภัณฑ์เหล่านั้น ทั้งนี้การกำหนดกลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ ควรจะต้องคำนึงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ

2. ด้านราคา (price) ราคา หมายถึง จำนวนเงินตราที่ต้องจ่ายเพื่อให้ได้รับผลิตภัณฑ์ สินค้าและ/หรือบริการของกิจการ หรืออาจเป็นคุณค่าทั้งหมดที่ลูกค้ารับรู้ เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์จากการใช้ผลิตภัณฑ์ สินค้าและ/หรือบริการนั้น ๆ อย่างคุ้มค่ากับจำนวนเงินที่จ่ายไป

3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place/channel distribution) ช่องทางการจัดจำหน่าย หมายถึง ช่องทางการจำหน่ายสินค้าและ/หรือบริการ รวมถึงวิธีการที่จะนำสินค้าและ/หรือบริการนั้น ๆ ไปยังผู้บริโภคเพื่อให้ทันต่อความต้องการ

4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) การส่งเสริมการตลาด หมายถึง เครื่องมือสื่อสารทางการตลาด เพื่อสร้างความสนใจ (motivation) ความคิด (thinking) ความรู้สึก (feeling) ความต้องการ (need) และความพึงพอใจ (satisfaction) ในสินค้าและ/หรือบริการ โดยสิ่งนี้จะใช้ในการจูงใจลูกค้ากลุ่มเป้าหมายให้เกิดความต้องการหรือเพื่อเตือนความทรงจำ (remind) ในตัวผลิตภัณฑ์ โดยคาดว่าจะการส่งเสริมการตลาดนั้นจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึก (feeling) ความเชื่อ (belief) และพฤติกรรม (behavior) การซื้อสินค้าและ/หรือบริการ หรืออาจเป็นการติดต่อสื่อสาร (communication) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ขายกับผู้ซื้อก็เป็นได้ ทั้งนี้จะต้องมีการใช้เครื่องมือสื่อสารทางการตลาดในรูปแบบต่าง ๆ อย่างผสมผสานกัน หรือเรียกได้ว่าเป็น เครื่องมือสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ (IMC: Integrated Marketing Communication) ซึ่งการจะใช้เครื่องมือในรูปแบบใดนั้น จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายด้วย

5. ด้านบุคคล (people) ด้านบุคคล หรือบุคลากร หมายถึง พนักงานที่ทำงานเพื่อก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรต่าง ๆ ซึ่งนับรวมถึงแต่เจ้าของกิจการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับล่าง พนักงานทั่วไป แม่บ้าน เป็นต้น

6. ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) ด้านลักษณะทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่ถูกค่าสามารถสัมผัสได้จากการเลือกซื้อสินค้าและ/หรือบริการขององค์กร เป็นการสร้างความแตกต่างอย่างโดดเด่น และมีคุณภาพ เช่น การตกแต่งร้าน รูปแบบของการจัดจานอาหาร การแต่งกายของพนักงานในร้าน การพูดจาต่อลูกค้าการบริการที่รวดเร็ว เป็นต้น

7. ด้านกระบวนการ (process) ด้านกระบวนการ หมายถึง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีการและงานปฏิบัติในด้านการบริการที่นำเสนอให้กับผู้ใช้บริการเพื่อบริการให้บริการอย่างถูกต้องรวดเร็ว โดยในแต่ละกระบวนการสามารถมีได้หลายกิจกรรม ตามแต่รูปแบบและวิธีการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งหากว่ากิจกรรมต่างๆ ภายในกระบวนการมีความเชื่อมโยงและประสานกัน จะทำให้กระบวนการโดยรวมมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

แนวความคิดความได้เปรียบทางการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้า

ทฤษฎีความได้เปรียบเชิงแข่งขันที่ศึกษานี้เป็นของ Porter (1990) ที่กล่าวว่าความได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นการสร้างความสามารถให้สูงกว่าคู่แข่ง โดยองค์กรต้องสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง 3 ด้าน ประกอบด้วย การเป็นผู้นำด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่างและการมุ่งเน้นตลาดเฉพาะส่วน (Dung Ngo et al., 2024) โดยมีแนวคิดว่าการแข่งขันในการค้าโลกนั้น ประเทศทุกประเทศย่อมพยายามเลือกยุทธวิธีที่ดีที่สุดที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมในประเทศของตน ดังนั้น ทุกประเทศจึงจำเป็นต้องประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสรวมถึงการคุกคามจากประเทศคู่แข่งและภาวะการแข่งขันของอุตสาหกรรมในประเทศของตนและคู่แข่ง เพื่อให้สามารถหาแนวทางปรับตัวในการแข่งขัน (Papadas et al., 2019) การที่องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจของตนเองได้ดีกว่าองค์กรอื่น ทำกำไรได้สูงกว่ามาตรฐานของอุตสาหกรรมหรือองค์กรสามารถสร้างให้เกิดคุณค่าแก่องค์กรมากกว่าคู่แข่ง เป็นการสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์และของกิจการ ที่ต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการและการยอมรับของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าให้กับลูกค้าได้ดีกว่าคู่แข่ง การทำจะทำได้ดีกว่าในสายตาลูกค้า (Thoumrungroje & Racela, 2022; Cui et al., 2024) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความได้เปรียบในเรื่องต้นทุน ในยุคที่ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลหลากหลายได้ง่ายขึ้น ผู้บริโภคสามารถที่จะตรวจสอบข้อมูลเปรียบเทียบราคาสินค้า และบริการก่อนตัดสินใจซื้อธุรกิจใดที่สามารถนำเสนอสินค้าได้ในราคาที่ต่ำ จึงมีความได้เปรียบทางการแข่งขันมากกว่า กลยุทธ์การใช้ต้นทุนต่ำเมื่อเทียบกับคู่แข่ง แต่อาจจะไม่ใช่ต้นทุนที่ต่ำที่สุด (Hossain et al., 2022) โดยปกติต้นทุนต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อตลาดใหญ่มากและสินค้าที่ผลิตจะต้องเป็นสินค้าที่มีมาตรฐานเดียวกัน การที่ต้นทุนของสินค้าเพียงอย่างเดียวหรือสองอย่างต่ำเท่านั้นไม่เพียงพอแต่จะต้องเป็นต้นทุนส่วนรวมขององค์การและของทุกผลิตภัณฑ์ ผลดีของ

ต้นทุนต่ำก็คือ บริษัทมีกำไรสูงกว่ากำไรปกติและขณะเดียวกันป้องกันคู่แข่งไม่ให้ลดราคาลงป้องกันลูกค้าและผู้ขายวัตถุดิบกดดันในด้านราคาเพราะต้นทุนต่ำ

การศึกษาของ Liu et al. (2024) สำนวจการมีส่วนร่วมของลูกค้าและการเพิ่มพลังทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นลูกค้าและผลประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ ระบุบรรทัดฐานความสัมพันธ์ในชุมชนว่าเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วม การศึกษาภาคสนามกับลูกค้า 1,703 คน และการกับผู้บริหาร 277 คน ผลการวิจัยแนะนำให้เน้นการมุ่งเน้นลูกค้าและประโยชน์ที่สร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วม การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบผลกระทบของการมุ่งเน้นลูกค้าต่อการมีส่วนร่วมของลูกค้าผ่านบรรทัดฐานความสัมพันธ์ชุมชน ตั้งทฤษฎีบทบาทเป็นกลางของการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตวิทยา ในความสัมพันธ์กับลูกค้า การศึกษาตรวจสอบผลกระทบของบรรทัดฐานความสัมพันธ์ที่มีต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของลูกค้า โดยสำรวจอิทธิพลของผลประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ต่อการมีส่วนร่วมของลูกค้า วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อทำความเข้าใจถึงผลกระทบของความสัมพันธ์เหล่านี้ในบริบทการบริโภคต่าง ๆ การศึกษาพบว่า บรรทัดฐานความสัมพันธ์ในชุมชนช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของลูกค้าในขณะที่การเสริมอำนาจทางจิตวิทยาจะลดลง การให้ผลประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ให้ข้อได้เปรียบในการแข่งขันโดยตรงสำหรับผลิตภัณฑ์และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้ากับบริษัท การวิจัยมีส่วนช่วยในการทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมของลูกค้าโดยเชื่อมโยงการมุ่งเน้นลูกค้าและการมีส่วนร่วม เน้นถึงความสำคัญของการมุ่งเน้นลูกค้าและผลประโยชน์ที่สร้างสรรค์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกค้า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบรรทัดฐานความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของลูกค้าและบริษัทได้อย่างมีนัยสำคัญ การวิจัยใช้มุมมองทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เพื่อวิเคราะห์การมุ่งเน้นลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วม เน้นบทบาทของการเพิ่มพลังทางจิตวิทยาในการมีส่วนร่วมของลูกค้าโดยเน้นผลกระทบทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การศึกษาเผยให้เห็นว่าบรรทัดฐานความสัมพันธ์ในชุมชนสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของลูกค้า

งานวิจัยของ Hajjat (2002) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและตรวจสอบมาตรวัด CUSTOR ซึ่งเป็นเครื่องมือหลายมิติ สำหรับการวัดการมุ่งเน้นลูกค้าซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความใกล้ชิดกับลูกค้า สวัสดิการของลูกค้า ความโปร่งใสของบริษัท และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การศึกษานำร่องสร้างข้อคำถาม จำนวน 115 ข้อ ซึ่งได้รับการปรับแต่งและวิเคราะห์ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยยืนยันส่งผลให้ได้รายการที่เชื่อถือได้ 17 รายการ การศึกษายังตรวจสอบความถูกต้องเชิงคาดการณ์ของโครงสร้างเหล่านี้เกี่ยวกับประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและงาน โดยเผยให้เห็นว่าความใกล้ชิดและสวัสดิการของลูกค้าทำนายผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจดีกว่าความโปร่งใสและการปรับปรุง โดยรวมแล้วผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มองค์ประกอบเฉพาะของการมุ่งเน้นลูกค้าสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ วัตถุประสงค์หลักคือการพัฒนาและตรวจสอบมาตรฐาน CUSTOR สำหรับการวัดการมุ่งเน้นลูกค้า การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างแฝงของการมุ่งเน้นลูกค้า พยายามสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นลูกค้าและประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะปรับแต่งข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นลูกค้าผ่านการรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบผลกระทบของการมุ่งเน้นลูกค้าต่อพฤติกรรมนวัตกรรมและผู้ประกอบการ งานวิจัยได้พัฒนาและตรวจสอบมาตรฐาน CUSTOR สำหรับการวัดการมุ่งเน้นลูกค้าซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความใกล้ชิดกับลูกค้า สวัสดิการ ความโปร่งใส และการปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.71 ถึง 0.80 ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าการมุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบเฉพาะของการมุ่งเน้นลูกค้าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ จากการศึกษาชี้ให้เห็นการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นลูกค้ากับนวัตกรรมหรือแนวการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะควรมีการสำรวจความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับโครงสร้าง เช่น ความพึงพอใจของลูกค้าและความภักดีของแบรนด์

งานวิจัยของ Woehler & Ernst (2023) ได้ทำการตรวจสอบผลกระทบของการวางแผนการตลาดผสมผสาน และการมุ่งเน้นลูกค้าต่อการประเมินมูลค่าประสิทธิภาพ และการอยู่รอดของสตาร์ทอัพที่ได้รับการสนับสนุนจากทุนร่วมทุน

มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบผลกระทบของความสามารถทางการตลาดที่มีต่อเงินทุนร่วมทุนและประสิทธิภาพการเริ่มต้นใช้งาน โดยสำรวจว่ากลยุทธ์การตลาดที่กว้างขวางมีอิทธิพลต่อการประเมินมูลค่าเริ่มต้นโดยผู้ลงทุนร่วมทุนหรือไม่ การศึกษาพบว่าความสามารถทางการตลาดมีความสำคัญต่อเงินทุนร่วมทุนและประสิทธิภาพการเริ่มต้นใช้งาน การมุ่งเน้นลูกค้าส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการลงทุนใหม่ การวางแผนการตลาดแบบผสมผสานอย่างเข้มข้นเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดของสตาร์ทอัพ ผู้ลงทุนร่วมทุนอาจลดมูลค่าเริ่มต้นเมื่อมุ่งเน้นไปที่การมุ่งเน้นลูกค้า

การศึกษาของ Olsen et al. (2014) เรื่อง การนำผลการวัดความพึงพอใจของลูกค้าไปใช้จริงในการปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการและขั้นตอนของการมุ่งเน้นลูกค้าตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ของการมุ่งเน้นลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า กลยุทธ์การวัดและการวิเคราะห์และการดำเนินการโดยการดำเนินการมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความพึงพอใจของลูกค้า แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของลูกค้ามีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางการเงิน ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการมุ่งเน้นลูกค้าและประสิทธิภาพทางธุรกิจ การวิจัยวิเคราะห์ความสับสนที่บริษัทต้องเผชิญในการตีความข้อมูลความพึงพอใจของลูกค้า และผลกระทบต่อความพยายามในการปรับปรุงผู้ใช้ระดับไฮเอนด์ ผลการศึกษาพบว่า ผลลัพธ์ความพึงพอใจของลูกค้าจะถูกสื่อสารภายในองค์กร แต่ยังคงมีข้อสงสัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบการวัด การศึกษาเน้นถึงความต้องการข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มระบบการวัดความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อการตัดสินใจที่ดีขึ้น

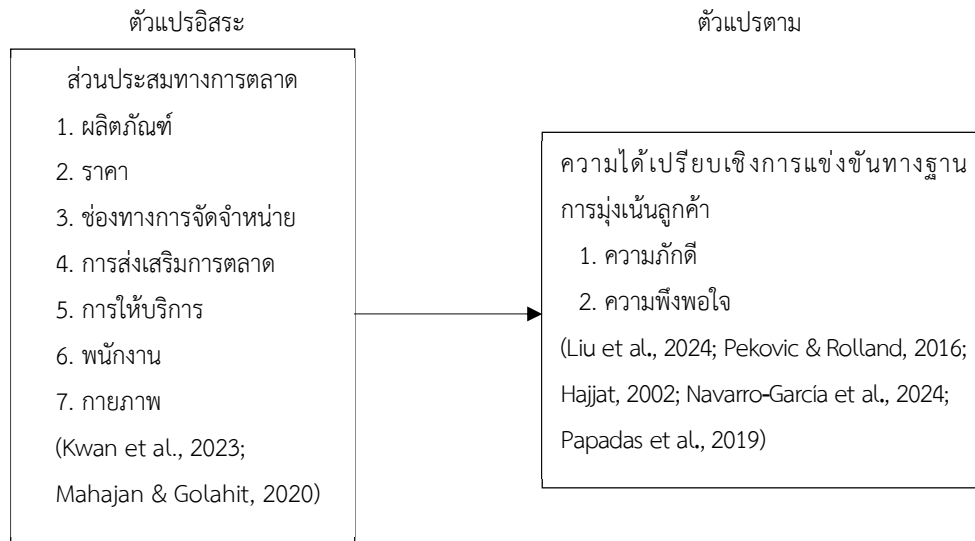
ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้อผลิตภัณฑ์คอนกรีตผสมเสร็จของผู้รับเหมาก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์การแข่งขันด้านการตลาดธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการวางแผนการตลาดของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้รับเหมาก่อสร้างต่อไป รวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

สมมติฐานการวิจัย

- H1. ผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า
- H2. ราคา ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า
- H3. ช่องทางการจัดจำหน่าย ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า
- H4. การส่งเสริมการตลาด ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า
- H5. การให้บริการส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า
- H6. พนักงานส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า
- H7. กายภาพส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ตัวแปรจากแนวคิดส่วนประสมทางการตลาดของ Kwan et al. (2023) และ Mahajan & Golahit (2020) ซึ่งประกอบด้วย 1. ผลิตภัณฑ์ 2. ราคา 3. ช่องทางการจัดจำหน่าย 4. การส่งเสริมการตลาด 5. การให้บริการ 6. พนักงาน 7. กายภาพ ตลอดจนแนวคิด ความได้เปรียบเชิงการแข่งขันทางการมุ่งเน้นลูกค้า (Liu et al., 2024; Pekovic & Rolland, 2016; Hajjat, 2002; Navarro-García et al., 2024; Papadas et al., 2019) ได้แก่ ความภักดีและความพึงพอใจ ผู้ศึกษาจึงกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังกรอบแนวความคิดการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการ ที่เป็นเจ้าของกิจการ ผู้รับเหมา เจ้าของโครงการ ร้านค้าช่วงและเจ้าของบ้าน ที่เคยทำการซื้อขายคอนกรีตผสมเสร็จกับบริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต จำกัด ภายในจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าของกิจการ ผู้รับเหมา เจ้าของโครงการ ร้านค้าช่วง และเจ้าของบ้าน ที่เคยทำการซื้อขายคอนกรีตผสมเสร็จกับบริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต จำกัด ภายในจังหวัดอุดรธานี การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การประมาณจากจำนวนประชากรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนแล้วจึงนำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) ซึ่งประชากรที่เป็นลูกค้าที่มีการซื้อขายคอนกรีตผสมเสร็จกับบริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต จำกัด มีจำนวน 640 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 96 คน สุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (non-probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยเทคนิควิธีอาศัยความสะดวก (convenience sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (tryout) ก่อนเพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของคำถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ที่ระดับ 0.70 โดยคำถามกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้าของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ด้านผลิตภัณฑ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.837 ด้านราคาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.882 ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.889 ด้านการส่งเสริมได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 ด้านการให้บริการ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955 ด้านบุคลากร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 ด้านกายภาพได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.911 และคำถามความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า

ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 ได้แบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่ผู้ตอบจะต้องเลือกตอบเพียงหนึ่งคำตอบเท่านั้นที่ตรงกับคุณลักษณะของตนเองมีจำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้าของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ประกอบด้วย ด้าน มีจำนวนคำถาม 58 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้า มีจำนวนคำถาม 3 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ โดยมีวิธีการดังนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยวางแผนการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ที่เป็นสมาชิกในช่องทางการจัดจำหน่ายของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สัดส่วนร้อยละ 76.00 มีอายุ 41-50 ปี สัดส่วนร้อยละ 46.90 เป็นเจ้าของกิจการ สัดส่วนร้อยละ 56.30 ธุรกิจเป็นลักษณะเจ้าของคนเดียว สัดส่วนร้อยละ 30.20 ระยะเวลาดำเนินธุรกิจระหว่าง 1-5 ปี สัดส่วนร้อยละ 35.40 มีจำนวนพนักงานในองค์กรไม่เกิน 10 คน สัดส่วนร้อยละ 40.60 รายได้รวมเฉลี่ยของกิจการต่อเดือนอยู่ระหว่าง 500,001-1,000,000 บาท สัดส่วนร้อยละ 29.20 เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง สัดส่วนร้อยละ 66.60 และมูลค่างานก่อสร้างในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 500,001-1,000,000 บาท สัดส่วนร้อยละ 28.10

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด เพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลิตภัณฑ์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ด้านราคา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.43) ด้านกายภาพ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.44) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.41) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.45) ด้านการให้บริการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47) และ ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานการมุ่งเน้นลูกค้าของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า กลยุทธ์ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการให้บริการ ด้านบุคลากร และด้านกายภาพ มีปัจจัยเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านการให้บริการ ด้านบุคลากร และด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปรคอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านกายภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.406 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านการให้บริการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.262 ซึ่งในด้านกายภาพ ผู้บริโภค

เห็นว่าเป็นบริษัทที่ได้รับมาตรฐานต่าง ๆ ที่สากลยอมรับ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.52) มีการจัดทำเอกสารประกอบที่รวดเร็ว น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) มีการจัดสถานที่ จัดเตรียมบรรทุกที่พร้อมต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.51) อุปกรณ์ มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.49) และมีประกันความปลอดภัยของรถที่จัดส่งสินค้า ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี

ระดับความคิดเห็นต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยินดีที่จะซื้อคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปรคอนกรีต ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) มีความยินดีที่จะแนะนำเพื่อนให้ซื้อคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปรคอนกรีต ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ความเป็นไปได้สูงที่จะเลือกซื้อคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ผลการสร้างสมการพยากรณ์กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้าสำหรับธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี

การนำเสนอผลการสร้างสมการพยากรณ์ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.250 – 0.646 และ VIF มีค่าระหว่าง 1.548 – 3.996 โดยค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงถือได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ ไม่เกิดปัญหาตัวแปรต้นสัมพันธ์กันมาก (Multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปรอิสระแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน และการทดสอบสมมติฐานที่ 1-7

	Unstandardized		Standardized	t	p - value	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. b	β				
ด้านผลิตภัณฑ์	-0.041	0.114	-0.041	-0.359	0.721	0.646	1.548
ด้านราคา	-0.062	0.168	-0.059	-0.371	0.712	0.338	2.958
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	-0.354	0.159	-0.347	-2.227	0.028*	0.349	2.864
ด้านการส่งเสริมการตลาด	0.242	0.108	0.309	2.236	0.028*	0.443	2.259
ด้านการให้บริการ	-0.016	0.180	-0.016	-0.087	0.931	0.250	3.996
ด้านบุคลากร	0.038	0.165	0.034	0.230	0.819	0.377	2.653
ด้านกายภาพ	0.561	0.149	0.546	3.767	0.000**	0.403	2.483
ค่าคงที่ (Constant) = 3.182							

$R^2 = 0.165$, Adjusted $R^2 = 0.156$, Std. Error of the Estimate = 0.419, $F = 18.541$, Sig. = 0.000, **p < 0.01, * p < 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) กับความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี จากกลยุทธ์ 7 ด้าน มีเพียง 3 ด้าน ที่มีผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ได้แก่ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านกายภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) คือ -0.354, 0.242 และ 0.561 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) คือ -0.347, 0.309 และ 0.546 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปรคอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการให้บริการ และด้านบุคลากร เนื่องจากค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05

โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3.182 - 0.354x_3 + 0.242x_4 + 0.561x_7$$

เมื่อ Y = ความได้เปรียบเชิงการแข่งขันธุรกิจ

X_3 = ช่องทางการจัดจำหน่าย X_4 = บุคคล X_7 = กายภาพ

สามารถสรุปสมมติฐานที่ 1-7 ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1-7

ตัวแปรพยากรณ์	β	p	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านผลิตภัณฑ์	-0.041	0.721	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านราคา	-0.059	0.712	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	-0.347	0.028*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการส่งเสริมการตลาด	0.309	0.028*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการให้บริการ	-0.016	0.931	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านบุคลากร	0.034	0.819	ปฏิเสธสมมติฐาน
ด้านกายภาพ	0.546	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน
ค่าคงที่ (Constant) = 3.182			

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1-7 กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านกายภาพ

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษากลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้า พบว่า กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด 3 ด้าน ที่มีผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้าของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ ได้แก่ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านกายภาพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Caliskan et al. (2021) ที่ชี้ว่า กระบวนการ และหลักฐานทางกายภาพเป็นปัจจัยการส่วนประสมทางการตลาดที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดโดยอุตสาหกรรม 4.0

กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการตลาด เพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้าธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.293 ด้านที่ส่งผลกระทบที่สุดคือ มีการนำเสนอสินค้าต่าง ๆ และคุณสมบัติของสินค้าให้ทราบ มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.393 รองลงมาคือ มีอุปกรณ์ตกแต่งร้านค้า เช่น ป้าย โตะ สติกเกอร์ ฯลฯ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.360 มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.271 มีการระดมยอซื้อ เพื่อแลกของรางวัลต่าง ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.261 มีส่วนลดทางการค้า ลด แลก แจก แถม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.257 มีการตกแต่งร้านค้าให้แก่ลูกค้าฟรี มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.251 มีการแจ้งโปรโมชั่นใหม่ อยู่เป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.227 มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางไลน์ เฟซบุ๊กเพจ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.158 มีการออกพบลูกค้า ให้ข้อมูล แนะนำสินค้าใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.130 และ มีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ผ่านป้ายประกาศ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.031 โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการตลาด เพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้าธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า มีการนำเสนอสินค้าต่าง ๆ และคุณสมบัติของสินค้าให้ทราบ มีอุปกรณ์ตกแต่งร้านค้า เช่น ป้าย โตะ สติกเกอร์ ฯลฯ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีส่วนลดทางการค้า ลด แลก แจก แถม มีการตกแต่งร้านค้าให้แก่ลูกค้าฟรี มีการประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางไลน์ เฟซบุ๊กเพจ มีการออกพบลูกค้า ให้ข้อมูล แนะนำสินค้าใหม่ สอดคล้องกับเกริกฤทธิ์ อินแถลง และธนกร สิริสุคันธา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อความพึงพอใจ ในการใช้บริการธุรกิจคอนกรีตในเขตอำเภอวาร จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานเจ้าของร้านมีส่วนช่วยในการตัดสินใจซื้อ การติดต่อขายทางโทรศัพท์สามารถชักจูงให้ท่านมีกิจกรรมตอบสนอง การโฆษณาทำให้รู้จักสินค้า และร้านค้ามากขึ้น การให้ส่วนลดเมื่อสั่งซื้อเป็นจำนวนมาก การลดราคา แจกของกำนัล และการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เช่น การทดสอบค่ากำลังอัดของคอนกรีตมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ แตกต่างจาก ชลวิทย์ วรรณโชติผาเวช (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการซื้อคอนกรีตผสมเสร็จ พบว่า การส่งเสริมการตลาด เช่น ส่วนลดการค้า รวมถึงตราสินค้า ไม่อาจส่งผลทำให้ผู้ซื้อที่มีความพึงพอใจในการซื้อคอนกรีตผสมเสร็จ

ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ เพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้าธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.406 ด้านที่ส่งผลกระทบที่สุดคือ มีการจัดทำเอกสารประกอบที่รวดเร็ว น่าเชื่อถือ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.420 รองลงมาคือ มีประกันความปลอดภัยของรถที่จัดส่งสินค้า มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.342 เป็นบริษัทที่ได้รับมาตรฐานต่าง ๆ ที่สากลยอมรับ มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.338 มีการจัดสถานที่จัดเตรียมรถบรรทุก ที่พร้อมต่อการใช้งาน มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.336 และ อุปกรณ์มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.319 โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ เพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันฐานมุ่งเน้นลูกค้าธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ บริษัท เซ็นเตอร์โปร คอนกรีต ในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า การจัดทำเอกสารประกอบที่รวดเร็ว น่าเชื่อถือ มีประกันความปลอดภัยของรถที่จัดส่งสินค้า เป็นบริษัทที่ได้รับมาตรฐานต่าง ๆ ที่สากลยอมรับ มีการจัดสถานที่ จัดเตรียมรถบรรทุกที่พร้อมต่อการใช้งาน และอุปกรณ์มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า สอดคล้องกับชลวิทย์ วรรณโชติผาเวช (2560) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการซื้อคอนกรีตผสมเสร็จ พบว่า โรงงานผลิตมีเครื่องมือที่ทันสมัยและได้มาตรฐาน ทำเลที่ตั้งโรงงานอยู่ใกล้สถานที่ใช้งาน เพื่อความรวดเร็วในการจัดส่ง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการซื้อคอนกรีตผสมเสร็จ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ไม่ได้ส่งผลต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จทุกด้าน แต่มีเพียง 3 ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริม

การตลาด และกายภาพ โดยเฉพาะปัจจัยด้านกายภาพมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนว่าภาพลักษณ์สถานประกอบการและความน่าเชื่อถือของการบริการเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ในขณะที่ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ราคา บุคลากร และกระบวนการบริการไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะของตลาดที่มีสินค้าและบริการใกล้เคียงกัน การสร้างความแตกต่างทางการแข่งขันจึงควรมุ่งไปที่การปรับปรุงภาพลักษณ์ ส่งเสริมการตลาด และเพิ่มประสิทธิภาพของช่องทางการจัดจำหน่ายเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้สามารถใช้สมการถดถอยเพื่อพยากรณ์แนวโน้มของความสามารถเปรียบเทียบธุรกิจได้อย่างแม่นยำในบริบทของธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จในจังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ควรมีการพิจารณาด้านความสะดวกในการสั่งซื้อสินค้า จะส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ด้านการส่งเสริมการตลาด ควรมีการพิจารณาการตกแต่งร้าน เช่น ป้าย โตะ สติกเกอร์ ฯลฯ และการระดมยอดซื้อเพื่อแลกของรางวัลต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อได้ง่ายขึ้น ด้านการให้บริการ ควรพิจารณาด้านการติดตามการให้บริการจนงานแล้วเสร็จ และการรับคืนสินค้ากรณีเกิดจากความผิดพลาดจากทางผู้ค้าเอง เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อในครั้งต่อไป ด้านบุคคล ควรพิจารณาด้านการเข้าพบลูกค้าอยู่เป็นประจำและมีการติดตามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภคและเป็นการกระตุ้นยอดขาย ด้านลักษณะทางกายภาพ ควรพิจารณาการมีประกันความปลอดภัยของรถที่จัดส่งสินค้า เพื่อช่วยให้ผู้บริโภคความมั่นใจและพึงพอใจมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางมากขึ้น การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเน้นที่การศึกษาเชิงปริมาณและทำการเก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เช่น การประชุมกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับกันก็จะเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาในอนาคตควรเพิ่มตัวแปรอื่น เช่น คุณลักษณะ และพฤติกรรมของกลยุทธ์การตลาด และการมุ่งเน้นการตลาด การมุ่งเน้นตรา การมุ่งเน้นกลยุทธ์ เพื่อเปรียบเทียบกับการมุ่งเน้นลูกค้า ซึ่งจะช่วยให้ทราบได้ให้กับธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกริกฤทธิ์ อินแถลง และธนกร สิริสุคันธา. (2565). ส่วนประสมทางการตลาดที่มีต่อความพึงพอใจในการใช้บริการธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จในเขตอำเภอจาง จังหวัดลำปาง. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*, 7(1), 561–574.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/255460>.
- ชลวิทย์ วรรณโชติผาเวช. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการซื้อคอนกรีตผสมเสร็จ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สีปชาติ อันทะไชย (2556). *การบริหารการตลาด*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Caliskan, A., Özkan Özen, Y. D., & Ozturkoglu, Y. (2021). Digital transformation of traditional marketing business model in new industry era. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(4), 1252–1273. <https://doi.org/10.1108/JEIM-02-2020-0084>.

- Cui, Y. (Gina), van Esch, P., & Phelan, S. (2024). How to build a competitive advantage for your brand using generative AI. *Business Horizons*, 67(5), 583–594. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.05.003>.
- Dadzie, K. Q., Amponsah, D. K., Dadzie, C. A., & Winston, E. M. (2017). How Firms Implement Marketing Strategies in Emerging Markets: An Empirical Assessment of The 4A Marketing Mix Framework. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 25(3), 234–256. <https://doi.org/10.1080/10696679.2017.1311220>.
- Dung Ngo, V., Leonidou, L. C., Janssen, F., & Christodoulides, P. (2024). Export-specific investments, competitive advantage, and performance in Vietnamese SMEs: The moderating role of domestic market conditions. *Journal of Business Research*, 170, 114315. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114315>.
- Ghezali, F., & Boudi, A. (2021). The moderating effect of information technology capabilities on the relationship between marketing mix and corporate entrepreneurship. *PSU Research Review*, 5(2), 101–119. <https://doi.org/10.1108/PRR-12-2019-0037>.
- Grönroos, C. (2020). Viewpoint: service marketing research priorities. *Journal of Services Marketing*, 34(3), 291–298. <https://doi.org/10.1108/JSM-08-2019-0306>.
- Hajjat, M. M. (2002). Customer orientation: construction and validation of the CUSTOR scale. *Marketing Intelligence & Planning*, 20(7), 428–441. <https://doi.org/10.1108/02634500210450864>.
- Hossain, M. A., Agnihotri, R., Rushan, M. R. I., Rahman, M. S., & Sumi, S. F. (2022). Marketing analytics capability, artificial intelligence adoption, and firms' competitive advantage: Evidence from the manufacturing industry. *Industrial Marketing Management*, 106, 240–255. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.08.017>.
- Ivy, J. (2008). A new higher education marketing mix: The 7Ps for MBA marketing. *International Journal of Educational Management*, 22(4), 288–299. <https://doi.org/10.1108/09513540810875635>.
- Kwan, Y. K. C., Chan, M. W., & Chiu, D. K. W. (2023). Youth marketing development of special libraries in the digital era: viewpoint from the Taste Library with 7Ps marketing mix. *Library Hi Tech*, 42(6), 1740–1759. <https://doi.org/10.1108/LHT-03-2023-0129>.
- Lim, W. M. (2021). A marketing mix typology for integrated care: the 10 Ps. *Journal of Strategic Marketing*, 29(5), 453–469. <https://doi.org/10.1080/0965254X.2020.1775683>.
- Liu, Y., Mayerhofer, T. J. H., Marchand, A., Foscht, T., Fritze, M. P., & Eisingerich, A. B. (2024). Is there a danger of making customers feel too empowered? Exploring the double-edged sword of customer orientation and creative benefits. *European Journal of Marketing*, 58(11), 2393–2425. <https://doi.org/10.1108/EJM-12-2021-0925>.
- Mahajan, P., & Golahit, S. (2020). Service marketing mix as input and output of higher and technical education: A measurement model based on students' perceived experience. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 151–193. <https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2019-0022>.

- Modi, P., & Sahi, G. K. (2024). Balancing customer and employee orientations: impact on financial distress and firm value. *Marketing Intelligence and Planning*, 42(8), 1353–1383.
<https://doi.org/10.1108/MIP-12-2023-0664>.
- Navarro-García, A., Ledesma-Chaves, P., Gil-Cordero, E., & De-Juan-Vigaray, M. D. (2024). Intangible resources, static and dynamic capabilities and perceived competitive advantage in exporting firms. A PLS-SEM/fsQCA approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 198, 123001.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123001>.
- Olsen, L. L., Witell, L., & Gustafsson, A. (2014). Turning customer satisfaction measurements into action. *Journal of Service Management*, 25(4), 556–571. <https://doi.org/10.1108/JOSM-01-2014-0025>.
- Othman, B. A., Harun, A., De Almeida, N. M., & Sadq, Z. M. (2021). The effects on customer satisfaction and customer loyalty by integrating marketing communication and after sale service into the traditional marketing mix model of Umrah travel services in Malaysia. *Journal of Islamic Marketing*, 12(2), 363–388. <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2019-0198>.
- Papadas, K. K., Avlonitis, G. J., Carrigan, M., & Piha, L. (2019). The interplay of strategic and internal green marketing orientation on competitive advantage. *Journal of Business Research*, 104, 632–643.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.009>.
- Pekovic, S., & Rolland, S. (2016). Customer orientation and firm's business performance: A moderated mediation model of environmental customer innovation and contextual factors. *European Journal of Marketing*, 50(12), 2162–2191. <https://doi.org/10.1108/EJM-08-2015-0584>.
- Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.
- Singh, R., & Koshy, A. (2012). A new conceptualization of salesperson's customer orientation: Propositions and implications. *Marketing Intelligence and Planning*, 30(1), 69–82.
<https://doi.org/10.1108/02634501211193921>.
- Thoumrungroje, A., & Racela, O. C. (2022). Innovation and Performance Implications of Customer-Orientation across Different Business Strategy Types. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 178. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040178>.
- Woehler, J., & Ernst, C. (2023). The importance of marketing mix planning and customer orientation for venture capital-financed startups: impacts on valuation, performance, and survival. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 25(1), 1–25.
<https://doi.org/10.1108/JRME-08-2021-0098>.



**ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก**

**Knowledge and understanding towards the Personal Data Protection Act,
B.E.2562 (2019) of the Department of Land Transport Personnel**

นิติพันธุ์ หุณฑนเสวี^{1*}, ศรีรัฐ โกวงศ์²

Nitipun Huntanasavee^{1*}, Srirath Gohwong²

^{1,2} คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

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

*Corresponding author's e-mail: nitipun.h@ku.th^{1*}, fsocsr@ku.ac.th²

Received: May 07, 2025

Revised: May 31, 2025

Accepted: June 03, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อที่ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลกับระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมการขนส่งทางบก จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แตกต่างกัน ส่วนเพศ ที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยด้านช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

พ.ศ. 2562 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ, พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562, ช่องทางการรับรู้

Abstract

The objectives of this research were 1. to study the level of knowledge and understanding towards the Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019) of the Department of Land Transport personnel. 2. to compare the demographic factors and the knowledge and understanding towards the Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019) of the Department of Land Transport personnel. 3. to study the relationship between the commonly used media and the level of knowledge and understanding of the Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019) of the Department of Land Transport personnel. The sample was 305 Officials in the Department of Land Transport. Data were collected by questionnaire. The statistics employed for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, t test, One-way ANOVA, LSD and Chi-square. The results of the study were that 1. the level of knowledge and understanding of the Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019) of the Department of Land Transport personnel. 2. According to the hypothesis testing, age, education, working experience and Classification level caused difference in knowledge and understanding of the Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019). Gender did not cause any difference in knowledge and understanding of the Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019). Moreover, 3. the commonly used media did not relate to the level of knowledge and understanding of the Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019).

Keywords: knowledge and understanding, Personal Data Protection Act B.E. 2019, communication channel

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act: PDPA) มีจุดมุ่งหมายเพื่อปกป้องสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล กำหนดมาตรฐานการจัดการข้อมูลให้ปลอดภัย และใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับความยินยอม หากไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง โดยกฎหมายนี้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565 เป็นต้นมา ในปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทย มีจำนวนรถจดทะเบียนใหม่ 3,058,205 คัน เมื่อเทียบกับ พ.ศ. 2565 ที่ประเทศไทย มีจำนวนรถจดทะเบียน 3,020,357 คัน และ พ.ศ. 2564 ที่มีรถจดทะเบียน 2,688,382 คัน จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยมีอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนรถที่จดทะเบียนใหม่อย่างต่อเนื่อง กรมการขนส่งทางบก (2567a) และจำนวนรถจดทะเบียนใหม่ในประเทศไทย มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี จำนวนผู้ใช้รถในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารจัดการรถจดทะเบียนใหม่ และในด้านของผู้ครอบครองรถ อันเป็นส่วนของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล จำนวนรถที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้กรมการขนส่งทางบกต้องจัดการข้อมูลส่วนบุคคลมากขึ้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเพื่อจัดการข้อมูลเหล่านั้นให้ถูกต้องตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้ประกาศใช้

ดังนั้น กรมการขนส่งทางบกเป็นหน่วยงานสำคัญในการควบคุมและจัดระเบียบการขนส่งทางถนน รวมถึงการเก็บข้อมูลจากผู้ติดต่อราชการ หากบุคลากรขาดความรู้ใน PDPA อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดที่กระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนและหน่วยงาน การส่งเสริมความรู้ด้านนี้และช่องทางการรับรู้ ซึ่งเป็นช่องทางการสื่อสารที่นำเนื้อหาของผู้ส่งสาร ส่งไปยังผู้รับสารให้สามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์, 2567) รวมถึงเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราว ข่าวสาร ความรู้ เหตุการณ์ หรือแนวคิด จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร (กัมปนาท บุตรตัว, 2567) ดังนั้น ช่องทางกับรับรู้หรือสื่อจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ ความรู้ คือ ขั้นตอนเริ่มต้น ที่เกี่ยวข้องกับการจดจำสิ่งต่าง ๆ เช่น คำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา และมาตรฐาน เป็นต้น ความรู้เป็นข้อมูลที่บุคคลสามารถระลึกถึงได้โดยไม่ต้องใช้กระบวนการคิดที่ซับซ้อน เป็นการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับจากการมองเห็น การได้ยิน หรือการได้ฟัง เช่น การท่องจำหรือการจดจำข้อเท็จจริงบางประการ และขั้นตอนที่สูงขึ้นจากความรู้ คือความเข้าใจ ซึ่งต้องใช้ทักษะและความสามารถในการประมวลผลข้อมูลที่ได้รับมาให้ความหมาย และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทต่าง ๆ ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงข้อมูล การตีความ และการใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล (Hospers, 1967) ดังนั้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงทางกฎหมายผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจใน PDPA ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลประกอบนโยบายสำหรับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้การจัดการข้อมูลส่วนบุคคลมีความปลอดภัยตามกฎหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อที่ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลกับระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของความรู้และความเข้าใจ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากเดิมที่เป็นขั้นตอนกระบวนการ ไปสู่พฤติกรรมใหม่ คือ การทำซ้ำหลาย ๆ ครั้ง เกิดเป็นประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้ ไม่ได้มาจากความบังเอิญ วุฒิภาวะ การตอบสนองตามธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับข้อมูลใหม่ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ หรือฝึกฝนจนเกิดทักษะใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างยั่งยืน หากบุคคลเกิดการเรียนรู้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด เปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ทักษะค่านิยม และการเปลี่ยนแปลงทางกาย (Bloom et al., 1971)

กล่าวโดยสรุป ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ข้อเท็จจริงและรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับแล้วนำไปเก็บรวบรวมสะสมไว้ในสมอง และสามารถระลึกเกี่ยวกับเรื่องราวเหล่านั้นได้ มาช่วยวิเคราะห์และตีความจนเกิดความเข้าใจ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้ที่แตกต่างกันไปตามสมรรถภาพของสมองและความจำของแต่ละบุคคล

การวัดความรู้

การวัดความรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการประเมินความสามารถหรือประสบการณ์ที่เรา มี ซึ่งสามารถสะท้อนถึงการพัฒนาของความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในอดีต การวัดความรู้จึงไม่ใช่เพียงแค่

การทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนรู้ในปัจจุบัน แต่ยังสามารถสะท้อนถึงการนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยอิงจากประสบการณ์ในอดีต และความสามารถในการประยุกต์ใช้สิ่งที่รู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปวริศร์ จันทวัฒน์ และศรีรัฐ โกวาศ์, 2566)

กล่าวโดยสรุป การวัดความรู้ คือ กระบวนการที่ใช้ในการประเมินหรือวัดระดับของความรู้ ความเข้าใจ หรือทักษะที่บุคคลได้รับจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การทดสอบ การสอบ การสังเกต หรือการประเมินจากผลงานต่าง ๆ การวัดความรู้ช่วยให้สามารถประเมินว่าผู้เรียนหรือบุคคลนั้น ๆ เข้าใจเนื้อหาหรือความสามารถในระดับใด และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

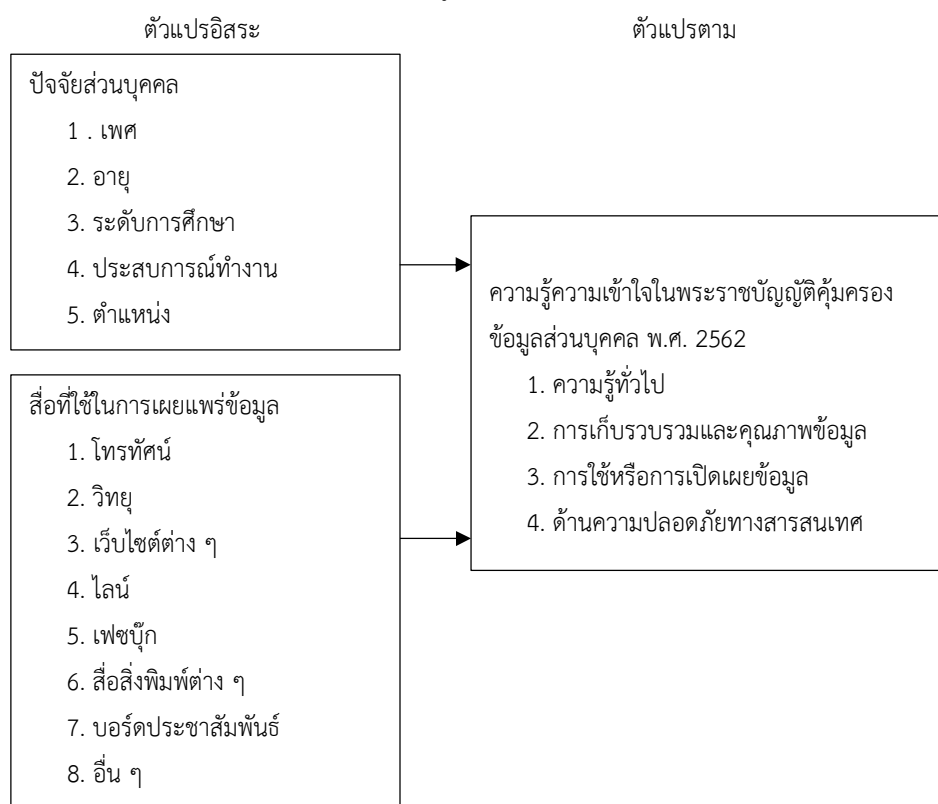
ความหมายของสื่อที่ใช้รับรู้ข่าวสาร

สื่อ คือ ช่องทางการสื่อสารที่นำเนื้อหาของผู้ส่งสาร ส่งไปยังผู้รับสารให้สามารถสื่อสารกันได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์, 2567) สื่อ เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดเรื่องราว ข่าวสาร ความรู้ เหตุการณ์ หรือแนวคิด จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร (กัมปนาท บุตรตัว, 2567)

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ข่าวสารและสื่อที่ใช้รับรู้ข่าวสาร เป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกเปิดรับข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความสนใจส่วนตัวและความชอบในการใช้สื่อของแต่ละคน โดยกระบวนการนี้สามารถสะท้อนถึงพฤติกรรมการรับข้อมูลที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมการขนส่งทางบก จำนวน 1,426 คน ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ วันที่ 2 พฤษภาคม 2567 (กรมการขนส่งทางบก, 2567b)

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และจากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด (close ended question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมการขนส่งทางบก ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้ความเข้าใจ จำนวน 8 ช่องทาง ได้แก่ โทรศัพท์ วิทยุ โทรทัศน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก สื่อสิ่งพิมพ์ และอื่น ๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบใช่หรือไม่ใช่ อย่างใดอย่างหนึ่ง กำหนดการให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน คือ

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	
คำตอบ			
ใช่	1	0	คะแนน
ไม่ใช่	0	1	คะแนน

ความกว้างของอันตรภาคชั้นคะแนน ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{1 - 0}{2} = 0.50$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 2 ระดับ ดังนี้

คะแนน 0.51 - 1.00 คะแนน แสดงว่า บุคลากรกรมการขนส่งทางบก มีความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกมาก

คะแนน 0.00 - 0.50 คะแนน แสดงว่า บุคลากรกรมการขนส่งทางบก มีความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกน้อย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้อมีค่า IOC เกิน 0.50 จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นต่อไป

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มที่จะศึกษา คือ บุคลากรของสำนักปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ซึ่งจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.90

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมการขนส่งทางบก จำนวน 305 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (percentage) และความถี่ (frequency) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้อธิบายระดับความรู้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้วิธีของ Fisher's least significance difference (LSD) ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่ และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางในการรับรู้ข่าวสารกับระดับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ด้านช่องทางการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่รับรู้ช่องทางการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จากเว็บไซต์ต่าง ๆ จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมารับรู้จากเฟซบุ๊ก จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 จากไลน์ จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6 โทรทัศน์ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 วิทยุ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 จากช่องทางอื่น ๆ น้อยที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ได้แก่ หนังสือเวียนของหน่วยงาน ยูทูบ สัมมนา/อบรม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของช่องทางการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก

ช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โทรทัศน์	190	62.3
2. วิทยุ	66	21.6
3. ไลน์	203	66.6
4. บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	217	71.1
5. เว็บไซต์ต่าง ๆ	248	81.3
6. เฟซบุ๊ก	218	71.5
7. สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	140	45.9
8. อื่น ๆ	37	12.1

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.90$, S.D. = 0.11) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในด้านความปลอดภัยทางสารสนเทศมากที่สุด ($\bar{X} = 0.97$, S.D. = 0.10) มีความรู้ความเข้าใจในการใช้หรือการเปิดเผยข้อมูลมาก ($\bar{X} = 0.89$, S.D. = 0.15) รองลงมา คือ มีความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมและคุณภาพข้อมูล ($\bar{X} = 0.87$, S.D. = 0.20) และมีความรู้ความเข้าใจด้านความรู้ทั่วไปมากที่สุดท้าย ($\bar{X} = 0.86$, S.D. = 0.17) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้ความเข้าใจ
1. ความรู้ทั่วไป	0.86	0.17	มาก
2. การเก็บรวบรวมและคุณภาพข้อมูล	0.87	0.20	มาก
3. การใช้หรือการเปิดเผยข้อมูล	0.89	0.15	มาก
4. ด้านความปลอดภัยทางสารสนเทศ	0.97	0.10	มาก
ภาพรวม	0.90	0.11	มาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3, 4, 5 และ 6 ตามลำดับ ส่วนเพศที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	4.07	0.018*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	3.34	302	0.01		
รวม	3.43	304			

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.07	6.03	0.003*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	3.30	302	0.01		
รวม	3.43	304			

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	8.72	0.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	3.25	302	0.01		
รวม	50.65	362			

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่ง

เพศ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ทั่วไป	165	0.88	0.11	-2.70	0.007*
วิชาการ	140	0.92	0.10		

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	118	0.89	0.11	-1.79	0.075
หญิง	187	0.91	0.10		

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้กับระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้กับระดับความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ระดับความรู้ความเข้าใจใน พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562		χ^2	P
	มาก	ปานกลาง		
1. โทรทัศน์	189	1	13.484	0.096
2. วิทู	66			
3. โลน์	203			
4. บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	216	1		
5. เว็บไซต์ต่าง ๆ	246	2		
6. เฟซบุ๊ก	218			
7. สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ	138	2		
8. อื่น ๆ	37			

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยด้านช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบดังกล่าว ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก

การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก ขอนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ความเข้าใจในด้านความปลอดภัยทางสารสนเทศมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรกรมการขนส่งทางบกให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนดอย่างเคร่งครัด

2. เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีเพศแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรกรมการขนส่งทางบก ได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการแบ่งแยกเพศ ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับวิริยชนา วิทิตปรกรณ์ และศรีรัฐ โกวงค์ (2567) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความรู้ ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แตกต่างกัน โดยบุคลากรกรมการขนส่งที่มีอายุตั้งแต่ 33 - 41 ปี มีความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรกรมการขนส่งทางบก ในช่วงอายุตั้งแต่ 30 - 41 ปี เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับกรมการขนส่งทางบก มาเป็นระยะเวลาที่สมควร ไม่น่าจะน้อยจนเกินไป ทำให้สามารถจดจำกฎระเบียบใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น บุคลากรกรมการขนส่งทางบกในช่วงอายุตั้งแต่ 30 - 41 ปี ในภาพรวมจึงมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มากกว่ากลุ่มบุคลากรในช่วงอายุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับพศกิจ จันทเลิศ (2559) ที่ศึกษาความรู้เรื่อง การรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่สังกัด กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรประจำจังหวัดจันทบุรี และสุนิสา นันทขลารกิจ (2566) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

2.3 บุคลากรกรมการขนส่งทางบกกระตือรือร้นการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในภาพรวม มากกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานให้บริการติดต่อกับประชาชนโดยตรง จึงมีความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการด้านต่าง ๆ กับกรมการขนส่งทางบกเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในภาพรวมมากกว่าบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับสุรเชษฐ์ พอสม และคณะ (2565) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 กรณีศึกษาข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

2.4 บุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 9 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในภาพรวมมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 9 ปี เป็นช่วงที่มีความสัมพันธ์กับการทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก จึงทำให้กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในช่วงนี้มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ กฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเลื่อนระดับ จึงทำให้บุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีประสบการณ์ทำงาน 4 - 9 ปี มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในภาพรวมมากกว่าบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในช่วงประสบการณ์ทำงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับอัญญา มธุระเมธา และพลอยไพลิน ศรีวิเศษ (2559) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์

2.5 บุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมการขนส่งทางบกตำแหน่งวิชาการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทั่วไป

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมการขนส่งทางบกตำแหน่งวิชาการ เป็นกลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น นิติกร นักทรัพยากรบุคคล และนักวิชาการขนส่ง จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบต่าง ๆ รวมถึงเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะทำให้เกิดภาพรวมของงานที่กว้างขึ้นมีความเข้าใจต่อสถานการณ์ สังคม ในปัจจุบันอย่างลึกซึ้ง และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น กลุ่มบุคลากรกลุ่มนี้ จึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มคุณค่า และประสิทธิภาพของการดำเนินงานในกรมการขนส่งทางบกได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับณัฏฐ์ อภิณูญานันต์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสื่อที่ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลกับระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกที่มีต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พบว่า ปัจจัยด้านช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับระบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานด้านการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับงานเอกสาร และด้านการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับการตอบสนองและการให้บริการต่อประชาชน เป็นงานที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 หากไม่ปฏิบัติตามอาจส่งผลเสียต่อหน่วยงาน หรือผู้ปฏิบัติ ทำให้บุคลากรกรมการขนส่งทางบกต้องปรับตัวกันเป็นอย่างมาก ดังนั้น บุคลากรกรมการขนส่งทางบก ควรมีติดตามเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับตัวให้ทันกับระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับอมรรวรรณ แซ่เผือก (2560) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และกมลชนก วงศ์สวัสดิ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2563) ที่ศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาความรู้ความเข้าใจในข้อมูลส่วนบุคคลในองค์กร สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในระดับองค์กร ซึ่งได้แก่ การมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยองค์กรมีความเข้าใจว่า ข้อมูลส่วนบุคคลไม่ได้หมายถึง ชื่อ นามสกุล ข้อมูลที่อยู่ หรือเลขบัตรประชาชนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคลได้โดยตรงหรือโดยอ้อม เช่น ข้อมูลการเดินทางของรถ (ข้อมูล GPS) ข้อมูลเลขทะเบียนรถ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา พบว่าบุคลากรกรมการขนส่งที่มีอายุ 33 - 41 ปี และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงควรมีการจัดอบรมในองค์กรให้กับบุคลากรทุกระดับ เช่น การจัดอบรมออนไลน์ การจัดอบรมในห้อง รวมถึงการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย ซึ่งได้แก่ การจัดทำคู่มือแนะนำอย่างง่าย การจัดทำอินโฟกราฟิกที่น่าสนใจ เพื่อให้บุคลากรของกรมการขนส่งทางบก ในช่วงอายุต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

1.2 จากผลการศึกษา พบว่าช่องทางการรับรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก อาจเป็นเพราะสื่อเครื่องมือ หรือช่องทางการรับรู้ ไม่ได้เป็นปัจจัยโดยตรงอาจมีปัจจัยอื่น หรือช่องทางในการรับรู้อื่นๆ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการส่งเสริมในการเพิ่มช่องทางการรับรู้อื่น ๆ เพิ่มเติม ให้แก่บุคลากร ในลักษณะสื่อดิจิทัล เช่น ยูทูบ พอดคาสต์ และอีเลิร์นนิ่ง ที่สามารถเรียนรู้ได้เองและเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น สัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อเป็นข้อมูลประกอบเพิ่มเติมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณมักให้ข้อมูลที่เป็นตัวเลข แต่ไม่สามารถอธิบายเชิงลึก ความแตกต่างที่เกิดขึ้น ดังนั้น การสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณจะช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งว่า สาเหตุที่บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 แตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนานโยบายหรือมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่มบุคลากรต่อไป

2.2 ศึกษาศาขปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบก

2.3 ศึกษาค้นเพิ่มเติมในเรื่องของปัญหาอุปสรรคในการนำความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกมาบังคับใช้

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก วงศ์สวัสดิ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2563). ความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 53-67.
- กรมการขนส่งทางบก. (2567a). *กองแผนงาน กลุ่มสถิติการขนส่ง: สถิติวิเคราะห์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สืบค้น 7 พฤษภาคม 2567 จาก <https://web.dlt.go.th/statistics/>
- กรมการขนส่งทางบก. (2567b). *กองการเจ้าหน้าที่ ภาพรวมอัตรากำลังข้าราชการ*. สืบค้น 7 พฤษภาคม 2567 จาก <https://apps.dlt.go.th/hr/web2556/index.php?name=page&file=page&op=m03>
- กัมปนาท บุตรตัว. (2567). *ความหมายของสื่อการสอน*. ClassStart. สืบค้น 7 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.classstart.org/classes/297>.
- ณัชกร อภิญาณมนตรี และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. *วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์*, 1(1), 39-50.
- ปวิศร์ จันทวัฒน์ และศรีรัฐ โกวงศ์. (2566). ความตระหนักในการรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์. *วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, 12(2), 14-24.
- พงศ์กิจ จันทเลิศ. (2559). *ความรู้เรื่องการรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา : เจ้าหน้าที่สังกัดกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรประจำจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562. (27 พฤษภาคม 2562). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 69 ก หน้า 52-95.
- วิรัชชานา วิทิตปรกรณ์ และศรีรัฐ โกวงศ์ (2567). ความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ. *Journal of Modern Learning Development*, 9(10), 597-613.
- ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์. (2567). *การเขียนเชิงสร้างสรรค์บนสื่อออนไลน์*. สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- สุนิสา นันทชลกรกิจ. (2566). ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยุทธศาสตร์และความมั่นคง มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรเชษฐ์ พอสม, วิจิตรา ศรีสอน และชนรรดา สว่างภพ. (2565). ความรู้ความเข้าใจความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 กรณีศึกษาข้าราชการสำนักข่าว กรองแห่งชาติ. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(9), 235-247.
- อมรรวรรณ แซ่เผือก. (2564). ความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัญญา มธุรมธา และพลอยไพลิน ศรีวิเศษ. (2559). ความรู้ความเข้าใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539. รายงานการวิจัย. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Bloom, B. S., Hastings, J. T., & Madaus, G. F. (1971). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*. McGraw-Hill.
- Hospers, J. (1967). *An introduction to philosophical analysis* (2nd ed.). Prentice-Hall.



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร
Transformational leadership of administrators
at Sakon Nakhon Kindergarten School

เจษฎากร ตุราตัน^{1*}, กิจพิณัฐ อุสาโห²
 Jetsadakhon Turarat^{1*}, Kitpinit Usaho²

^{1,2} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

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

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

Received: April 11, 2025

Revised: May 20, 2025

Accepted: May 23, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลสกลนคร จำนวน 73 คน ในปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ค่าความตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำการบริการจัดการโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม และด้านภาวะผู้นำทางการสื่อสาร 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร มีดังนี้ 2.1) ด้านภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ผู้บริหารควรมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึกโดยผ่านกระบวนการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงออก มีทัศนคติของตนเองอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ 2.2) ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศ สนับสนุนความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยใช้การสื่อสารเป็นพื้นฐานเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีข้อตกลงเพื่อสร้างกฎระเบียบของสถานศึกษาเพื่อจะได้ร่วมกันอย่างมีความสุข

ได้แก่ การเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น 2.3) ด้านภาวะผู้นำการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ สั่งการ รวมทั้งการประสานงานต่าง ๆ และต้องปรับปรุงกลยุทธ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีสมรรถภาพทางวิชาการสูง 2.4) ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรมีรูปแบบการบริหารจัดการทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดการฐานข้อมูลให้เกิดความครอบคลุม ในภาระงานและวางแผนพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนงบประมาณทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร, โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

Abstract

The objective of this research was to study the level of development guidelines for transformational leadership of administrators at Sakon Nakhon Kindergarten School. The respondents included five school administrators and 73 teachers from Kindergarten School in Sakon Nakhon, totaling 78 individuals from one school in the academic year 2024. The research instruments used were a five-point Likert scale questionnaire, which had a reliability coefficient of 0.97, content validity of the questionnaire between 0.67 and 1.00, and a semi-structured interview. The statistical methods applied for data analysis included frequency percentage, mean, standard deviation, and content analysis. Research findings: 1. The leadership level of Sakon Nakhon Kindergarten School administrators was found to be at the highest level overall. When considering individual aspects, all were at the highest level, ranked from highest to lowest average as follows: leadership in Innovation and digital technology, school management leadership, ethical leadership, and communication leadership. 2. The guidelines for developing transformational leadership of administrators at Sakon Nakhon Kindergarten School were as follows: 2.1) Communication leadership: Administrators should have processes for conveying news, information, knowledge, experiences, opinions, and feelings through speaking, writing, using symbols, and expression, with appropriate attitudes for the environment, culture, and various situations. 2.2) Ethical leadership: Administrators must create an atmosphere that supports individual differences with understanding and acceptance, using communication as a foundation to achieve mutual understanding. They should establish agreements to create school regulations for harmonious coexistence, including self-understanding and understanding of others. 2.3) School management leadership: School administrators have important duties in policymaking, planning, decision-making, directing, and coordinating various tasks. They must regularly update strategies to stay current. School administrators must pursue additional knowledge and maintain high academic competency. 2.4) Innovation and digital technology leadership: Administrators should have concrete management models for innovation and digital technology, implement comprehensive database management for workloads, plan innovation and digital technology development, and provide budget support for innovation and digital technology.

Keywords: transformational leadership, administrators, Sakon Nakhon Kindergarten School

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาถึงช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยต้องตระหนักถึงการศึกษาที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีความก้าวหน้าในการเข้าถึงการศึกษาระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ซึ่งเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง การปรับปรุงระบบการศึกษา และการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาสและความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศและด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต ดังนั้นคุณภาพของระบบการศึกษาตลอดจนสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ดังกล่าว (อิวัจ เกลานี, 2562)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการจัดสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง มาตรา 39 กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนนอกจากจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะในการบริหารงานแล้ว จำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหาร สถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุธิกานต์ บริเอก, 2564) สอดคล้องกับพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับอรรถพรณ เทียนคันฉัตร (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใชภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งที่จะสะท้อนการมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นความสามารถของครูผู้สอนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดี โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย (กมลชนก ศรีสุตา, 2564) ซึ่งครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ถือได้ว่าครูเป็นผู้สร้างสรรค์สังคมประเทศชาติเพราะครูมีภาระหน้าที่ต่อสังคมประเทศชาติบ้านเมือง หากครูปฏิบัติหน้าที่ของตนเองบกพร่อง ย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาของเด็ก ๆ ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ทำให้สังคมประเทศชาติต้องได้รับผลกระทบไปด้วย จึงถือว่าอาชีพครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคนเพื่อไปพัฒนาประเทศชาติ ประเทศชาติจะประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งเพราะมีครูและผู้บริหารที่มีคุณภาพ (สุนันธิณี ม่วงเนียม, 2560)

ภาวะผู้นำที่มีคุณค่าต่อการนำและการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายได้เป็นอย่างดีและมีค่ายิ่งในการศึกษา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรแห่งความรู้ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กร ภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาและพัฒนาแผนการเพื่อการแก้ปัญหานั้น ๆ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมคือ การวางแผนและจัดองค์กร การตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบการ ปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทนองค์กร การประสานงาน การให้คำปรึกษา การนิเทศและการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้าน เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยจะต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งได้แก่ การมีความสามารถ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประสบผลสำเร็จ ความรับผิดชอบ การเข้าไปมีส่วนร่วม การมีตำแหน่งทางสังคม การรู้และเข้าใจสถานการณ์ มีความกล้าหาญ มีคุณธรรม การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การมีพลังก่อให้เกิดศรัทธา และการปรับปรุงงานเป็นระบบดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาเกิดสภาพ “ภาวะผู้นำบกพร่อง” ในคุณลักษณะเบื้องต้นดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น อาจทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ, 2553)

โรงเรียนอนุบาลสกลนคร เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 โดยมีผู้บริหารจำนวน 5 คน มีครูผู้สอนจำนวน 73 คน และจำนวนผู้เรียน 2,257 คน มุ่งจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่กำหนดไว้เป็นแนวทางให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกันกับนักเรียนทุกระดับชั้นให้ได้มาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนครในการบริหารจัดการ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนอนุบาลสกลนคร, 2567)

จากความสำคัญของการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า การศึกษาควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต โดยผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการ ขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานด้วยศาสตร์และศิลป์โดยแสดงถึงภาวะผู้นำ ที่แสดงออกอย่างสร้างสรรค์และสร้างความกลมเกลียวความร่วมมือ ร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ปฏิบัติงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลสกลนคร จังหวัดสกลนคร เกิดความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ซึ่งจะทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับใด รวมถึงได้ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างและสนับสนุนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ประกอบด้วยประเด็นสำคัญจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร จากหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลในประเทศและต่างประเทศ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ที่มีความถี่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50 ขึ้นไป หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้มีความเหมาะสมกับบริบทการวิจัย โดยมี 1 องค์ประกอบที่มีการตั้งชื่อขึ้นใหม่ คือ ภาวะผู้นำการบริการจัดการโรงเรียน จากผลการศึกษวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้ ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านที่ 1 ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ภาวะผู้นำด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ภาวะผู้นำด้านที่ 3 ภาวะผู้นำการบริหารจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำด้านที่ 4 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ ถ้าผู้บริหารต้องการแก้ปัญหาไม่ให้เกิดผลกระทบที่รุนแรงแล้ว จะต้องมุ่งที่เรื่องของการสื่อสารเป็นก้าวแรก หากผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ก็จะลดลงหรือหมดไปในที่สุด เพราะฉะนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพขององค์กรจะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจอันดีในงานของตนเองและสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ความสามารถและควมมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร จึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ผู้นำและบุคลากรในองค์กรพึงมี มีนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับการสื่อสารที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหาร ดังนี้ นราธิป โชคชัยสุนทร (2562) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารอย่างถูกต้อง ทั้งด้านการพูด การฟังและการแสดงออกมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

2. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

ผู้บริหารต้องมีการประพฤติปฏิบัติตามความดีงามแห่งคุณธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจริยธรรมจึงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ผู้นำและบุคลากรในองค์กรพึงมี มีนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหาร ดังนี้ อุมพร ธรรมสมบัติ (2563) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารถึงการไม่เห็นผิดเป็นชอบ การไม่ลำเอียง เป็นผู้รักความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความประพฤติตรงต่อหน้าที่ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่คดโกง รู้หน้าที่ของตนเอง ยึดหลักคุณธรรม ความดีและความจริง จงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม โดยแสดงต้นแบบพฤติกรรมให้เห็น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึงการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับกับจรรยาบรรณวิชาชีพ มีการตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การเป็นกัลยาณมิตร จงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยแสดงต้นแบบพฤติกรรมให้เห็น

3. ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้มีการกล่าวถึง ผู้บริหารมืออาชีพ ถือกันว่าเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญยิ่งทำให้ การปฏิรูปการศึกษาไทยบรรลุผลตามเจตนารมณ์ และช่วยให้แผนแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากในภาคปฏิบัติ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทหลัก และเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่ และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุม กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และการทำงาน ในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ ดังนั้นความก้าวหน้าหรือความล่าช้าของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียนจะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร โรงเรียนเป็นหลัก ณฤมล คูหาแก้ว (2563) กล่าวไว้ว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอมสร้างมุมมองใหม่ โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอนมีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ตามความจำเป็นของครูและมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป อีกทั้งยังมีบทบาท ในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจัดทำโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ

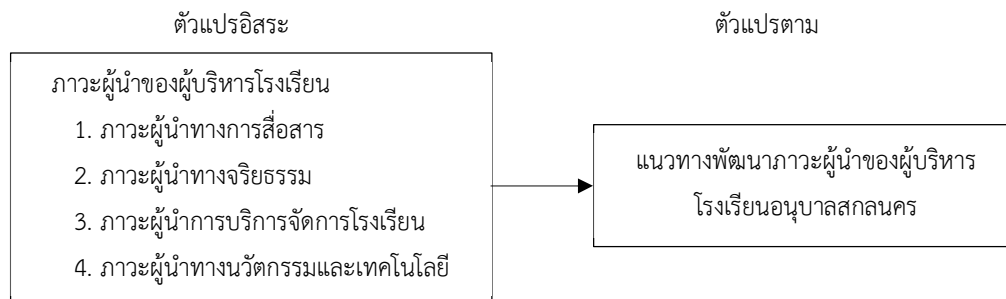
4. ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

ในปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านวิทยาการของโลก สิ่งที่ขาดไม่ได้อย่างหนึ่งในยุคปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล หากผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษา และมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแล้ว จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียนของครู โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ที่จำเป็นทั้งความรู้ในศาสตร์ การสอน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหารายวิชา และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอย่างดีแล้ว ครูก็จะสามารถบูรณาการ ความรู้ทั้ง 3 ส่วนนี้เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด แพรลภา พจนารถ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กร ทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง นวัตกรรมในการเป็นผู้นำแบบปรัชญาที่ทันสมัยของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ในการปฏิบัติงานขององค์กร ความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์รูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ในองค์กรเพื่อนำมาให้นักงานผลิตความคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์บริการและทางออกสู่ความสำเร็จ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยี และยอมรับนำเทคโนโลยี เข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้แนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อไปปรับใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีหลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Abe & Chowdhery, 2011; Ontario Principals' Council, 2014) สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (mixed methods research) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสกนนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรหน่วยที่ศึกษา (unit of study) คือ โรงเรียนอนุบาลสกนนคร ประชากรผู้ให้ข้อมูล (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ครูจำนวน 73 คน รวม 78 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (open – ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร

2.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร โดยการนำผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และแบบสอบถาม ปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะทางการพัฒนามาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงอธิบดีมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลสกนนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกนนคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลสกนนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกนนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มประชากร

3.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยส่งไปที่ผู้บริหารและครูผู้สอนใน โรงเรียนอนุบาลสกนนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกนนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มประชากร ทั้งหมด 78 ฉบับ จำแนกเป็นผู้บริหาร 5 คน และครู 73 คน

3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถาม

3.1.4 ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อศึกษาแนวทาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร สัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายในการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) และนำผลการวิเคราะห์เป็นตาราง ประกอบการบรรยาย

4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายด้าน และภาพรวม ซึ่งกำหนดคะแนนของคะแนน 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแปล ความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2546) ดังนี้

4.51 - 5.00 แปลความว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 แปลความว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (open ended questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนครของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น

4.4 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และนำเสนอ เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร และตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1	ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร	4.53	0.53	มากที่สุด
2	ภาวะผู้นำทางจริยธรรม	4.53	0.61	มากที่สุด
3	ภาวะผู้นำการบริหารจัดการโรงเรียน	4.55	0.54	มากที่สุด
4	ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.60	0.44	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.54	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.52$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.44$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการบริหารจัดการโรงเรียน ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.54$) และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.53$)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร โดยนำค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในแต่ละด้านนำมาสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร “ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร” ผู้ทรงคุณวุฒิให้แนวทาง ดังนี้ “ทักษะด้านการสื่อสารเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญยิ่งของศตวรรษที่ 21 การขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จต้องเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความชำนาญในทักษะด้านการสื่อสาร” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ วันที่ 16 ธันวาคม 2567) “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในด้านการสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจน ทั้งการพูดการเขียนและทักษะการสื่อสารทางภาษาอย่างหลากหลายรูปแบบ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ วันที่ 17 ธันวาคม 2567) “ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในด้านการสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทศณคติและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใช้ทักษะการพูดและเทคนิคด้านการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ วันที่ 18 ธันวาคม 2567)

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร “ภาวะผู้นำทางจริยธรรม” ผู้ทรงคุณวุฒิให้แนวทาง ดังนี้ “ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ประพฤติปฏิบัติให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้เห็นแบบอย่างที่ดี” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ วันที่ 16 ธันวาคม 2567) “ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ วันที่ 17 ธันวาคม 2567) “ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม เป็นผู้อยอมรับความคิดเห็นของครูผู้สอน ใช้จิตวิทยาในการเสริมสร้างกำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงออกตามความรู้ความสามารถอย่างถึงที่สุด” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ วันที่ 18 ธันวาคม 2567)

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร “ภาวะผู้นำการบริหารจัดการโรงเรียน” ผู้ทรงคุณวุฒิให้แนวทาง ดังนี้ “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ ต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามภารกิจของสถานศึกษาในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศแบบไร้พรมแดน” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ วันที่ 16 ธันวาคม 2567) “ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนาระบบ พัฒนาการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ วันที่ 17 ธันวาคม 2567) “ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ สั่งการ รวมทั้งการประสานงานต่าง ๆ และต้องปรับปรุงกลยุทธ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ วันที่ 18 ธันวาคม 2567)

4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร “ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล” ผู้ทรงคุณวุฒิให้แนวทาง ดังนี้ “ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องมีแหล่งเรียนรู้ มีสื่อและนวัตกรรมให้กับครูผู้สอนและผู้เรียน” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 1, สัมภาษณ์ วันที่ 16 ธันวาคม 2567) “ผู้บริหาร มีการกรรมาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบการบริหารจัดการทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 2, สัมภาษณ์ วันที่ 17 ธันวาคม 2567) “ผู้บริหาร สนับสนุนงบประมาณทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อการเรียนการสอน มีการจัดห้องเรียนที่หลากหลายโดยกำกับและดูแลระบบการบำรุงรักษานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล” (ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3, สัมภาษณ์ วันที่ 18 ธันวาคม 2567)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร ผู้วิจัยสามารถนำประเด็นที่มีความสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำการบริหารจัดการโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม และด้านภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนครเน้นการส่งเสริมด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากลโดยเล็งเห็นความสำคัญในการใช้ข้อมูล เทคโนโลยีและดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านสื่อออนไลน์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาพิจารณาและประกอบการตัดสินใจ ตัดสินคุณค่าและค่าน่าเชื่อถือของข้อมูลเพื่อใช้สำหรับการบริหารการศึกษา

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร ด้านภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับบุคลากรด้วยการสื่อสารได้อย่างหลากหลายรูปแบบ ส่วนผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ผ่านการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารที่มีวิธีการที่หลากหลายมีการเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์และรูปแบบการสื่อสาร มีการอัปเดตข้อมูลและความทันสมัยมีความสามารถในการเจรจาพันธมิตรภายในและภายนอกมีวิธในการจูงใจผู้อื่นในการทำงาน รวมถึงมีการสร้างเครือข่าย ในด้านการสื่อสารเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารที่แข็งแกร่ง มีกลยุทธ์และเข้าใจการสื่อสารสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขญา โคมลวานิช และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกนนคร ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม ส่วนผู้บริหารตัดสินใจโดยมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องมาจากผู้บริหาร

โรงเรียนอนุบาลสกลนคร มีเป้าหมายหลักในการปลูกฝังศีลธรรม ให้กับครูผู้สอนและนักเรียนสำนึกในจริยธรรมและอบรมหล่อหลอมให้ความรู้แก่ครูผู้สอนและนักเรียนให้มีความเข้มแข็ง และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ด้านภาวะผู้นำการบริหารจัดการโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด ในเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารขับเคลื่อนงานในหน้าที่ทั้ง 4 ฝ่ายงาน เป็นไปตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้ ส่วนผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามความต้องการของบุคลากรจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนครได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักการกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของทักษะการบริหารที่จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมการบริหาร สอดคล้องกับพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด และในเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ส่วนผู้บริหารจัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องมาจากภาวะผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสกลนคร มีความเข้าใจในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ เฉพาะทางมีความรู้และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ สอดคล้องกับ งานวิจัยของณัฐริตา สงค์แก้ว (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรู้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสกลนคร ได้ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในด้านการสื่อสาร สามารถถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนทั้งการพูดการเขียนและทักษะการสื่อสารทางภาษาอย่างหลากหลายรูปแบบ ตลอดจนสามารถใช้การสื่อสารเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการใช้ข้อมูล การกระตุ้นและโน้มน้าว สามารถประเมินผลที่เกิดจากการสื่อสาร และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป

2. ด้านภาวะผู้นำทางจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ครูผู้สอนและนักเรียนได้เห็นแบบอย่างที่ดีเพื่อปลูกฝังจริยธรรมให้เกิดขึ้นโดยผ่านการปฏิบัติตนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน มีการจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย

3. ด้านภาวะผู้นำการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ สั่งการ รวมทั้งการประสานงานต่าง ๆ และต้องปรับปรุงกลยุทธ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องมีแหล่งเรียนรู้ มีสื่อและนวัตกรรมให้กับครูผู้สอนและนักเรียน โดยการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

และมีประสิทธิผลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน มีการกรรรมกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและมีช่องทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการสื่อสาร ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ภาวะผู้นำการจัดการบริการโรงเรียน ภาวะผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์

1.2 ควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และแนวคิดเพื่อเสริมสร้างทักษะในการเป็นผู้นำสภาวะการเปลี่ยนแปลง

1.3 สนับสนุนงบประมาณอุปกรณ์อย่างเหมาะสม

1.4 แนะนำและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลงานการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำตามที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอื่น อาทิ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาและนอกเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีสุตา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐธิดา สงค์แก้ว. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราธิป โชคชัยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 2* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- แพรวภา พจนารถ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อความสำเร็จในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาการจัดการบริหารทัศน์*, 22(1), 241–257.
- โรงเรียนอนุบาลสกนนคร. (2567). *บุคลากร*. สืบค้น 11 เมษายน 2567 จาก <https://abs.ac.th/abs/index.php/personnel-menu/personnel-submenu>.
- สุชญา โกมลวานิช, สิทธิชัย สอนสุภี, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ และเกื้อจิตต์ ฉิมทิม. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21*, 27 มีนาคม 2563 หน้า HM016-HM016-8. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. <https://app.gs.kku.ac.th/images/img/support/grc2020/pdfabstracts/HM016.pdf>.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนนคร.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุมาพร ธรรมสมบัติ. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 24*. ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนนคร.
- อิวัจ เดลานี. (2562). *การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา*. สืบค้น 11 เมษายน 2567 จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่-21>.
- Abe, T., & Chowdhery, S. (2011). *World-class leadership: Leading yourself, your team, the world and the society*. Singapore: World Scientific Publishing.
- Ontario Principals' Council. (2014). *Preparing principals and developing school leadership associations for the 21st century: Lessons from around the world*. <https://internationalschoolleadership.com/wp-content/uploads/2014/12/International-Symposium-White-Paper-OPC-2014.pdf>.



ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

Digital era skills of school administrators in the Thung Fon group under
the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area 3

กฤตติดา ศรีภูวงษ์^{1*}, กิจพิณัฐ อุสาโห²
Krittida Sriphoo Wong^{1*}, Kitpinit Usaho²

^{1,2} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

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

*Corresponding author's e-mail: momeejil@gmail.com^{1*}, kitpinit@gmail.com²

Received: May 04, 2025

Revised: May 18, 2025

Accepted: May 20, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เก็บข้อมูลจากครูผู้สอน 108 คนใน 13 โรงเรียน ด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผ่าน Google Form ได้รับตอบกลับ 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.74 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนงาน ร่วมกับผู้ร่วมงานโดยมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน รองลงมา คือ การกระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำองค์ความรู้ทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญ ประกอบด้วย การบูรณาการองค์ความรู้ และติดตามวัดผลการบริหาร เพื่อประยุกต์ใช้กับบริบทของสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารจัดการบุคลากร การพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน และการสร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นดิจิทัล

คำสำคัญ: ทักษะยุคดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา

Abstract

This research aimed to study the level and development approaches for digital-era school administrators' skills in the Thung Fon group under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. Data was collected from 108 teachers across 13 schools using questionnaires and interviews via Google Form, with 98 responses received of 90.74%. The findings revealed that the overall skill level of digital-era school administrators in the Thung Fon group was high. The highest-rated skill was collaborative planning with staff toward common goals, followed by motivating personnel to work at full capacity and recognizing individual differences. The lowest-rated skill was applying administrative knowledge appropriately to various situations. Key development approaches for digital-era school administrators' skills include integrating knowledge and following administrative innovations to apply within the school context, creating a friendly working atmosphere and using psychological principles in personnel management, developing modern information systems, promoting digital technology in teaching and learning, and creating administrative innovations to develop the organization toward digital transformation.

Keywords: digital era skills, school administrator, development approach

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน และเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาภาครัฐ เอกชน มองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้น จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวเดินช้าจะทำให้เสียโอกาสอีกมากมาย การจัดการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่มีความจำเป็นต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงนั้น และการจัดการศึกษาต้องเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561)

การจัดการศึกษามีเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และประเทศชาติ ความสำเร็จของการจัดการศึกษาล้วนเกิดขึ้นที่สถานศึกษาเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จเหล่านี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่จะบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพดังกล่าว ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะที่ดี มีการวางแผนที่ดี กำหนดทิศทางล่วงหน้าในการดำเนินงาน พัฒนาไปในแนวทางใด วางแผนและบริหารงานทางด้านการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน พัฒนาศักยภาพของบุคคล ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้เรียกว่า ทักษะหรือความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ (สัตตบุษย์ โพธิ์รุท, 2564) ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อาริสา ดวงเนตร, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ อาทิ มีวิสัยทัศน์

และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ อันจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะทักษะผู้บริหารนั้นเป็นการใช้ความสามารถของบุคคลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชาติ ธาดาธำรงเวช, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 และกฎกระทรวง แบ่งงานราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 ให้เป็นหน่วยงานหลัก ที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสิทธิโอกาสในการได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และต่อมาในปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายได้กำหนดนิยามการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี เป็นการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากการดำเนินงานที่ผ่านมาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ปัญหาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คือ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการสื่อสารที่ดี ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล และทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในหลายด้าน อาทิ การบริหารจัดการสถานศึกษายังขาดประสิทธิภาพ จะเห็นได้จากครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดคุณภาพและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาตนเอง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงได้มีการจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับยุคดิจิทัล เปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ ยกระดับทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566)

จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ว่ามีระดับทักษะการบริหารงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้นำผลการวิจัยด้านทักษะการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

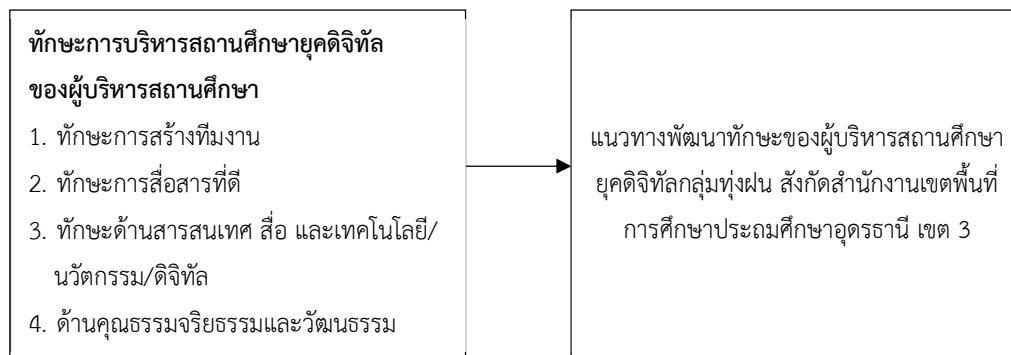
การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีการศึกษาในหลายมิติที่สำคัญ โดยสุภวัช เชาวน์เกษม และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล โรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของนักเรียนและการเรียนรู้ การปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม การสร้างโอกาสการประชาสัมพันธ์ การสร้างภาพลักษณ์ และการสื่อสาร ในขณะที่อารีย์ น้ำใจดี และพิชญานา ยืนยาว (2562) นำเสนอหลักคิดในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรยุคดิจิทัลว่าผู้บริหารต้องคำนึงถึง 3 ด้านสำคัญ คือ ด้านกลยุทธ์ที่ต้องสอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถของบุคลากรที่ต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการคิดเชิงออกแบบ และการทำงานแบบยืดหยุ่น รวมถึงด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องมีความพร้อมในการปรับตัวและความไว้วางใจต่อการเปลี่ยนแปลง กวินท์ บินสะอาด (2564) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก โดยความคิดเห็นแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน แต่ไม่แตกต่างตามขนาดของสถานศึกษา และได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลผ่านการจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารด้านเจตคติและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การปลูกฝังบรรทัดฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน และการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลในสถานศึกษา ส่วนกมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม 5 ประการ ได้แก่ ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด ทักษะการจินตนาการและถ่ายทอดจินตนาการ ทักษะการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง ทักษะการร่วมมือในการสืบค้น และทักษะการสร้างแบบจำลองทางความคิดหรือนวัตกรรม พร้อมทั้งต้องมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และธนวัฒน์ สุวรรณเหล่า (2564) กล่าวว่า สภาพปัจจุบันของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง แต่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และได้เสนอแนวทางการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ผ่านการนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการจัดอบรมเสริมสร้างทักษะการใช้เทคโนโลยีในการสอน ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ผ่านการให้ขวัญกำลังใจและมอบรางวัลความสำเร็จ ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจผ่านการกำหนดนโยบายการใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้ และทักษะด้านเทคนิคทางเทคโนโลยีผ่านการจัดประกวดนวัตกรรมการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป การทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีทั้งทักษะด้านเทคโนโลยีและทักษะด้านการบริหารจัดการ สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล และสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล กลุ่มทุน ผ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้จากศึกษาแนวคิดของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560) มี 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสร้างทีมงาน 2) ทักษะการสื่อสารที่ดี 3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล และ 4) ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสถานศึกษากลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 141 คน จำแนกเป็น ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 74 คน ครูชำนาญการ จำนวน 46 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 21 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสถานศึกษากลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Mogan (1970) ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งครู ดังนี้ ครูไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 56 คน ครูชำนาญการ จำนวน 36 คน และครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 16 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยนำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ในด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ไปสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากหนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาแบบสอบถาม มาจากงานวิจัยของกมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) เรื่อง ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม ทั้งนี้ เพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและให้คะแนนตามสูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหา ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (item total correlation) แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

6) ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง

7) จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล กลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2) ขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งลิงก์ของ Google form ไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไลน์ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้รับตอบกลับ 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.74 วิเคราะห์และนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงวุฒิ 3 คน เพื่อขอทราบแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1) ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

2) วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ซึ่งคำถามจะเป็นสถานการณ์ทั่วไป และสถานการณ์ในสถานศึกษาให้ ครูเลือกตอบตามความคิดเห็นในข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3) วิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จแล้วหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลการวิเคราะห์มาแปลผล ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ได้ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวม

ด้าน	ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ทักษะการสร้างทีมงาน	4.19	0.43	มาก
2	ทักษะการสื่อสาร	4.11	0.62	มาก
3	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล	4.30	0.54	มาก
4	ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม	3.93	0.52	มาก
	ภาพรวม	4.13	0.53	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ทักษะการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.43) และทักษะการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.52)

ตาราง 2 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทักษะการสร้างทีมงาน

ข้อ	ทักษะการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.19	0.33	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในลักษณะการสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน และมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็น	4.20	0.48	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนงานร่วมกัน มีเป้าหมายทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน	4.25	0.47	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.21	0.46	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงกับ ความถนัดของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.15	0.39	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	4.22	0.44	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ.	4.11	0.43	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.09	0.47	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	4.17	0.45	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายในการ บริหารงานได้อย่างชัดเจน	4.18	0.48	มาก
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	4.16	0.49	มาก
ภาพรวม		4.18	0.44	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับทักษะการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัว ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนงานร่วมกับผู้ร่วมงาน มีเป้าหมายทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.44) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 3 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านทักษะการสื่อสาร

ข้อ	ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิจารณญาณในการไตร่ตรองถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข่าวสาร	4.05	0.57	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าวเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.09	0.63	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูลความรู้ได้เป็นอย่างดี	4.08	0.62	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกิริยาตอบสนอง ต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในสถานศึกษา	4.06	0.60	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	4.07	0.61	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.59	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการความรู้สู่ความคิดเห็นให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.00	0.62	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี	4.01	0.60	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว	4.05	0.57	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี	4.09	0.69	มาก
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	4.08	0.62	มาก
ภาพรวม		4.06	0.61	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าวเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการความรู้สู่ความคิดเห็นให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล

ข้อ	ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถพื้นฐาน ในการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.20	0.56	มาก
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และศึกษาเกี่ยวกับระบบทาง เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลใหม่อยู่เสมอ	4.33	0.52	มาก
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ได้อย่างคล่องแคล่ว	4.25	0.50	มาก
4.	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	4.26	0.51	มาก
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัล/นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.49	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัล/นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.27	0.50	มาก
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สถานศึกษามีเว็บไซต์ ได้มีโซเชียลมีเดีย ในการติดต่อสื่อสารเพื่อความสะดวกรวดเร็ว	4.20	0.51	มาก
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสื่อสารเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา ให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	4.22	0.53	มาก
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกระบวนการสารสนเทศ สื่อ และ เทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัลมาพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ	4.19	0.57	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวให้ทันสมัยกับเทคโนโลยี	4.21	0.56	มาก
ภาพรวม		4.24	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ และศึกษาเกี่ยวกับระบบทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัล/นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกระบวนการสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัลมาพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 5 ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม

ข้อ	ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเอง ครู นักเรียน และบุคคลทั่วไป	3.66	0.51	มาก
2.	ผู้บริหารตัดสินใจภายใต้กรอบความคิดทาง คุณธรรม จริยธรรม	3.75	0.45	มาก
3.	ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรม สถานศึกษาที่ดี	4.08	0.47	มาก
4.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ	3.89	0.52	มาก
5.	ผู้บริหารมีการพัฒนาความเป็นผู้นำด้าน คุณธรรม จริยธรรม	3.76	0.55	มาก
6.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็น ที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรมซื่อสัตย์	3.88	0.48	มาก
7.	ผู้บริหารเป็นผู้มีวินัย ซื่อสัตย์ และรักษาสัจจะ	4.09	0.51	มาก
8.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ	3.77	0.45	มาก
9.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนา	4.03	0.47	มาก
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้มีสติปัญญา มีความรอบรู้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง และเหมาะสม	3.89	0.51	มาก
ภาพรวม		3.88	0.50	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.50) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีวินัย ซื่อสัตย์ และรักษาสัจจะ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ดี ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.47) และผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.47) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับตนเอง ครู นักเรียน และบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.51)

แนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

1. ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารที่ดีต้องยึดหลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยเป็นผู้มีคุณธรรม เมตตายุติธรรม และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
2. ทักษะการสร้างทีมงาน แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์บริบท บูรณาการองค์ความรู้ และติดตามวัดกรรมการบริหาร เพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ทักษะการสื่อสาร แนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับฟังความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารจัดการความรู้และความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน
4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นดิจิทัล

การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อยกระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลกลุ่มทุ่งฝน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากระดับมากไปสู่ระดับมากที่สุด มีแนวทางดำเนินการโดยจัดโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารเฉพาะทางที่เน้นทักษะดิจิทัลขั้นสูงสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ทุ่งฝน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านดิจิทัล (digital PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ตอบสนองจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของผู้บริหารแต่ละคน ส่งเสริมการเรียนรู้จากสถานศึกษาต้นแบบที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและโค้ชโดยจับคู่ผู้บริหารที่มีทักษะดิจิทัลสูงกับผู้ที่ต้องการพัฒนาจัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ทันสมัยเพียงพอ สร้างแรงจูงใจและยกย่องเชิดชูผู้บริหารที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาการศึกษาค้นคว้าได้โดดเด่นจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการศึกษาในระดับเขตพื้นที่บูรณาการทักษะดิจิทัลเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานและส่งเสริมความร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาความเชี่ยวชาญต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการทั้งหมดนี้ควรทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะดิจิทัลได้เต็มศักยภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภวัช เชาวน์เกษม และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกวิทร์ บินสะอาด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยในสถานศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของกวิทร์ บินสะอาด (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลพบว่าการปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมีอาชีพและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

2. ทักษะการสร้างทีมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของอารีย์ น้ำใจดี และพิชญาภา ยืนยาว (2562) ศึกษาเรื่อง ผู้นำกับการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงด้านความสามารถของบุคลากร ต้องมีความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถจัดการโครงการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภวัช เชาวน์เกษม และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ด้านการสื่อสารเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ และผลักดันให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในชีวิตประจำวันและการจัดการศึกษา องค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อนำพาโรงเรียนและบุคลากรไปสู่การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (digital literacy and skills) ผู้บริหารสามารถใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ แอปพลิเคชัน และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียน (Student Information System: SIS) เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (Learning Management System: LMS) และเครื่องมือสำหรับการจัดการประชุมออนไลน์

2. ทักษะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล (digital leadership and management skills) ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสอน และการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน มีความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างราบรื่นสร้างและรักษาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ชุมชน และโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนพัฒนาทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และสามารถติดตามและประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนในเทคโนโลยีนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา

3. ทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ในโลกดิจิทัล (digital communication and interaction skills) ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และทันเวลา

4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในบริบทดิจิทัล (digital critical thinking and problem-solving skills) สามารถวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการจัดการศึกษา และสามารถประยุกต์รวมถึงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างด้านความตรงต่อเวลา มาปฏิบัติงานแต่เช้า แต่งกายสุภาพเรียบร้อย พุดจาสุภาพ และปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

1.2 ทักษะการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ ทางการบริหารมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น ประยุกต์ใช้หลากหลายแนวคิด เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยเลือกส่วนที่เหมาะสมกับสถานการณ์

1.3 ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้สู่ความคิดเห็นให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.4 ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำกระบวนการสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล มาพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เช่น การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ใช้ระบบจัดการข้อมูลนักเรียน (SIS) เพื่อติดตามพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การพัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการประชุมวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*, 2(14), 985-991.
<http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2522>.
- กวิณท์ บินสะอาด. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนวัฒน์ สุวรรณเหล่า. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สพป.อุดรธานี เขต 3*. สืบค้น 4 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.udonthani3.go.th>.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุภาวิช เขาวนเกษม, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ และสุตารัตน์ สารสว่าง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 3(3), 85-99.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/article/download/240158/165663/861194>.
- สุชาติ ธาดาธำรงเวช. (2555). *นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อารีสา ดวงเนตร. (2564). ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่21 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดยะลา. *วารสารครูพิบูล*, 8(2), 157-169.
- อารีย์ น้ำใจดี และพิชญภา ยืนยาว. (2562). ผู้นำกับการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *งานประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 11*, 11-12 กรกฎาคม 2562 หน้า 1647-1648. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.



ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่าน
เชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในรายวิชา การบูรณาการการอ่าน
เชิงวิชาการกับการพัฒนาองค์ความรู้วิชาชีพของครูภาษาอังกฤษ

The effects of task-based instruction on academic reading skills of
English major students in the course: Integration of academic reading and
development of English teachers association

วิภาศิริ แจ้งแสงทอง^{1*}

Wipasiri Jaengsaengthong^{1*}

¹ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ English Education Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: wipasiri.j@lawasri.tru.ac.th^{1*}

Received: May 15, 2025

Revised: June 02, 2025

Accepted: June 04, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่านเชิงวิชาการ เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ภาคเรียนที่ 2/2567 จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 15 แผน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.89 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 6 ข้อ 30 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่น 0.88 แบบวัดทักษะการอ่านเชิงวิชาการ จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน มีค่าความเชื่อมั่น 0.82 และแบบสอบถามความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.81 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test แบบ Dependent ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษา ก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในทุกองค์ประกอบและนักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบเน้นภาระงาน, ทักษะการอ่านเชิงวิชาการ, องค์ความรู้วิชาชีพครูภาษาอังกฤษ

Abstract

This research aimed to investigate the learning achievement after receiving instruction through a task-based teaching technique in relation to academic reading skills; to compare the academic reading skills of English major students before and after receiving instruction through the task-based teaching technique; and to examine the satisfaction of English major students toward the instructional approach employing the task-based teaching technique. The participants were 45 fourth-year English major students from Thepsatri Rajabhat University enrolled in the second semester of the academic year 2024. The research instruments included 15 instructional lesson plans with an average suitability score of 4.89; a learning achievement test comprising 6 items with a total score of 30 points and a reliability coefficient of 0.88; an academic reading skills test composed of 20 multiple-choice questions totaling 20 points, with a reliability coefficient of 0.82; and a satisfaction questionnaire divided into three aspects with 21 items, having a reliability coefficient of 0.81. The statistical methods employed were mean, standard deviation, and dependent t-test. The research findings revealed that the students' learning achievement after receiving instruction through the task-based teaching technique was significantly higher than before the instruction at the 0.001 level of statistical significance. The comparison of academic reading skills before and after instruction also indicated that the post-instruction mean score was significantly higher than the pre-instruction score, with statistical significance at the 0.001 level across all components. Furthermore, the students' overall satisfaction with the task-based instructional technique was at a high level.

Keywords: task-based instruction, academic reading skills, English teachers association

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การอ่านมิใช่เพียงทักษะพื้นฐาน แต่เป็นเสมือนกุญแจสำคัญที่ไขประตูสู่จักรวาลแห่งการเรียนรู้ในทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรั้วอุดมศึกษา ทักษะการอ่านเชิงวิชาการทำหน้าที่มากกว่าการเป็นเพียงสะพานเชื่อมสู่แหล่งข้อมูล แต่ยังเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่หล่อหลอมความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งถือเป็นรากฐานอันแข็งแกร่งของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มุ่งบ่มเพาะผู้เรียนให้เพียบพร้อมด้วยทักษะและคุณลักษณะ อันจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษโดยเฉพาะ ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเชิงวิชาการมิใช่เพียงสำคัญ แต่ถือเป็นหัวใจหลักในการเจาะลึกองค์ความรู้จากงานวิจัย บทความวิชาการ และสื่อทางวิชาชีพ

อันหลากหลาย ซึ่งล้วนเป็นชุมพรพทย์ทางปัญญาที่จะหล่อหลอมพวกเขา สู่การเป็นครูภาษาอังกฤษที่เปี่ยมด้วยคุณภาพและความเชี่ยวชาญ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยจำนวนมากยังคงสะท้อนให้เห็นถึงอุปสรรคสำคัญในทักษะการอ่านเชิงลึกของนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการจับประเด็นสำคัญ การวิเคราะห์โครงสร้างและเนื้อหาอย่างลุ่มลึก การตีความเชิงวิพากษ์อย่างแหลมคม ตลอดจนการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างเฉียบคม ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้กลายเป็นข้อจำกัดโดยตรงต่อศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา ด้วยเหตุนี้ การเรียนการสอนการอ่านเชิงวิชาการจึงควรก้าวข้ามรูปแบบการสอนแบบแยกส่วนที่ขาดการเชื่อมโยงกับบริบทจริง สู่การบูรณาการอย่างกลมกลืนกับการพัฒนาแนวคิดว่าวิชาชีพอ่างเป็นองค์รวม เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง ทรงคุณค่า และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ได้อย่างเป็นรูปธรรมในโลกแห่งความเป็นจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2560)

เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน (Task-Based Instruction: TBI) ไม่เพียงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ทางภาษาที่ทรงประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นกระบวนทัศน์เชิงปฏิรูปที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ภาษาอังกฤษผ่านกิจกรรมที่มีเป้าหมายเชิงปฏิบัติอย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทจริงทั้งในมิติชีวิตประจำวันและกรอบวิชาชีพ โดยองค์ความรู้ของ TBI พัฒนาขึ้นบนฐานทฤษฎีการรับภาษาที่สองของ Krashen & Terrel (1998) และได้รับการขยายความในเชิงวิชาการอย่างกว้างขวางโดยนักวิจัยสำคัญ อาทิ González-Lloret (2021), Ellis (2019) และ Willis & Willis (2007) ซึ่งมีบทบาทในการสร้างแนวทางการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกรอบแนวคิดของ Willis (1996), Garton & Copland (2018) และ Ellis (2019) ที่เสนอองค์ประกอบหลัก 8 ประการเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ ได้แก่ ความชัดเจนของโครงสร้างภาระงาน วัตถุประสงค์ทางภาษาศาสตร์ที่เฉพาะเจาะจง ขั้นตอนที่มีความเป็นระบบ ความสอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียน บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก การบูรณาการทักษะภาษาอย่างเป็นองค์รวม การให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิดเชิงอภิปัญญา ทั้งนี้ ผลการศึกษาเชิงประจักษ์ของ Shintani (2011) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดย Richards & Rodgers (2014) ยืนยันว่า TBI มีศักยภาพในการส่งเสริมกระบวนการรับภาษาในระดับที่ลึกซึ้งและยั่งยืนกว่าวิธีการสอนแบบดั้งเดิม เช่น รูปแบบ Present-Practice-Produce (PPP) ที่มุ่งเน้นเพียงโครงสร้างไวยากรณ์โดยขาดการเชื่อมโยงกับบริบทจริง อันเป็นข้อจำกัดเชิงวิวิธวิทยาที่สำคัญ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้สอนจึงมีความสนใจทางวิชาการในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้ TBI ในรายวิชา “การบูรณาการการอ่านเชิงวิชาการกับการพัฒนาองค์กรวิชาชีพของครู” โดยมุ่งวิเคราะห์เปรียบเทียบพัฒนาการด้านทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังการเรียนรู้ ตลอดจนศึกษาทัศนคติและความคิดเห็นเชิงลึกของนักศึกษาต่อกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวในเชิงคุณภาพ

จากการพิจารณาบริบทของปัญหาดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า แม้นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานความรู้ทางภาษาในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่ยังคงประสบกับข้อจำกัดสำคัญในด้านทักษะการอ่านเชิงวิชาการในระดับลึก ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์ความรู้ขั้นสูงและการเติบโตในฐานะครูภาษาอังกฤษที่มีความสามารถและคุณภาพในอนาคต ความท้าทายนี้ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเมื่อพิจารณาว่าแนวทางการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับการอ่านเชิงวิชาการในปัจจุบันยังขาดกลยุทธ์การสอนที่สามารถกระตุ้นการใช้ภาษาในบริบทที่มีความหมาย ชัดเจน และสะท้อนสถานการณ์จริงในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง ปัญหาดังกล่าวจึงนำมาสู่ความจำเป็นในการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายดังกล่าว โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน (Task-Based Instruction: TBI) ซึ่งมีศักยภาพในการพัฒนาทักษะภาษาอย่างรอบด้านผ่านภาระงานที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทวิชาชีพ อันอาจเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการยกระดับการเรียนรู้เชิงวิชาการของนักศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของภาระงาน

Ellis (2019) ให้คำนิยาม ภาระงานว่าหมายถึง กิจกรรมหรือชิ้นงานที่นักเรียนต้องปฏิบัติด้วยความเข้าใจ มีการเชื่อมโยงข้อมูลหรือมีปฏิสัมพันธ์ในการใช้ภาษา ซึ่งเน้นการสื่อความหมายมากกว่ารูปแบบทางภาษา นอกจากนี้เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ขั้นตอนชัดเจนและต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การวาดภาพขณะฟังเพลง และฟังคำสั่งแล้วปฏิบัติตาม โดยทั่วไปต้องการให้ผู้สอนพิจารณาความสมบูรณ์ของชิ้นงาน และมีการสอนกิจกรรมภาระงานที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้รับประโยชน์มากกว่าการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารเพียงอย่างเดียว Ellis ได้กล่าวอีกว่า ‘ภาระงาน’ คือ กิจกรรมที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง ซึ่งส่งเสริมให้นักเรียนได้ใช้ภาษาในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้ได้ชิ้นงานสมบูรณ์ โดยเน้นการสื่อความหมายมากกว่ารูปแบบของภาษา พร้อมทั้งมีการประเมินผลของงานด้วย Ellis ยังได้ให้ความหมายของภาระงานจำนวน 6 ประการ ดังนี้

1. ภาระงาน หมายถึง แผนการทำงานซึ่งเป็นเครื่องมือกำหนดการสอนหรือแผนสำหรับกำหนดกิจกรรมในรายวิชาที่สอน
2. ภาระงานเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษา ที่เน้นการสื่อความหมาย ซึ่งภาระงานต้องส่งเสริมนักเรียนในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยวิธีการปฏิบัติจริงมุ่งเน้นการใช้ภาษาสื่อความหมายในการปฏิบัติงาน
3. ภาระงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง โดยกระตุ้นหรือส่งเสริมนักเรียนใช้ภาษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในการสื่อสาร เช่น การขอข้อมูล การถามตอบ และการซักถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง
4. ภาระงานเกี่ยวข้องกับทักษะฟัง พูด อ่าน เขียน ซึ่งภาระงานสามารถเชื่อมโยงทักษะทั้ง 4 เข้าด้วยกัน เช่น ฟังหรืออ่านข้อความแล้วแสดงความเข้าใจโดยการพูดหรือการเขียน
5. ภาระงานต้องส่งเสริมนักเรียนใช้กระบวนการคิด ความรู้ ความเข้าใจ เช่น การคิดเลือก การเรียงลำดับ การให้เหตุผล และการประเมินผลข้อมูล เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
6. ภาระงานต้องมีความชัดเจนตามเป้าหมายของภาระงาน โดยในแผนการทำงานนั้นต้องกำหนดว่า ภาษาที่ได้หลังจากภาระงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และเมื่อนักเรียนปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว จะได้เรียนรู้และฝึกภาษาที่ถูกต้องในภาระงานนั้น

จากความหมายของภาระงานข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานในการจัดการเรียนการสอนทางภาษา หมายถึง กิจกรรมหรือชิ้นงานที่สร้างขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการทำภาระงาน นักเรียนต้องใช้ภาษาในสถานการณ์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในการทำภาระงาน และเน้นการสื่อความหมายมากกว่ารูปแบบทางภาษา มีขั้นตอนที่ชัดเจนในภาระงาน มีการเชื่อมโยงทักษะทั้ง 4 ทักษะขณะปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ชิ้นงานออกมาอย่างสมบูรณ์มากที่สุด

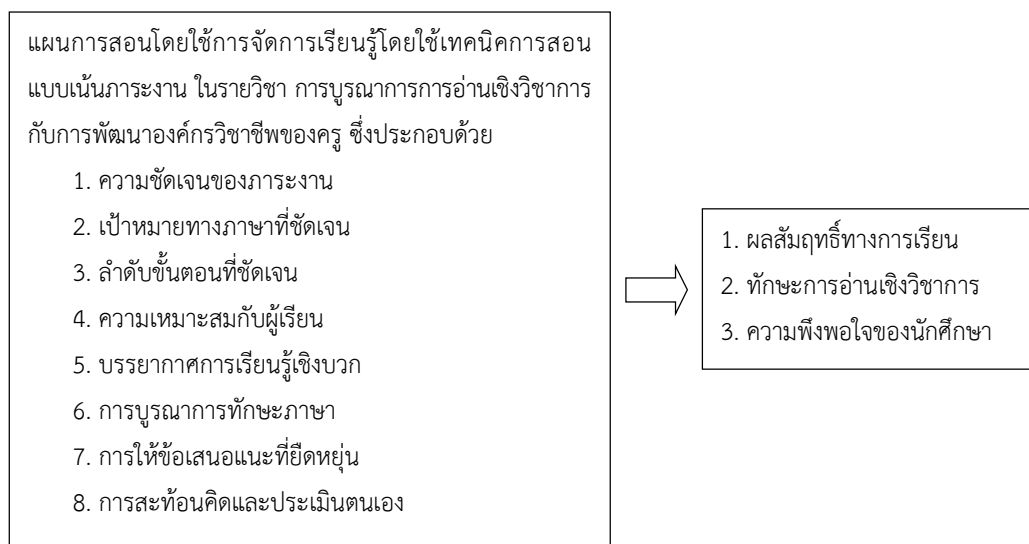
การจัดการเรียนรู้แบบเน้นภาระงาน

หลักการจัดการเรียนรู้แบบเน้นภาระงาน (Task-Based Instruction: TBI) เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนภาษาที่ให้ความสำคัญกับ “ภาระงาน” (task) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่นักเรียนต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายการสื่อสารภาษา โดยครูมีบทบาทสำคัญในการวางแผน ออกแบบ และควบคุมกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Willis, 1996; Garton & Copland, 2018; Ellis, 2019) ดังนี้

1. ภาระงานต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีเอกภาพ ครูต้องออกแบบภาระงานที่มีหัวข้อ กิจกรรม และผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยเฉพาะในระดับเด็กหรือผู้เรียนที่มีประสบการณ์น้อย ควรใช้หัวข้อที่เชื่อมโยงกับบริบทใกล้ตัว (Garton & Copland, 2018)
2. ภาระงานควรมีเป้าหมายทางภาษาที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการสื่อความหมาย ผู้สอนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ทางภาษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นผ่านภาระงาน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาจริงใน สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด (Ellis, 2019; Willis, 1996)
3. ภาระงานควรมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดที่แน่นอน การจัดลำดับขั้นตอนของกิจกรรมภายใต้ภาระงานควรมีความต่อเนื่อง และชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประเมินความสำเร็จของตนเองได้ (Garton & Copland, 2018)
4. ภาระงานต้องเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียนครูต้องปรับระดับความยากง่ายของภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน โดยพิจารณาจากพื้นฐานทางภาษา ประสบการณ์ และอายุ (Ellis, 2019)
5. ผู้สอนต้องส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมกลุ่มย่อย การสนับสนุนให้ผู้เรียนซักถาม และการไม่เน้นความผิดพลาดในขั้นแรกจะช่วยให้ผู้เรียนกล้าใช้ภาษา (Willis, 1996)
6. ภาระงานควรเชื่อมโยงกับทักษะภาษาอย่างรอบด้าน (ฟัง พูด อ่าน เขียน) ครูควรออกแบบภาระงานที่บูรณาการทักษะทางภาษาทั้งหมด เพื่อให้การเรียนรู้มีความสมบูรณ์และสัมพันธ์กับการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง (Willis, 1996)
7. ครูควรให้ข้อเสนอแนะแบบไม่เป็นทางการ และสนับสนุนให้เกิดการฝึกซ้ำการให้ข้อเสนอแนะแบบยืดหยุ่นโดยไม่เน้นความผิดพลาดมากเกินไป จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาได้โดยไม่รู้สึกกดดัน (Willis, 1996)
8. ผู้เรียนควรได้รับโอกาสในการสะท้อนคิดและประเมินตนเองภาระงานควรมีองค์ประกอบที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดย้อนกลับ (reflection) ถึงสิ่งที่ได้ทำและพัฒนาแนวทางในการเรียนรู้ของตนเอง (Ellis, 2019)

สรุป Task-Based Instruction (TBI) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะภาษาอย่างเป็นธรรมชาติ โดยมีครูเป็นผู้ออกแบบภาระงานที่มีเป้าหมายทางภาษาชัดเจน สอดคล้องกับระดับของผู้เรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม การใช้ภาษาเพื่อความหมาย และการประเมินตนเอง เพื่อให้เกิดพัฒนาการทางภาษาอย่างแท้จริงในบริบทการใช้งานจริง

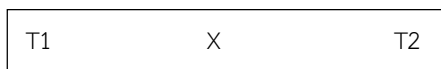
กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi - experimental research) ดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัย one group pretest - posttest design (Fitz-Gibbon & Morris, 1987) ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยดังนี้



สัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบการวิจัย

T1 หมายถึง การทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้

X หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน

T2 หมายถึง การทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต) ชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ลงทะเบียนรายวิชา ภา 2102421 การบูรณาการการอ่านเชิงวิชาการกับการพัฒนาองค์วิชาชีพของครูภาษาอังกฤษ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2 หมู่เรียน ได้แก่ 641145301 และ 641145302 รวมจำนวน 45 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงโดยพิจารณาจากผลการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ในภาคการศึกษาก่อนหน้าตลอดจนข้อมูลจากการสังเกตของผู้สอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 15 แผน ในแต่ละแผนนั้นออกแบบตามหลักการของ Task-Based Instruction (TBI) และขั้นตอนของ Willis (1996), Garton & Copland (2018) และ Ellis (2019) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ

ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของภาระงาน 2) เป้าหมายทางภาษาที่ชัดเจน 3) ลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน 4) ความเหมาะสมกับผู้เรียน 5) บรรยายการเรียนรู้เชิงบวก 6) การบูรณาการทักษะภาษา 7) การให้ข้อเสนอแนะที่ยืดหยุ่น และ 8) การสะท้อนคิดและประเมินตนเอง ซึ่งผู้วิจัยนำขั้นตอนทั้ง 8 ประการ ไปใช้ในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่านเชิงวิชาการ จำนวน 15 แผน

แผนที่	ชื่อเรื่อง	กิจกรรม TBI	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	Introduction to academic reading & English language teaching	วิเคราะห์บทความทางวิชาชีพครู และอภิปรายภาพรวม (reading & discussion task)	5.00	0.00	มากที่สุด
2	Structure of academic articles	วิเคราะห์ส่วนประกอบของบทความวิจัย (article deconstruction task)	5.00	0.00	มากที่สุด
3	Thematic analysis of educational texts	สกัดประเด็นสำคัญและสร้าง thematic map (thematic mapping task)	5.00	0.00	มากที่สุด
4	Summarizing academic texts	สรุปบทความเป็น abstract และสื่อสารในกลุ่ม (summarization & peer exchange task)	4.67	0.47	มากที่สุด
5	Critical reading and questioning	ตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์จากบทความที่อ่าน (critical inquiry task)	5.00	0.00	มากที่สุด
6	understanding Teacher professional organizations	วิเคราะห์และเปรียบเทียบบทบาทขององค์กรวิชาชีพครูในประเทศต่าง ๆ (comparative task)	5.00	0.00	มากที่สุด
7	Teacher roles in 21st century classrooms	วิเคราะห์กรณีศึกษาและเขียน reflection (case-based & reflective task)	5.00	0.00	มากที่สุด
8	Designing professional development Plans	ออกแบบแผนพัฒนาตนเองของครูในบริบทโรงเรียน (professional planning task)	5.00	0.00	มากที่สุด
9	Knowledge sharing in professional communities	สร้างสื่อและนำเสนอความรู้ให้เพื่อนครู (knowledge sharing presentation task)	4.67	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แผนที่	ชื่อเรื่อง	กิจกรรม TBI	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
10	Synthesizing multi-source texts	สังเคราะห์ข้อมูลจากบทความหลายแหล่งและจัดทำรายงานสรุป (text synthesis task)	5.00	0.00	มากที่สุด
11	Exploring online academic resources	วิเคราะห์แหล่งความรู้ดิจิทัลและสถิติการใช้งาน (digital resource exploration task)	5.00	0.00	มากที่สุด
12	Reviewing and evaluating academic works	วิจารณ์บทความทางวิชาการและให้ข้อเสนอแนะ (academic review task)	4.67	0.47	มากที่สุด
13	Academic report writing	เขียนรายงานสรุป และฝึกเสนอร่าง (drafting & peer feedback task)	5.00	0.00	มากที่สุด
14	academic Presentation skills	นำเสนอรายงานหน้าชั้นเรียน พร้อมการประเมินแบบ rubric (formal presentation task)	4.67	0.47	มากที่สุด
15	Reflecting on learning and professional growth	เขียน Reflection และอภิปรายพัฒนาการทางวิชาชีพ (final reflective task)	4.67	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ย			4.89	0.15	มากที่สุด

หลังจากผ่านการตรวจสอบและปรับแก้จากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแผนการสอนไปทดลองใช้กับ นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต) ชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบอีกครั้งแล้วจัดทำแผนการสอนฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยในขั้นต่อไป

2.2 แบบทดสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ โดยจัดทำในรูปแบบข้อคำถามทดสอบปากเปล่า (oral test) ภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบเน้นภาระงาน (Task-Based Instruction: TBI) จำนวน 6 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริก (scoring rubric) จำนวน 30 คะแนน โดยผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมประเมินโดยการตรวจสอบหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) กับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต) ชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

2.3 แบบวัดทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือกจำนวน 20 ข้อ ตามองค์ประกอบของแบบวัดของ Grabe & Stoller (2019) และ Krathwohl (2002) ครอบคลุมระดับการคิดตาม Bloom's taxonomy ดังนี้

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของแบบวัด Bloom's Taxonomy

องค์ประกอบทักษะ	พฤติกรรมวัด	จำนวนข้อ	ตัวอย่างคำถาม
เข้าใจเนื้อหา (understanding)	ระบุใจความสำคัญ/ โครงสร้าง	5	ข้อใดเป็นสาระสำคัญของย่อหน้า...
วิเคราะห์ (analyzing)	เปรียบเทียบ/แยกแยะแนวคิด	5	ผู้เขียนใช้เหตุผลใดในการเชื่อมโยง...?
ประเมิน (evaluating)	วิจารณ์ความน่าเชื่อถือ	5	บทความนี้มีจุดอ่อนหรือข้อจำกัดใด...?
สังเคราะห์/ประยุกต์ (applying/synthesizing)	นำแนวคิดไปเชื่อมโยงวิชาชีพ	5	หากคุณเป็นครู คุณจะนำแนวคิดใดในบทความไปใช้...?

หลังจากสร้างแบบวัดทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงรายข้อของแบบทดสอบ พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) กับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต) ชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คนและนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความยาก - ง่ายได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.60 ค่าอำนาจจำแนก (B-index) อยู่ระหว่าง 0.30-0.60 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder-Richardson (1937) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ความพึงพอใจด้านการวัดและประเมินผล และ 3) ความพึงพอใจต่อการนำไปใช้ จำนวน 21 ข้อ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) กับนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (หลักสูตรศิลปศาสตร) ชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22-0.68 และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's alpha coefficient (1990) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 โดยกำหนดการให้คะแนนตามวิธีของ Boone & Boone (2012) ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชาการบูรณาการการอ่านเชิงวิชาการกับการพัฒนาองค์รววิชาชีพของครูแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจพร้อมทั้งจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ เอกสารที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (pre-test) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 6 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหลังจากนั้นผู้วิจัยจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 15 แผน แผนละ 4 ชั่วโมง โดยใช้เวลาจัดกิจกรรมรวม 60 ชั่วโมง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

3.3 เมื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยทำการทดสอบหลังเรียน (post-test) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 6 ข้อ พร้อมทั้งทำแบบวัดทักษะการอ่านเชิงวิชาการหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน จำนวน 20 ข้อ

3.4 เมื่อทำการทดสอบหลังเรียน (post-test) และทำแบบวัดทักษะการอ่านเชิงวิชาการฯ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษาทำแบบสอบถามความพึงพอใจ จำนวน 3 ด้าน 21 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 คะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคแบบเน้นภาระงาน นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test แบบ dependent

4.2 นำคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test แบบ dependent

4.3 นำคะแนนที่ได้จากการสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานนำมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยปรับใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

แปลความหมาย	4.51–5.00 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
	3.51–4.50 ระดับความพึงพอใจมาก
	2.51–3.50 ระดับความพึงพอใจปานกลาง
	1.51–2.50 ระดับความพึงพอใจน้อย
	1.00–1.50 ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในรายวิชา การบูรณาการการอ่านเชิงวิชาการกับการพัฒนาองค์วิชาชีพของครู นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน

การทดสอบ	คะแนน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน	30	11.60	1.87	34.66	0.001*
หลังเรียน	30	17.00	1.83		

p < 0.001

จากตารางที่ 3 พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยด้านทักษะการอ่านเชิงวิชาการหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานหลังเรียน ($\bar{X}$ = 17.00, S.D. = 1.83) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 11.60,

S.D. = 1.87) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 34.66$, $p < 0.001$) แสดงว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานมีผลต่อการพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน

องค์ประกอบทักษะ	พฤติกรรมวัด	จำนวน ข้อ	ก่อนเรียน ($\bar{X}$)	S.D.	หลังเรียน ($\bar{X}$)	S.D.	t	Sig.
เข้าใจเนื้อหา	ระบุใจความสำคัญ/ โครงสร้าง	5	2.80	0.47	4.10	0.45	17.13	0.001*
วิเคราะห์	เปรียบเทียบ/แยกแยะแนวคิด	5	2.70	0.47	4.00	0.55	15.42	0.001*
ประเมิน	วิจารณ์ความน่าเชื่อถือ	5	2.60	0.48	4.20	0.41	16.55	0.001*
สังเคราะห์/ ประยุกต์	นำแนวคิดไปเชื่อมโยง วิชาชีพ	5	2.90	0.48	4.30	0.36	17.77	0.001*
รวมเฉลี่ย		20	2.75	0.47	4.15	0.44	16.83	

$p < 0.001$

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน หลังเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.44) สูงวก่อนเรียน ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.47) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 16.83$, $p < 0.001$) ในทุกองค์ประกอบของทักษะ ได้แก่ ความเข้าใจ วิเคราะห์ ประเมิน และสังเคราะห์ ซึ่งสะท้อนว่าแนวทางการสอนดังกล่าวช่วยส่งเสริมการอ่านเชิงวิชาการได้อย่างรอบด้าน

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจด้านกิจกรรมการเรียนการสอน	4.40	0.55	มาก
ความพึงพอใจด้านการวัดและประเมินผล	4.20	0.58	มาก
ความพึงพอใจต่อการนำไปใช้	4.55	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.38	0.54	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจต่อการนำไปใช้

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ ในรายวิชา การบูรณาการการอ่านเชิงวิชาการกับการพัฒนาองค์วิชาชีพของครู มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคแบบเน้นภาระงานที่มีต่อทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการอ่านเชิงวิชาการหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากลักษณะของภาระงานที่ได้รับการออกแบบให้มีความเชื่อมโยงกับบริบทจริง (authentic context) ทั้งในด้านเนื้อหาและวัตถุประสงค์การใช้ภาษา ภาระงานแต่ละชุดเน้นการลงมือปฏิบัติ เช่น การสรุปบทความเชิงวิชาการ การตั้งคำถามที่มีลักษณะวิเคราะห์ การอภิปรายกลุ่มย่อย และการเขียนสังเคราะห์ ซึ่งล้วนเป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ภาษาเพื่อจุดประสงค์ที่แท้จริงในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการคิดเชิงลึก โดยเฉพาะกระบวนการวิเคราะห์ ประเมิน และสังเคราะห์ข้อความ (critical literacy) จึงไม่เพียงพัฒนาความสามารถด้านภาษาเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนากลยุทธ์การอ่านเชิงวิชาการที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Willis (1996) ที่เสนอว่าการเรียนรู้แบบเน้นภาระงานช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะภาษาในสภาวะแวดล้อมที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง และสนับสนุนทฤษฎีการได้ภาษาตามธรรมชาติของ Krashen & Terrell (1998) ที่เน้นการใช้ภาษาในบริบทที่มีความหมาย ขณะเดียวกัน Grabe & Stoller (2019) ก็ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิชาการจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถทางสติปัญญาหลายระดับ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ผ่านการจัดการภาระงานที่มีความซับซ้อนและเป้าหมายชัดเจนในการอ่านและสอดคล้องกับการวิจัยของวิภาศิริ แจ่มแสงทอง และธมนวรรณ ตะวันนา (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษเรื่อง Present Simple Tense โดยใช้รูปแบบ การจัดการเรียนรู้แบบเน้นภาระงานเป็นฐาน (Task-Based Learning) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ผ่านการจัดกิจกรรมโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นภาระงานเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดรูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นภาระงานเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน พบว่า ทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบภายใต้กรอบของการสอนแบบเน้นภาระงานได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและสัมพันธ์กับลักษณะของการอ่านเชิงวิชาการโดยตรง เช่น การวิเคราะห์แนวคิดหลักจากบทความ การเปรียบเทียบความเห็นของผู้เขียน การประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และการนำแนวคิดจากการอ่านไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงในวิชาชีพครู ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สอดคล้องกับกรอบทักษะการอ่านของ Grabe & Stoller (2019) ที่แบ่งการอ่านเชิงวิชาการออกเป็นหลายมิติ ได้แก่ การเข้าใจ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน และเชื่อมโยงกับระดับความคิดตาม Bloom's revised taxonomy โดยเฉพาะในระดับวิเคราะห์และประเมิน การที่นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติอย่างมีเป้าหมายภายใต้ภาระงานเหล่านี้ จึงช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงลึกต่อข้อความในบทความ และกระตุ้นการพัฒนาพฤติกรรมการอ่านอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการอ่านเชิงวิชาการที่แท้จริง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี

ของ Willis (1996) และ Ellis (2019) ที่ระบุว่า ภาระงานที่มีความซับซ้อนและความหมายจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทั้งทางภาษาและทางความคิด โดยเฉพาะเมื่อนำไปใช้กับบริบทที่เน้นการตีความสาระจากแหล่งข้อมูลเชิงวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Richek et al (1989) กล่าวว่า การอ่านเพื่อความเข้าใจไว้ว่า เป็นกระบวนการของการสร้างความหมายระหว่างผู้อ่าน บทอ่าน และบริบทหรือสถานการณ์ของการอ่าน ซึ่งหมายความว่าผู้อ่านไม่ได้มีความสามารถในการอ่านเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความรู้เดิม ความสนใจ และสถานการณ์การอ่านที่มีผลให้ผู้อ่านสามารถอ่านได้หลากหลายระดับตามระดับความยากง่าย และยังสอดคล้องกับ Yu (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอการสอนแบบเน้นภาระงานที่นำไปใช้ในการสอนอ่านให้กับนักศึกษาที่เรียนภาษาต่างประเทศของมหาวิทยาลัย Linyi Normal ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการสอนที่เน้นภาระงานและการสอนด้วยกิจกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถทำให้การอ่านของผู้เรียนพัฒนาขึ้นได้

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านเนื้อหา วิธีการเรียนรู้ และโอกาสในการมีส่วนร่วมกับเพื่อนและครู ภาระงานที่ได้รับมีลักษณะหลากหลาย ทำทาย และมีเป้าหมายชัดเจน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนมีความหมาย สามารถเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและวิชาชีพครูในอนาคต อีกทั้งยังส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การคิดวิเคราะห์ และการแสดงออกอย่างอิสระ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในกระบวนการเรียนรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Willis (1996) ที่เสนอว่า การสอนโดยใช้ภาระงานที่มีความหมายจะกระตุ้นความสนใจ ความตั้งใจเรียน และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sarani & Farzaneh Sahebi (2012) ทำการวิจัยเรื่อง ผลของกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นภาระงานที่มีต่อการเรียนรู้คำศัพท์การวิจัย โดยได้ตรวจสอบการสอนคำศัพท์ในรายวิชาการสอนภาษาอังกฤษสำหรับจุดประสงค์เฉพาะ โดยใช้การสอนแบบเน้นภาระงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชาวเปอร์เซียที่เรียนวรรณกรรม ณ มหาวิทยาลัยใบจาน ประเทศอิหร่าน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยกลุ่มควบคุมได้รับการสอนแบบดั้งเดิม ส่วนกลุ่มทดลองได้รับการสอนแบบภาระงาน เมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษา มีการทดสอบวัดผลกับกลุ่มทดลอง ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสอนแบบภาระงานมีประสิทธิภาพในการสอนคำศัพท์ เมื่อเปรียบเทียบกับการสอนแบบดั้งเดิม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาศิริ แจ่มแสงทอง (2565) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชา อส 5100303 ภาษาอังกฤษในงานอุตสาหกรรม โดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R นักศึกษาคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผลการวิจัยพบว่า หากผู้สอนออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยให้ผู้เรียนการคิดวิเคราะห์ และการแสดงออกอย่างอิสระ โดยเฉพาะรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับภาษาศาสตร์ โดยในแต่ละขั้นตอนนั้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกกลวิธีต่าง ๆ กระตุ้นการเรียนรู้ช่วยให้เกิดความเข้าใจในการอ่าน เป็นเทคนิควิธีที่ช่วยให้ผู้อ่านได้เกิดความเข้าใจในการอ่านมากขึ้นส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในกระบวนการเรียนรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงาน (Task-Based Instruction: TBI) ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญในการพัฒนาทักษะการอ่านเชิงวิชาการของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ กล่าวคือ ภาระงานที่ออกแบบโดยเชื่อมโยงกับบริบททางวิชาชีพครูสามารถส่งเสริมการอ่านอย่างมีวิจารณญาณ (critical literacy) ในทุกระดับความคิด ได้แก่ การเข้าใจ วิเคราะห์ ประเมิน และสังเคราะห์ อีกทั้งยังพบว่า ภาระงานที่มีลักษณะทำทาย มีความหมาย และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจในการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ

อย่างมีนัยสำคัญ องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เทคนิคการสอนแบบเน้นภาระงานมิได้เป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการเรียนรู้ภาษาเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการพัฒนาทักษะการอ่านเชิงลึกในบริบทอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการเตรียมความพร้อมสู่วิชาชีพครูภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 อาจารย์ผู้สอนในรายวิชาที่เน้นการอ่านเชิงวิชาการควรนำแนวทาง TBI ไปประยุกต์ใช้ โดยออกแบบภาระงานที่สอดคล้องกับบริบททางวิชาชีพของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในอนาคต

1.2 ผู้พัฒนาหลักสูตรครุศาสตร์ควรบรรจุแนวทางการสอนแบบ TBI เป็นองค์ประกอบหนึ่งในแผนการเรียนรู้ของนักศึกษา ครู เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางภาษาที่จำเป็นต่อการเข้าถึงองค์ความรู้สากลในวิชาชีพครู

1.3 ครูและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสะท้อนคิดและประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอภายใต้กระบวนการของ TBI เพื่อพัฒนากลยุทธ์การอ่านและการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลของเทคนิคการสอนแบบ TBI ต่อทักษะทางวิชาการอื่น ๆ เช่น การเขียนเชิงวิชาการหรือการคิดเชิงวิพากษ์ เพื่อขยายผลการประยุกต์ใช้แนวทางนี้ในด้านอื่นของภาษาและวิชาชีพ

2.2 ควรวิจัยเปรียบเทียบผลของการใช้ TBI กับเทคนิคการสอนอื่น เช่น CLT หรือ PPP เพื่อประเมินความแตกต่างของประสิทธิภาพในบริบทการสอนภาษาอังกฤษในระดับอุดมศึกษา

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมครูผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ด้วย TBI เพื่อสร้างเครือข่ายครูต้นแบบและยกระดับคุณภาพการสอนภาษาอังกฤษเชิงวิชาการในระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิภาศิริ แจ่มแสงทอง. (2565). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชา อส 5100303 ภาษาอังกฤษในงานอุตสาหกรรม โดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ของนักศึกษา คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 13(2), 75–90.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/truhusocjo/article/view/254053>.
- วิภาศิริ แจ่มแสงทอง และธมนวรรณ ตะวันนา. (2567). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษเรื่อง Present Simple Tense โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเน้นภาระงานเป็นฐาน (Task-Based Learning) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(4), 779–794.
<https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277210>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. <https://office2021.ksed.go.th/wp-content/uploads/2020/12/แผนการศึกษาแห่งชาติ-พ.ศ.2560-2579.pdf>.

- Boone, H. N., & Boone, D. A. (2012). Analyzing Likert Data. *The Journal of Extension*, 50(2), Article 48.
<https://doi.org/10.34068/joe.50.02.48>.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Ellis, R. (2019). *Task-based language teaching*. John Benjamins Publishing Company.
- Fitz-Gibbon, C. T., & Morris, L. L. (1987). *How to design a program evaluation* (2nd ed.). Sage Publications.
- Garton, S., & Copland, F. (Eds.). (2018). *The Routledge handbook of teaching English to young learners*.
Routledge.
- González-Lloret, M., & Ortega, L. (2021). Technology-mediated TBLT: Integrating tasks and technology in language education. *Language Teaching Research*, 25(3), 345–367.
- Grabe, W., & Stoller, F. L. (2019). *Teaching and researching: Reading* (3rd ed.). Routledge.
- Krashen, S. D., & Terrell, T. D. (1998). *The natural approach: Language acquisition in the classroom*.
Prentice Hall Europe. https://www.sdkrashen.com/content/books/the_natural_approach.pdf.
- Krathwohl, D. R. (2002). A Revision of Bloom's Taxonomy: An Overview. *Theory Into Practice*, 41(4),
212–218. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4104_2
- Kuder, G. F., & Richardson, M. W. (1937). The theory of the estimation of test reliability. *Psychometrika*,
2(3), 151–160.
- Richek, M. A., List, L. K. & Lerner, J. W. (1989). *Reading Problems: Assessment and Teaching Strategies*
(2nd ed.). Prentice-Hall.
- Richards, J. C., & Rodgers, T. S. (2014). *Approaches and methods in language teaching* (3rd ed.).
Cambridge University Press.
- Sarani, A., & Farzaneh Sahebi, L. (2012). The impact of task-based approach on vocabulary learning in ESP courses. *English Language Teaching*, 5(10), 118–128. <http://dx.doi.org/10.5539/elt.v5n10p118>.
- Shintani, N. (2011). Task-based language teaching versus traditional production-based instruction: Do they result in different classroom processes? *University of Sydney Papers in TESOL*, 6, 97–120.
- Willis, D., & Willis, J. (2007). *Doing task-based teaching*. Oxford: Oxford University Press.
- Willis, J. (1996). *A framework for task-based learning*. London: Longman.
- Yu, H.-q. (2007). Application of TBT in reading class. *US-China Education Review*, 4(5), 39–42.



บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

The role of administrators in promoting teachers' use of technology
for learning management in schools under the Tak Municipality, Tak Province

กัญญาภัทร ทศวงษ์^{1*}, จารุวรรณ แก่นทรัพย์²
Kanyapat Taswong^{1*}, Jaruwon Gansub²

^{1,2} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

^{1,2} Master of Education Program in Educational Administration, Northern College

*Corresponding author's e-mail: Kanyapatpla2411@gmail.com^{1*}, jaruwon.gan@gmail.com²

Received: May 17, 2025

Revised: May 27, 2025

Accepted: June 04, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 132 คน ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 136 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนามีดังนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน จะช่วยให้การพัฒนาและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน โดยวางแผนและกำหนดกรอบเวลาสำหรับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมีทิศทาง และ

เป้าหมายที่ชัดเจน และควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะ และศักยภาพของครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหาร, การส่งเสริมครู, เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

Abstract

The research aimed to investigate and explore the role of administrators in promoting teachers' use of technology for learning management in schools under Tak Municipality, Tak Province. The population was used as the sample, consisting of 4 school administrators and 132 teachers of schools under Muang Tak Municipality, Tak Province, in the academic year 2024, totaling 136 participants. In addition, 9 experts were selected for interviews. The research instruments used to collect data were questionnaires and interviews. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research finds the following: 1. The conditions of the roles of school administrators in encouraging teachers to use information technology in learning management of schools under Muang Tak Municipality, overall, the average scores were at the highest level. When each aspect was considered based on the mean arranged in descending order, it was found that one aspect was at the highest level and the rest of the aspects were at the high-level comprising management, teaching and learning management of teachers, measurement and evaluation in learning, and providing the learning environment contributing to teaching and learning, respectively. To help teachers use information technology in schools under Muang Tak Municipality, school administrators should first analyze the school's environment to create policies and plans that meet the needs of both teachers and students, ensuring technology is used effectively. Additionally, school administrators should take on significant responsibilities in creating a management system that effectively utilizes technology to plan and establish a timeline for monitoring and evaluation in a constructive manner. Moreover, school administrators should conduct training sessions and workshops to enhance teachers' skills and competencies in using technology for learning management.

Keywords: school administrators' role, encouraging teachers, learning technology

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในทุกกิจกรรมของชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังจะเห็นได้จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการการศึกษา ทางภาครัฐพยายามนำเทคโนโลยีเข้ามา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและทันสมัย ผลจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาด้านการศึกษาของชาติ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานับเป็นความจำเป็น

อย่างยิ่ง เพราะการจัดการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับประเทศ เพื่อเป็นการสนองต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ได้กำหนดไว้ในหมวด 9 โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีทางการศึกษา มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยี การศึกษาเพื่อให้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพเทคโนโลยี มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยการพัฒนาการผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในยุคนี้ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่ต้องเกิดการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงแนวทาง วิธีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการ พฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งพบว่าระบบการศึกษาของไทยก็ยังมีปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระดับ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพบุคลากร ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ และด้านโอกาสความเสมอภาคทางการศึกษา ปัจจุบันด้านความปลอดภัยและความเสี่ยงเป็นปัจจัยภายนอกอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สภาพปัญหาการจัดการศึกษาของไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อัมพร พินะสา (2563) ได้จำแนก ดังนี้ 1) ปัญหาด้านโอกาสขาดการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่เท่าเทียมและมีคุณภาพ เนื่องจากความไม่เพียงพอของปัจจัยและทรัพยากรทางการบริหารการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ 2) ปัญหาด้านคุณภาพเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานประเทศและมาตรฐานสากล ขาดการขับเคลื่อนหลักสูตรที่เท่าทันเทคโนโลยี ขาดหลักสูตรที่เน้นพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ด้านบุคลากรขาดระบบกำกับติดตาม ประเมินผล สร้างขวัญกำลังใจที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ไม่เน้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการปฏิบัติจริง 3) ปัญหาด้านประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารแบบศูนย์รวมที่ส่วนกลาง เน้นการทำงานเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ไม่ได้นำไปสู่การบริหารที่เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ขาดการตรวจสอบความรับผิดชอบ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายที่เข้มแข็ง และสร้างสรรค์ และ 4) ปัญหาด้านความปลอดภัย ขาดการจัดระบบความเสี่ยงและความปลอดภัยโดยการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ และเอกชน ขาดการวางแผนการดูแลช่วยเหลือและให้ความคุ้มครอง

เทคโนโลยีในปัจจุบันกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และวิถีชีวิตของพลเมือง การพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้คนไทยสามารถเรียนรู้ และพัฒนาทักษะในโลกที่เปลี่ยนแปลงจากอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล (digital literacy) หรือความฉลาดทางดิจิทัลเป็นทักษะใหม่ที่ผู้เรียนยุคนี้ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ (DQ institute, 2020) 1) ทักษะการรู้ดิจิทัล 2) ทักษะการสื่อสารดิจิทัล 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ทักษะความฉลาดทางดิจิทัล 5) ทักษะการจัดการความเสี่ยงและความปลอดภัยทางดิจิทัล 6) ทักษะการจัดการให้มีความปลอดภัยมั่นคงทางดิจิทัล 7) ทักษะการรักษาอัตลักษณ์ทางดิจิทัล และ 8) การเข้าใจในสิทธิเสรีภาพในสังคมดิจิทัล สำนักงานเทศบาลเมืองตากได้กำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570) ระบุว่า โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก ได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการจัดการศึกษา ส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมครูให้มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง และนำความรู้ ความสามารถด้านการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาบูรณาการเข้ากับกระบวนการเรียนการสอน ส่งผลให้การพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้เพื่อให้ ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเทศบาลเมืองตาก, 2567)

เนื่องจากในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวัน ระบบการศึกษาไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ การใช้เทคโนโลยีไม่เพียงแต่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น

ดังนั้น ทักษะที่สำคัญของครูยุคดิจิทัลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ สามารถสอนโดยบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งทักษะครูยุคดิจิทัลควรมี ดังนี้ (จิตติมา วรณศรี, 2564) ทักษะการโค้ช ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการคิดวิเคราะห์และคิดแก้ปัญหา ทักษะสร้างนวัตกรรม ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในส่วนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนยังมีปัญหาทั้งในด้านความพร้อมของครู อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเทศบาลเมืองตาก, 2567) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องปรับเปลี่ยนใหม่ โดยผู้บริหารควรมีบทบาทดังนี้ มีภาวะผู้นำดิจิทัล สร้างวิสัยทัศน์ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ส่งเสริมพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จัดหาสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ทันสมัย พัฒนาสมรรถนะและสร้างความตระหนักในการเปลี่ยนแปลงให้แก่ครู พัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่ครู และผู้เรียนรวมทั้งผู้ปกครอง และสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ธีระ รุญเจริญ, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เพื่อหาแนวทางวิธีการที่เหมาะสมในการสนับสนุนครูให้มีความสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งครู ผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หลักสูตรสถานศึกษา โครงการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงาน ทำหน้าที่บริหารงานในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน 4 ฝ่าย เป็นผู้นำการคิดและตัดสินใจโดยให้ผู้รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษาการควบคุมการดำเนินงาน การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชนและผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์และเวลาในดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา (เบญจพร สุคนธร, 2564)

ความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะ

ผู้นำเป็นอย่างดีต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบท และสถานการณ์ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ Hoy & Miskel (2001) กล่าวว่า วัฏจักรของการบริหารมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น และ Haiman et al. (1974) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายอย่างรวมกัน ตามที่หน่วยงานต้องการ จึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

การบริหารจัดการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การจัดกำลังคน (staffing) การอำนวยการ (directing) และการควบคุม (controlling) แนวคิดของ Edward Deming ที่เสนอขั้นตอนการบริหารงานคุณภาพ วงจรเดมมิง (deming cycle) ว่าเป็นกระบวนการบริหารงานหรือการจัดระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลผลิตที่ออกมามีคุณภาพได้มาตรฐานตามเป้าหมาย กำหนดไว้ มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการจัดทำและการวางแผน (plan) ขั้นการปฏิบัติตามแผน (do) ขั้นการตรวจสอบติดตามและประเมินผล (check) และขั้นกำหนดมาตรฐานแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ (act)

ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสารคมนาคมและเทคโนโลยีอื่น ๆ มาจัดการข้อมูล การจัดเก็บ การปรับปรุง การแก้ไข ให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำและรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ (อภิวิชญ์ สนั่น และคณะ, 2565)

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ ระบุว่า ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการศึกษาเป็นการนำมาใช้ในการบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อให้การบริหาร มีประสิทธิภาพสูง ประหยัดและได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่จึงมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ด้านการศึกษา มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ ดังนี้ 1) ใช้ในการตัดสินใจ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้เร็วขึ้น ลดความผิดพลาด ระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาใช้ช่วยในการตัดสินใจประกอบด้วย ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information System: EIS) เป็นระบบที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นเพื่อจัดเตรียมสารสนเทศที่เหมาะสม ในการใช้ตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงให้เข้าใจปัญหาได้อย่างชัดเจนและสามารถเลือกแก้ปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System: DSS) เป็นระบบที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นมาเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับกลาง 2) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทางไกล มีการนำสื่อหลายอย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้ในการจัดการศึกษาทางไกล ช่วยให้เกิดความรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย 3) การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคคล งานธุรการ การเงิน พัสดุและครุภัณฑ์ 4) การสร้างเครือข่ายด้วยระบบสารสนเทศ เป็นเครือข่ายที่ช่วยพัฒนาการศึกษาไทยเป็นอันมาก เช่น เครือข่ายคอมพิวเตอร์ และ 5) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ต จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การทำเว็บไซต์ เป็นต้น (ศิราวุธ บุญชู, 2565)

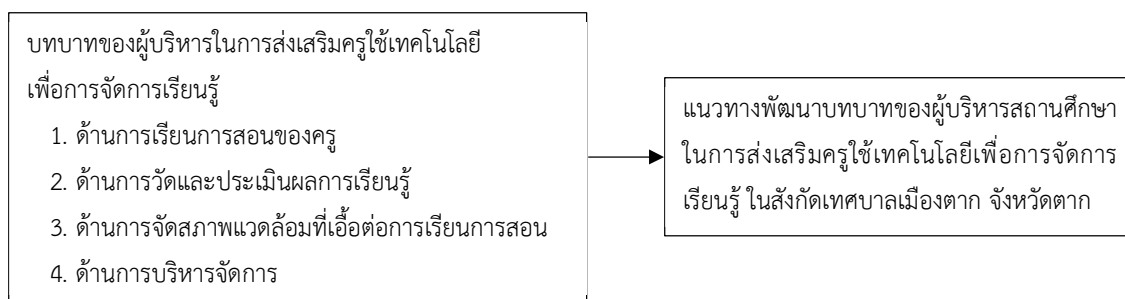
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การสร้างคุณภาพการศึกษา จะต้องอาศัยเทคโนโลยีสองอย่างร่วมกัน ได้แก่ เทคโนโลยีการสื่อสาร และทรัพยากรการเรียนรู้แบบดิจิทัล มีแนวทาง ดังนี้ 1) ห้องเรียนเสมือนจริง 2) การเรียนรู้แบบผสมผสาน และ 3) การส่งเสริมและพัฒนาครู จากงานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ รองลงมาคือ ด้านสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาการเรียน การสอน และด้านการนิเทศ การสอนภายในสถานศึกษา ตามลำดับ (ฐวราดา วิเชียรฉาย และวิรัตน์ มณีพฤกษ์, 2566)

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ขับเคลื่อน และกำหนดทิศทางของการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม และบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ภายใต้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา (เบญจพร สุคนธร, 2564) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในด้านภาวะผู้นำ เข้าใจ แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหาร และสามารถประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์เฉพาะของสถานศึกษา ทั้งนี้ Hoy & Miskel (2001) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการเป็นผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำ อย่างเหมาะสมในการพัฒนาองค์กร ส่วน Haiman et al. (1974) ระบุว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถจะสูญเสียความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบังคับบัญชาโดยตรง และในด้านทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดกำลังคน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ซึ่งเป็น กระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ วงจรเดมมิง (deming cycle) ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (plan) การปฏิบัติ (do) การตรวจสอบ (check) และการปรับปรุงแก้ไข (act) ซึ่งเน้นการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพและคุณภาพของผลผลิต ทางการศึกษา สำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในยุคปัจจุบันนั้น ได้รับการนิยามว่าเป็นการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และเทคโนโลยีอื่น ๆ ในการจัดการข้อมูลให้มีความถูกต้องรวดเร็ว และแม่นยำ (อภิวิชญ์ สนั่น และคณะ, 2565) กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร สถานศึกษา โดยเน้นการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ เช่น ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (EIS) และระบบสนับสนุน การตัดสินใจ (DSS) ตลอดจนการบริหารทางไกล การบริหารงานในด้านต่าง ๆ และการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลต่าง ๆ (ศิราวุธ บุญชู, 2565) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครู ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนผ่าน เทคโนโลยีการสื่อสารและทรัพยากรดิจิทัล อาทิ การใช้ห้องเรียนเสมือนจริง การเรียนรู้แบบผสมผสาน และการพัฒนาครู อย่างต่อเนื่อง จากงานวิจัยของฐวราดา วิเชียรฉาย และวิรัตน์ มณีพฤกษ์ (2566) พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลมีความสำคัญ โดยมีการส่งเสริมการอบรมครูจัดหาอุปกรณ์และสื่อเทคโนโลยีพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน และดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากการศึกษาทบทวน วรรณกรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหาร จัดการแบบองค์รวมควบคู่กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาครู เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของผ้าติมะ จงกลบาน (2562) ลัดดาวัลย์ พัวพันวิณะ (2564) เบญจพร สุคนธร (2565) ชลันธร ปานอำ (2564) ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน (mix methods research) มีรายละเอียดการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 132 คน ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 4 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 136 คน (สำนักงานเทศบาลตาก, 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (multiple choices) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก มี 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนการสอนของครู 2) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และ 4) ด้านการบริหารจัดการ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 คือ แบบสัมภาษณ์ โดยนำผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยมีเกณฑ์การเลือกคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ กลุ่มนักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และหลักการต่าง ๆ จากเอกสารงานวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบสำนวนภาษาความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษาและข้อคำถาม ให้ชัดเจนเข้าใจง่าย นำมาหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษา ไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) กับครูผู้สอนกลุ่มสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ที่เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เพื่อขอความร่วมมือการทำวิจัยในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 136 ชุด และกำหนดเวลานัดหมายเพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน และนำเสนอแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

4.2 ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การตรวจแบบสอบถามกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.3 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีบทบาทอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

4.5 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เพื่อหาแนวทางพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 97.05 มีประสบการณ์ จำนวน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.91

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

ด้านที่	บทบาทของผู้บริหาร	ระดับบทบาท		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านการเรียนการสอนของครู	4.50	0.53	มาก
2	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.47	0.72	มาก
3	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.45	0.62	มาก
4	ด้านการบริหารจัดการ	4.58	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม		4.52	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า แม้วาระดับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีจุดที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น แนวทางพัฒนาที่น่าสนใจมีดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอนของครู ควรมีการจัดประชุมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับครูเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาช่วยจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และควรพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการใช้งานเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างครอบคลุม

2. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ควรให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และทุกระดับได้ร่วมกำหนดนโยบาย แผนงานหรือโครงการ และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้เห็นจุดเด่น และจุดด้อยของครู และสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และควรวางแผนกรอบเวลาการประเมินผล ในระยะเวลาประมาณ 3-5 ปี

3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ควรมุ่งพัฒนาระบบการจัดการบริหารการศึกษาโดยมีเทคโนโลยีเป็นฐาน และควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารจัดการ ควรคำนึงถึงสภาพหรือสถานการณ์ในเฉพาะของสถานศึกษาเพื่อที่จะได้กำหนดนโยบาย แผนงาน กำหนดเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน หรือโครงการได้ตรงกับสภาพ ความต้องการของสถานศึกษา ควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และควรจัดให้มีการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแผนงานโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อที่ใช้การจากระบบบริหาร และสารสนเทศของสถานศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน และการประกันคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน ที่ต้องการ และครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพสถานศึกษาต้องมีระบบการบริหาร และการจัดการศึกษา ที่นำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน รวมถึงระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบถูกต้อง สมบูรณ์เป็นปัจจุบัน และสามารถ เรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของสัมมา รณิธย์ (2560) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง และมีคุณภาพ จากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ และ สอดคล้องกับแนวคิดของจอร์จ นิลแก้ว และสมใจ สืบเสาะ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านแผนการส่งเสริม การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการระบบการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดสรร ทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู ด้านการกำกับติดตามการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศ และด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของครู

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของครูและนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาและการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหาร ควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน โดยวางแผน และกำหนดกรอบเวลาสำหรับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงาน มีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน และผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะ และศักยภาพของครูในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธน ศรีศักดิ์บางเตย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทาง พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ พบว่า ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารในสถานศึกษา ด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ ทางการศึกษา ด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นฐานในการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการพัฒนาบุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามลำดับ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่นี้ นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี ได้ดังนี้

1. การวางแผนพัฒนาระยะยาว (3 - 5 ปี)
 - 1.1 การกำหนดเป้าหมายและแนวทางพัฒนา
 - 1.2 การบูรณาการเทคโนโลยีในแผนพัฒนา
2. วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
 - 2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและการพัฒนา
 - 2.2 การกำหนดพันธกิจเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี
3. โครงการและกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยี
 - 3.1 การวางแผนและใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล
 - 3.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี
 - 3.3 การประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการ
4. การพัฒนาบุคลากร
 - 4.1 การจัดประชุมสัมมนา อบรมเชิงปฏิบัติการ (ภายใน/ภายนอก)
 - 4.2 การส่งเสริมความรู้เทคโนโลยีแก่ครู
 - 4.3 การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้
 - 5.1 จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี
 - 5.2 สื่อสารร่วมการภายนอกผ่านช่องทางดิจิทัล
6. การประสานงานและการบริหารจัดการ
 - 6.1 การติดตามผลและปรับปรุงแผนงาน
 - 6.2 การบูรณาการเทคโนโลยีกับการบริหารการศึกษา
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 7.1 การมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
 - 7.2 การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือวัดและประเมินผล
 - 7.3 การจัดทำระบบรายงานผลการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดแนวทางและมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่นำเทคโนโลยีมาใช้ภายใน 3-5 ปี เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับโรงเรียนให้เพียงพอในการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และซอฟต์แวร์การเรียนการสอน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้มีทุนวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาวัตกรรมการสอนได้อย่างต่อเนื่อง

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษาในหลักสูตรการอบรมครู รวมถึงการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อฝึกอบรมครู

1.6 สถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยี ติดตามและประเมินผลในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

1.7 สถานศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น การสร้างสื่อการเรียนรู้แบบดิจิทัล การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนการสอน

1.8 สถานศึกษาควรมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพและอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการเรียนการสอน

1.9 สถานศึกษาควรจัดให้มีการดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

1.10 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น การแข่งขันด้านนวัตกรรมการเรียนรู้และการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล

1.11 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการศึกษาอบรม และศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างแรงจูงใจ และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน (career path) ที่เหมาะสมให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน

1.12 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสนอแนวคิดให้ข้อมูลอย่างรอบด้าน กำหนดให้มีหรือใช้มาตรฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ จัดให้มีกระบวนการรับรองมาตรฐานสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งมีการทบทวน และเผยแพร่ให้เหมาะสมต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสถานศึกษาอย่างจริงจังมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดหรือหน่วยงานระดับอื่น ๆ

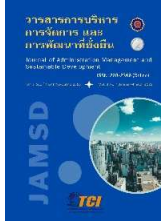
2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษาในลักษณะเชิงคุณภาพ

2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมเทคโนโลยีทางการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- จूरพร นิลแก้ว และสมใจ สืบเสาะ. (2566). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 83–98.
- ชลันธร ปานอ่ำ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ฐาวรดา วิเชียรฉาย และวิรัตน์ มณีพุกษ์. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนการสอนยุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 18(2), 99-113.
- ธีระ รุญเจริญ. (2562). ทิศทางการจัดการศึกษาเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล. ใน จินฉัตร ปะโคทัง (บรรณาธิการ), *รวมบทความการบริหารการศึกษากับพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1* หน้า 8-9.
- อุบลราชธานี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิทยาการพิมพ์ 1973.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร สุนทร. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- ผ้าติมะ จงกลบาน. (2562). การปฏิบัติงานตามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ศิริวุฒ บุญชู. (2565). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลัดดาวัลย์ พัวพันวิณะ. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานเทศบาลเมืองตาก. (2567). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2566 – 2570) ของเทศบาลเมืองตาก* แก้ไขครั้งที่ 5/2567. งานนโยบายและแผน ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลเมืองตาก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุนทร ศรีศักดิ์บางเตย. (2562). แนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(3), 455-468.

- อภิวิชญ์ สนลอย, อรพรรณ ตูจันดา และดวงใจ ชนะสิทธิ. (2565). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*,
5(1), 89–101.
- อัมพร พินะสา. (2563). *สพฐ. วิถีใหม่ วิถีคุณภาพ*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- DQ Institute. (2020). *DQ (Digital Intelligence)*. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2567 จาก
<https://www.dqinstitute.org/global-standards/>.
- Haimann, T., Scott, W. G., & Connor, P. E. (1974). *Management in the modern organization* (2nd ed.). Boston,
MA: Houghton Mifflin.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). Boston:
McGraw-Hill.

	ISSN: 2985-2366 (Online) วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน Journal of Administration Management and Sustainable Development Homepage: https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd E-mail: jamsdonline@gmail.com	

**ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนติ๊กต็อก
ของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน**

The service marketing mix affecting the purchasing decision of agricultural products on TikTok among customers in Guangzhou, Guangdong Province, China

Liang Yizheng^{1*}, ชัชชัย สุจริต², อีราวัฒน์ ชมระกา³

Liang Yizheng^{1*}, Cahtchai Sucharit², Irawat Chomraka³

^{1,2,3} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

^{1,2,3} Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: 1258064051@qq.com^{1*}, csucharit34@gmail.com², ichomraka@hotmail.com³

Received: April 24, 2025

Revised: June 13, 2025

Accepted: June 14, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับส่วนประสมทางการตลาดบริการและการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนติ๊กต็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน และ 2. เพื่อศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนติ๊กต็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เคยใช้แอปพลิเคชันติ๊กต็อกส่งซื้อสินค้าเกษตรหรือผลิตภัณฑ์การเกษตรในนครกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีนที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 384 คน สุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนประสมทางการตลาดบริการของสินค้าเกษตรบนติ๊กต็อกในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน โดยภาพรวมมีระดับส่วนประสมทางการตลาดบริการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านกระบวนการ ด้านราคา ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านช่องทางการจัดจำหน่ายตามลำดับ ส่วนระดับการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนติ๊กต็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาขั้นตอนการตัดสินใจซื้อพบว่า ขั้นตอนการตระหนักถึงปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ขั้นตอนการประเมินทางเลือก ขั้นตอนพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ขั้นตอนการตัดสินใจซื้อ และขั้นตอนการค้นหาข้อมูล สำหรับ

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนติ๊กต็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านราคา ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ร้อยละ 44.80

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาดบริการ, การตัดสินใจซื้อ, แอปพลิเคชันติ๊กต็อก

Abstract

This research aims to 1. study the service marketing mix and the decision-making of agricultural products on TikTok of customers in Guangzhou, Guangdong Province, China, and 2. to study the service marketing mix that affects the decision-making of agricultural products on TikTok of customers in Guangzhou, Guangdong Province, China. The sample group consisted of individuals aged 20 years and above who had previously used the TikTok application to purchase agricultural products or commodities in Guangzhou City, Guangdong Province, China. The sample consists of 384 individuals, selected through non-probability using on accidental sampling method. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the research found that the service marketing mix of agricultural products on TikTok in Guangzhou, Guangdong Province, China, the overall findings were at a high level. When considering each aspect, it is found that personnel is followed by products, physical characteristics, processes, prices, promotion, and distribution channels. The decision-making of agricultural products on TikTok of customers in Guangzhou, Guangdong Province, China, the overall findings were at a high level. When considering each step, it is found that the problem awareness step Next, the alternative evaluation step, the post-behavior step, the purchase decision step, and the information search step, and hypothesis testing, found that the service marketing mix that influenced the decision to buy agricultural products on TikTok of customers in Guangzhou, Guangdong Province, China, were product, distribution channel, price, physical characteristics, personnel, promotion, and process, which were statistically significant at the 0.05 level, with a positive relationship of 44.80%.

Keywords: service marketing mix, purchase decision, TikTok application

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

แอปพลิเคชัน “ติ๊กต็อก” ในประเทศจีนมีชื่อว่า “Douyin” ถือเป็นแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย (social media platform) ประเภทหนึ่งของ ByteDance ที่ได้รับความนิยมติ๊กต็อกเป็นแอปพลิเคชันชื่อดังจากประเทศจีน มีจุดเด่น คือ การสร้างคลิปวิดีโอสั้นความยาวสูงสุด 60 วินาที มีเนื้อหาที่หลากหลาย และติ๊กต็อกได้เปิดตัวติ๊กต็อกช้อปปิ้ง เป็นระบบการขายสินค้าออนไลน์บนแอปพลิเคชันติ๊กต็อกที่ทำให้ธุรกิจสามารถเปิดร้านค้าและขายสินค้าได้ง่าย ๆ ผ่านแพลตฟอร์มของติ๊กต็อกด้วยการไลฟ์ (live) ขายสินค้า ซึ่งเป็นการกระตุ้นยอดขายของร้านค้าได้เป็นอย่างดี เนื่องจากสามารถสร้างความต้องการซื้อของผู้คนได้มากกว่า

การขายปกติ และร้านค้ายังสามารถปิดการขายผ่านการไลฟ์ในระยะเวลาที่รวดเร็วได้ นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ใช้งานเห็นสินค้าจริงผ่านวิดีโอและยังสามารถกดสั่งซื้อได้ทันที โดยไม่ต้องสอบถามราคาสินค้า หรือข้อมูลเพิ่มเติมให้เสียเวลา และการสั่งซื้อสินค้าในดึกดื่นก็ซื้อได้ คล้ายกับการสั่งซื้อสินค้าผ่านไลฟ์แพลตฟอร์มอื่น ๆ เป็นขั้นตอนการสั่งซื้อสินค้าที่ไม่ยุ่งยาก เพียงกรอกรายละเอียดการจัดส่ง และชำระเงินผ่านโมบายแบงก์กิ้ง หรือช่องทางการชำระเงินอื่น ๆ ก็สามารถสั่งซื้อสินค้าบนดึกดื่นได้ทันที

ปัจจุบันผู้บริโภคชาวจีนมีพฤติกรรมในการเลือกซื้อสินค้าเกษตรจากทั้งช่องทางออนไลน์ โดยผลการสำรวจผู้บริโภคกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,392 ราย ของบริษัท iiMedia Research (艾媒咨询: อ้ายเหมยจือซุ่น) บริษัทที่ปรึกษาด้านวิเคราะห์ข้อมูลและการตลาดจีน เผยเหตุผลหลักที่ผู้บริโภคชาวจีนบริโภคสินค้าเกษตรผ่านช่องทางออนไลน์ ด้วยเหตุผลที่ผู้บริโภคเลือกซื้อสินค้าเกษตรทางไลฟ์สด เนื่องจากสินค้ามีให้เลือกหลากหลายประเภท มีการจัดโปรโมชั่น มีราคาถูกกว่าช่องทางออฟไลน์หรือซื้อที่หน้าร้าน สามารถศึกษาข้อมูลสินค้าก่อนซื้อ มีการรับประกันคุณภาพ และมีความสะดวกสามารถสั่งซื้อจากที่ไหนก็ได้ การพิจารณาเลือกซื้อสินค้าเกษตรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของผู้บริโภคนั้น ผู้บริโภคพิจารณาจากด้านราคา คุณภาพ ความปลอดภัย ความเป็นของแท้ การมีบริการจัดส่ง การมีตัวเลือกที่หลากหลาย และความมีชื่อเสียงของแพลตฟอร์ม (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ เมืองชิงเต๋ว, 2566)

การบริโภคสินค้าเกษตรของจีนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในช่องทางออนไลน์เป็นสำคัญ เนื่องจากในช่วงหลายปีที่ผ่านมาแอปพลิเคชัน Douyin หรือติ๊กต็อกกลายเป็นช่องทางการจำหน่ายสินค้าที่ใช้ในชีวิตประจำวันที่สำคัญของจีน เป็นอีกช่องทางการกระจายสินค้าเกษตรที่ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลสินค้าเกษตรได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น เมื่อพิจารณาสถานการณ์การบริโภคสินค้าเกษตรบนแอปพลิเคชัน Douyin หรือติ๊กต็อกในอนาคต แอปพลิเคชัน Douyin หรือติ๊กต็อกจะกลายเป็นช่องทางการจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีศักยภาพสูงที่สุดของจีนอย่างแน่นอน (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ เมืองกว่างโจว, 2023) และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาของตลาดสินค้าเกษตรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาสินค้าเกษตรและการจำหน่ายสินค้าเกษตรควบคู่กันไป เนื่องจากผู้บริโภคชาวจีนส่วนใหญ่ในปัจจุบัน เริ่มมีความคุ้นเคยกับการซื้อสินค้าทางออนไลน์ และมีความเชี่ยวชาญในการใช้แอปพลิเคชันติ๊กต็อกในการสั่งซื้อสินค้าผ่านช่องทางติ๊กต็อกการพัฒนาการให้บริการของแอปพลิเคชันติ๊กต็อกที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้และร้านค้าสามารถเข้าใช้งานได้ง่ายไม่ยุ่งยาก จึงเป็นเหตุผลที่ร้านค้าหลายรายนำสินค้าเกษตรมาเปิดตลาดในช่องทางของแอปพลิเคชันติ๊กต็อกรวมทั้งติ๊กต็อดยังช่วยสนับสนุนการสร้างมาตรฐานของสินค้าเกษตร และพัฒนาความเป็นแบรนด์ให้แก่สินค้าเกษตรอย่างต่อเนื่อง อาจกล่าวได้ว่าซื้อสินค้าเกษตรของจีนจะประสบความสำเร็จและมีการพัฒนาได้มากขึ้นเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับการพัฒนาและยกระดับการให้บริการของแอปพลิเคชันติ๊กต็อกในจีนเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่นักการตลาดจะมองเห็นช่องทางการทำการตลาดบริการผ่านแอปพลิเคชันติ๊กต็อกเพราะในประเทศจีนแอปพลิเคชันติ๊กต็อกมีการพัฒนาช่องทางการตลาด เพื่อรักษาการเติบโตอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งทั้งด้านการสร้างความหลากหลายของการขายสินค้าเพิ่มการสร้างรายได้ให้กับแอปพลิเคชันติ๊กต็อก นอกจากนี้ ยังมีการผลักดันด้านผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย มีการส่งเสริมการตลาดและการจัดจำหน่ายของผู้ประกอบการ สามารถสร้างมูลค่ามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาด บริการเป็นตัวแปรทางการตลาดบริการที่ควบคุมได้เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ด้านราคา (price) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) ด้านบุคลากร (people) ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) และด้านกระบวนการ (process)

จากข้อมูลกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนติ๊กต็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน การศึกษาในครั้งนี้สามารถช่วยให้ผู้ประกอบการสินค้าเกษตรที่ต้องการเจาะตลาดสินค้าทางการเกษตร สามารถศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผล

ต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กต็อกเพื่อที่จะสามารถเข้าถึงความต้องการของผู้บริโภคชาวจีน และพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าอุปโภคบริโภค รวมถึงสินค้าประเภทอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในตลาดของแอปพลิเคชันด็กต็อกเพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาต่อยอดการทำธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลกำไรต่อธุรกิจสินค้าเกษตรในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับส่วนประสมทางการตลาดบริการและการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กต็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจวมณฑลกว่างตุง ประเทศจีน
2. เพื่อศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กต็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจวมณฑลกว่างตุง ประเทศจีน

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาดบริการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า แนวคิดส่วนประสมทางการตลาดสำหรับธุรกิจบริการที่ให้บริการซึ่งจะได้ส่วนประสมการตลาด (marketing mix) หรือ 7Ps ในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด รายละเอียดดังนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ผลิตภัณฑ์แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ผลิตภัณฑ์ที่อาจจับต้องได้และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้
2. ด้านราคา (price) หมายถึง คุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงิน ลูกค้าจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่า (value) ของบริการกับราคา (price) ของบริการนั้น
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการนำเสนอบริการให้แก่ลูกค้า ท่าเลที่ตั้ง (location) และช่องทางในการนำเสนอบริการ (channels)
4. ด้านส่งเสริมการตลาด (promotion) เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารให้ผู้ใช้บริการ เพื่อแจ้งข่าวสารหรือชักจูงให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรม
5. ด้านบุคคล (people) หรือพนักงาน (employee) เพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าให้แตกต่างเหนือคู่แข่ง ซึ่งอาศัยเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และผู้ให้บริการต่าง ๆ ขององค์กร
6. ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence and presentation) เป็นการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพให้กับลูกค้า โดยพยายามสร้างคุณภาพโดยรวม ทั้งทางกายภาพและรูปแบบการให้บริการ เพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า
7. ด้านกระบวนการ (process) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีการและงานปฏิบัติในด้านการบริการที่นำเสนอให้กับผู้ให้บริการ เพื่อมอบการให้บริการอย่างถูกต้องรวดเร็ว และทำให้ผู้บริการเกิดความประทับใจ

นครินทร์ ศักดิ์สูง และณลินี เหมาะประสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากข้อป้ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยมุ่งเน้นที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมการขาย การบริการลูกค้า และประสบการณ์การใช้งานของเว็บไซต์ พบว่า ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภค งานวิจัยเผยให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างประสบการณ์ที่ดีในระหว่างการซื้อป้ออนไลน์ รวมถึงการใช้กลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสมในการดึงดูดลูกค้า โดยเฉพาะการใช้โปรโมชั่นและบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภค ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการตลาดออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ กลยุทธ์การส่งเสริมการขายยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของลูกค้า การใช้โปรโมชั่นและข้อเสนอพิเศษสามารถทำให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกอยากซื้อสินค้ามากขึ้น และการบริการลูกค้าที่มีคุณภาพ เช่น การตอบสนองข้อสงสัยอย่างรวดเร็ว จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับผู้ใช้

แนวคิดการตัดสินใจซื้อ

Kotler & Keller (2012) ได้กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค (buying decision process) เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้บริโภครับรู้ถึงความต้องการของตนเอง จึงมีการแสวงหาข้อมูล เปรียบเทียบ ประเมินทางเลือกต่าง ๆ เมื่อเปรียบเทียบแล้วจะได้คำตอบที่ต้องการมากที่สุด ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจซื้อ และหลังจากซื้อแล้ว ผู้บริโภคยังมีการประเมินในการซื้อครั้งนั้น ๆ เพื่อใช้เป็นหนึ่งในองค์ประกอบการตัดสินใจซื้อครั้งต่อไป ประกอบด้วย 1. การรับรู้ปัญหา 2. การค้นหาข้อมูล 3. การประเมินทางเลือก 4. การตัดสินใจซื้อ และ 5. พฤติกรรมหลังการซื้อ

สำหรับกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค (consumer decision-marketing process) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้ (นันทสารี สุขโต และคณะ, 2560; Kotler & Armstrong, 2011; Kerin & Hartley, 2019)

1. การตระหนักถึงความต้องการ (need recognition) กระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภคจะเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกถึงความต้องการ โดยผู้ซื้อจะเริ่มตระหนักถึงปัญหาหรือความจำเป็น และความต้องการนั้น อาจจะได้รับกระตุ้นจากสิ่งกระตุ้นภายในพื้นฐานของบุคคล เช่น ความหิว โดยจะมีระดับที่สูงมากพอจนกลายเป็นแรงกระตุ้น หรืออาจเป็นความต้องการที่เกิดจากสิ่งกระตุ้นภายนอก ที่มากระตุ้นให้ตระหนักถึงความต้องการดังกล่าว เช่น การโฆษณาอาหาร เมื่อเห็นอาจทำให้คิดอยากจะรับประทาน และนำไปสู่ความต้องการซื้ออาหารนั้นมารับประทาน ขั้นตอนนี้ นักการตลาดควรทำการวิจัยผู้บริโภคเพื่อค้นหาความต้องการ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น สาเหตุที่ทำให้เกิดขึ้น และจูงใจให้ผู้บริโภคไปซื้อผลิตภัณฑ์หนึ่ง ๆ ได้อย่างไร

2. การค้นหาข้อมูล (search) เมื่อผู้บริโภคได้ตระหนักถึงความต้องการแล้ว จะเริ่มค้นหาวิธีการที่จะทำให้ความต้องการดังกล่าวได้รับความพอใจ การค้นหาอาจกระทำขึ้นโดยสัญชาตญาณอย่างรวดเร็ว หากแรงกระตุ้นของผู้บริโภคนั้นมีอิทธิพลสูง และมีผลิตภัณฑ์ที่พึงพอใจอยู่ใกล้ ก็มีความเป็นไปได้ว่าผู้บริโภคจะซื้อทันที แต่หากไม่แล้วผู้บริโภคก็อาจจะเก็บไว้ในความทรงจำหรือดำเนินการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการนั้น การที่บุคคลจะมีการค้นหาข้อมูลมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ คือ จำนวนของข้อมูลที่จะหาได้ ความพอใจที่ได้รับจากการค้นหา และผลที่เกิดขึ้นในภายหลังหากไม่ได้มีการค้นหาข้อมูล ผู้บริโภคอาจได้รับข้อมูลมาจากหลายแหล่งด้วยกัน เช่น แหล่งข้อมูลส่วนบุคคล (personal sources) ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน คนรู้จัก หรือแหล่งข้อมูลทางการค้า (commercial sources) เช่น สื่อโฆษณา พนักงานขาย เว็บไซต์ ผู้แทนจำหน่าย บรรจุภัณฑ์ การจัดแสดงสินค้าหน้าร้าน หรือแหล่งข้อมูลสาธารณะ (public sources) เช่น สื่อมวลชน ในขั้นนี้ นักการตลาดจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อสินค้า ดูรายละเอียดแหล่งข้อมูลการซื้อที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. การประเมินผลทางเลือก (evaluation of alternatives) หลังจากขั้นตอนของการค้นหาข้อมูลแล้ว ผู้บริโภคต้องทำการประเมินผลทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ก่อนทำการตัดสินใจ ในขั้นนี้ผู้บริโภคต้องกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่จะใช้สำหรับการประเมินผล ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาเป็นเรื่องของเหตุผลที่มองเห็น เช่น คุณภาพ ราคา เป็นต้น หรือเป็นเรื่องของความพอใจส่วนบุคคล เช่น ชื่อเสียงของตราสินค้า แบบ หรือสี เป็นต้น นักการตลาดจำเป็นต้องรู้ถึงการประเมินผลทางเลือก หรือวิธีการที่ผู้บริโภคประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวเลือกี่ต่างกัน ซึ่งกระบวนการประเมินผลทางเลือกของผู้บริโภคไม่ใช่เรื่องง่าย และมีเพียงขั้นตอนเดียว แต่มีหลายขั้นตอนในกระบวนการประเมินผล บางครั้งทางเลือกที่ได้มีหลายแบบ ฉะนั้น ผู้บริโภคต้องพิจารณาเลือกทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด กล่าวโดยสรุป การสร้างเสน่ห์ในการพูด สิ่งสำคัญ คือ ต้องทำให้ลูกค้าฟังชอบแล้วจะเชื่อ ต้องจดจำ ชื่อ นามสกุล ลักษณะนิสัย ความชอบต่าง ๆ เพื่อทำให้ลูกค้ารู้สึกความเอาใจใส่ ความห่วงใยเปรียบเสมือนเป็นคนครอบครัวเดียวกัน หรือรู้สึกเป็นกันเอง และทุกครั้งที่ต้องทำให้เกิดความคาดหวังของผู้ฟังให้ได้

4. การซื้อ (purchase) ในขั้นของการประเมินผลนั้น ผู้บริโภคจะลำดับยี่ห้อและกำหนดความตั้งใจที่จะซื้อ โดยทั่วไปแล้วการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคจะซื้อตราสินค้าที่ตนเองชื่นชอบมากที่สุด แต่ก็อาจเกิดปัจจัยสองปัจจัยเข้ามาแทรกแซงความตั้งใจที่จะซื้อคือการตัดสินใจซื้อ ปัจจัยแรก คือ หักศกคติจากคนอื่น ๆ ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ไม่ได้คาดหวัง

มาก่อน ผู้บริโภคอาจจะกำหนดความตั้งใจที่จะซื้อโดยอ้างอิงปัจจัยต่าง ๆ เช่น รายได้ที่คาดหวัง ราคาที่คาดหวัง และประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ที่คาดหวัง อย่างไรก็ตาม เหตุการณ์ที่ไม่คาดหวังอาจเปลี่ยนแปลงความตั้งใจในการซื้อได้ เช่น เศรษฐกิจอาจแย่ลง คู่แข่งขันอาจลดราคา ฉะนั้นความชอบและความตั้งใจที่จะซื้อนั้น ไม่ได้ส่งผลต่อการเลือกซื้ออย่างแท้จริงเสมอไป

5. พฤติกรรมภายหลังการซื้อ (post purchase behavior) งานของนักการตลาดไม่ได้เสร็จสิ้นเมื่อผลิตภัณฑ์ถูกซื้อไปแล้ว หลังจากซื้อผลิตภัณฑ์ไปแล้ว ผู้บริโภคอาจจะพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ สิ่งที่กำหนดว่าผู้ซื้อจะพอใจหรือไม่พึงพอใจกับการซื้อนั้น ขึ้นกับความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้บริโภคในการเปรียบเทียบการรับรู้ถึงประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ถ้าผลิตภัณฑ์มีประสิทธิภาพต่ำกว่าที่คาดหวังไว้ ผู้บริโภคจะไม่พึงพอใจ หากพบว่ามีประสิทธิภาพเท่ากับความคาดหวัง ผู้บริโภคจะพอใจ ถ้าต้องการให้เกิดความรู้สึกประทับใจต้องมีประสิทธิภาพสูงกว่าความคาดหวัง ช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับประสิทธิภาพยิ่งมากเท่าไร ความไม่พึงพอใจของผู้บริโภคก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น แสดงให้เห็นว่า พนักงานขายควรสัญญาในสิ่งที่ตราสินค้านั้นสามารถทำได้เท่านั้น เพื่อผู้ซื้อจะได้พึงพอใจ ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นกุญแจสำคัญ ในการสร้างความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดกำไรจากลูกค้า และเป็นการเก็บเกี่ยวคุณค่าจากลูกค้าในระยะยาว ลูกค้าที่มีความพึงพอใจก็จะซื้อผลิตภัณฑ์อีก จะพูดถึงสินค้าในลักษณะที่ดีให้คนอื่น ๆ รับรู้ จะให้ความสนใจตราสินค้าของคู่แข่งน้อยลง และสนใจการโฆษณาของคู่แข่งน้อยลงด้วย รวมถึงจะซื้อผลิตภัณฑ์ชนิดอื่น ๆ จากธุรกิจมากขึ้น

ส่วนประสมทางการตลาดบริการกับการตัดสินใจซื้อ

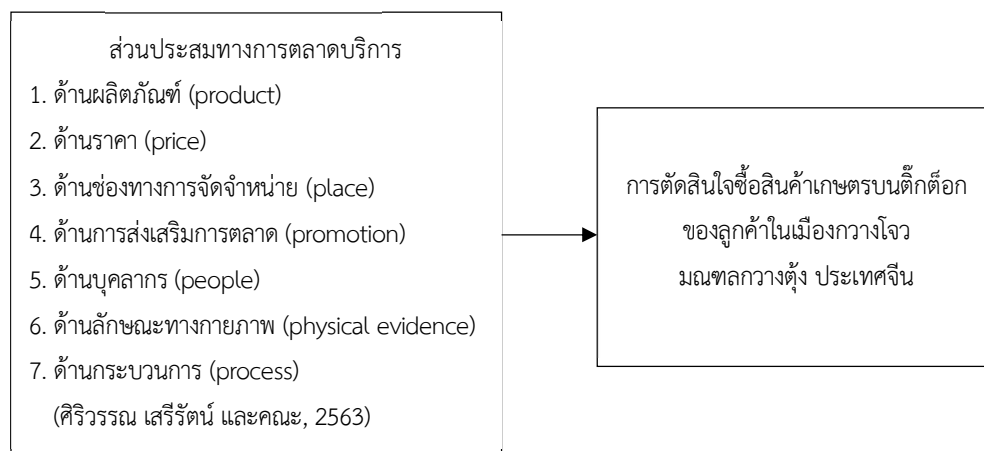
ส่วนประสมทางการตลาดบริการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านออนไลน์ ซึ่งสามารถยืนยันได้จากผลวิจัยที่ผ่านมา ได้แก่ ญัฐวรรณ เกติมุข และคณะ (2567) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของส่วนประสมการตลาดบริการและกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันตีกต็อกของลูกค้า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยยืนยันว่า ส่วนประสมการตลาดบริการส่งผลทางบวกต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันตีกต็อกของลูกค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยส่งผลทางบวกทุกด้าน ได้แก่ การส่งเสริมการตลาด ช่องทางการจัดจำหน่าย กระบวนการให้บริการ บุคคล ราคา สินค้าและบริการและการเก็บรักษาข้อมูล ในขณะเดียวกันผลวิจัยของอิรวาณ์ ชมระกา และคณะ (2565) พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ 5 ด้าน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา การส่งเสริมการตลาด กระบวนการ และองค์ประกอบทางด้านกายภาพ มีอำนาจในการทำนายผลการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดอุดรธานี เท่ากับ 0.641 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการและการตัดสินใจซื้อที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุเท่ากับ 0.917

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดและขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเมืองกวางโจว มณฑลกวางตุ้ง ประเทศจีนที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 220,500 คน (รัฐบาลประชาชนเทศบาลกว่างโจว, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เคยใช้แอปพลิเคชันดึกด็อกสั่งซื้อสินค้าเกษตรหรือผลิตภัณฑ์การเกษตรในเมืองกวางโจว มณฑลกวางตุ้ง ประเทศจีน ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป การกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยเว็บไซต์ SurveyMonkey ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการของสินค้าเกษตรบนดึกด็อกในเมืองกวางโจว มณฑลกวางตุ้ง ประเทศจีน ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ด้านราคา (price) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotions) ด้านบุคคล (people) หรือพนักงาน (employee) ด้านกายภาพและการนำเสนอ (physical evidence/environment and presentation) และด้านกระบวนการ (process)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดึกด็อกของลูกค้าในเมืองกวางโจว มณฑลกวางตุ้ง ประเทศจีน ประกอบด้วย ขั้นตอนการตระหนักถึงปัญหา ขั้นตอนการค้นหาข้อมูล ขั้นตอนการประเมินทางเลือก ขั้นตอนการตัดสินใจซื้อ และขั้นตอนพฤติกรรมภายหลังการซื้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) รวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดึกด็อกของลูกค้าในเมืองกวางโจว มณฑลกวางตุ้ง ประเทศจีน จากกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 384 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยการส่งให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ตลอดจนชี้แจงลักษณะของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสืบค้นข้อมูลที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ต่าง ๆ จากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กตอกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน และหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลการจัดแจงของข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยนำเสนอข้อมูลแบบตารางแจกแจงความถี่ (frequency) ตารางแจกแจงความถี่แบบร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กตอกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ด้านราคา (price) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) ด้านบุคลากร (people) ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) และด้านกระบวนการ (process) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กตอกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ประกอบด้วย ขั้นตอนการตระหนักถึงปัญหา ขั้นตอนการค้นหาข้อมูล ขั้นตอนการประเมินทางเลือก ขั้นตอนการตัดสินใจซื้อ และขั้นตอนพฤติกรรมภายหลังการซื้อ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กตอกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิค Enter Selection

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	222	57.80
หญิง	162	42.20
2. อายุ		
อายุ 20 - 25 ปี	28	7.30
อายุ 26 - 30 ปี	98	25.30
อายุ 31 - 35 ปี	137	35.70
อายุ 36 - 40 ปี	79	20.60
อายุ 41 ปีขึ้นไป	42	10.90
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	24.00
ปริญญาตรี	257	66.90
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	35	9.10
4. อาชีพ		
นักเรียน / นักศึกษา	29	7.60
ธุรกิจส่วนตัว	14	3.60
อาชีพอิสระ	250	65.10
พนักงานบริษัทเอกชน	36	9.40
ข้าราชการ	55	14.30
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	38	9.90
10,001 - 20,000 บาท	17	4.40
20,001 - 30,000 บาท	49	12.80
30,001 - 40,000 บาท	151	39.30
40,001 - 50,000 บาท	86	22.40
สูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป	43	11.20
ภาพรวม	384	100

จากตารางที่ 1 สรุปผลได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 เป็นเพศหญิงมี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมาคืออายุ 26 – 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 มีอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 และมีอายุ 20 – 25 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 มีอาชีพอิสระ จำนวน 250 คน คิดเป็น

ร้อยละ 65.10 รองลงมา คือ มีอาชีพข้าราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 มีอาชีพนักเรียน นักศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และมีอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่า 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนประสมทางการตลาดบริการของสินค้าเกษตรบนตึกตอกในเมืองกวังโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนประสมทางการตลาดบริการของสินค้าเกษตรบนตึกตอก

ส่วนประสมทางการตลาดบริการของสินค้าเกษตรบนตึกตอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลิตภัณฑ์ (product)	4.29	0.40	มาก
2. ด้านราคา (price)	4.15	0.60	มาก
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place)	4.08	0.41	มาก
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion)	4.08	0.43	มาก
5. ด้านบุคลากร (people)	4.32	0.42	มาก
6. ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence)	4.27	0.51	มาก
7. ด้านกระบวนการ (process)	4.20	0.45	มาก
ภาพรวม	4.20	0.27	มาก

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านบุคลากร (people) มากที่สุด รองลงมาด้านผลิตภัณฑ์ (product) ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) ด้านกระบวนการ (process) ด้านราคา (price) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนตึกตอกของลูกค้าในเมืองกวังโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนตึกตอก

การตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนตึกตอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ขั้นตอนการตระหนักถึงปัญหา	4.27	0.45	มาก
2. ขั้นตอนการค้นหาข้อมูล	4.09	0.47	มาก
3. ขั้นตอนการประเมินทางเลือก	4.19	0.46	มาก
4. ขั้นตอนการตัดสินใจซื้อ	4.13	0.47	มาก
5. ขั้นตอนพฤติกรรมภายหลังการซื้อ	4.17	0.53	มาก
ภาพรวม	4.17	0.26	มาก

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นขั้นตอนการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิจิทัลของลูกค้าในเมืองกวังโจวมณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนการตระหนักถึงปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ขั้นตอนการประเมินทางเลือก ขั้นตอนพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ขั้นตอนการตัดสินใจซื้อ และขั้นตอนการค้นหาข้อมูล ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิจิทัลของลูกค้านในเมืองกวังโจวมณฑลกว่างตุง ประเทศจีน

สมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ส่วนประสมทางการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิจิทัลของลูกค้านในเมืองกวังโจวมณฑลกว่างตุง ประเทศจีน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งมีเงื่อนไข 4 ข้อ คือ

1. การแจกแจงของค่าคลาดเคลื่อนมีการกระจายตัวแบบปกติ
2. ผลการทดสอบความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน โดยพิจารณาหาค่า standardized residual มีลักษณะแบบสุ่ม ซึ่งแสดงว่ามีค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีความคงที่
3. ค่าความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อนโดยค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.773 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน
4. การทดสอบตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันเอง โดยค่า Tolerance ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรต้นเป็นอิสระต่อกัน

ผลการทดสอบผ่านตามเงื่อนไขทั้ง 4 ข้อ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุคูณต่อไป ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ส่วนประสมทางการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิจิทัล

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	β			Tolerance	VIF
Constant	3.075	0.235		13.080	0.000*		
ด้านผลิตภัณฑ์ (X_1)	0.079	0.013	0.254	5.884	0.000*	0.889	1.125
ด้านราคา (X_2)	0.064	0.019	0.188	3.308	0.001*	0.781	1.280
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (X_3)	0.157	0.043	0.252	3.686	0.000*	0.666	1.502
ด้านการส่งเสริมการตลาด (X_4)	0.042	0.016	0.147	2.921	0.004*	0.973	1.028
ด้านบุคลากร (X_5)	0.102	0.032	0.167	3.229	0.001*	0.894	1.119
ด้านลักษณะทางกายภาพ (X_6)	0.054	0.014	0.174	3.822	0.000*	0.797	1.255
ด้านกระบวนการ (X_7)	0.064	0.029	0.112	2.237	0.026**	0.953	1.050

$R = 0.681^a$, $R^2 = 0.464$, Adjusted $R^2 = 0.294$, $df = 7, 376$, $F = 2.723$, $S.E._{est} = 0.255$, $p\text{-value} = 0.000^a$, Durbin-Watson = 1.853

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบพบว่า ส่วนประสมทางการตลาดบริการทั้ง 7 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิดีท็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์กันในด้านผลิตภัณฑ์ (product) ($\beta = 0.254$) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) ($\beta = 0.252$) ด้านราคา (price) ($\beta = 0.188$) ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) ($\beta = 0.174$) ด้านบุคลากร (people) ($\beta = 0.167$) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) ($\beta = 0.147$) และด้านกระบวนการ (process) ($\beta = 0.112$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 46.40 ($R^2 = 0.464$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 53.60 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งหากตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.050 ถึง 1.502 และค่าการยอมรับ (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.666 ถึง 0.973

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิดีท็อกของลูกค้าในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 การศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการและการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิดีท็อกของลูกค้านในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน แบ่งการอภิปรายผลเป็น 2 ประเด็น คือ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาดบริการของสินค้าเกษตรบนดิดีท็อกในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีนทั้ง 7 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอิราวัฒน์ ชมระกา และคณะ (2565) ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายแฟชั่นผ่านช่องทางการตลาดแบบออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดอุดรดิตถ์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของภาราดา แก้วนิม (2561) พบว่า ส่วนประสมทางการตลาด และการสื่อสารออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกระเป๋าแบรนด์ แบ็ก อินดีด (Bag Indeed) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของส่วนประสมทางการตลาดบริการของสินค้าเกษตรบนดิดีท็อก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ระดับความคิดเห็นต่อบุคลากร (people) รองลงมาด้านผลิตภัณฑ์ (product) ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) ด้านกระบวนการ (process) ด้านราคา (price) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) ตามลำดับ ทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับเกณฑ์มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอิราวัฒน์ ชมระกา และคณะ (2565) ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายแฟชั่นผ่านช่องทางการตลาดแบบออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดอุดรดิตถ์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของภาราดา แก้วนิม (2561) ผลวิจัยพบว่า ส่วนประสมทางการตลาด และการสื่อสารออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกระเป๋าแบรนด์ แบ็ก อินดีด (Bag Indeed) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิดีท็อกของลูกค้านในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อขั้นตอนการตระหนักถึงปัญหา ขั้นตอนการค้นหาข้อมูล ขั้นตอนการประเมินทางเลือก ขั้นตอนการตัดสินใจซื้อ และขั้นตอนพฤติกรรมภายหลังการซื้อ ทั้ง 5 ขั้นตอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ ศักดิ์สูง และณลินี เหมาะประสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากข้อป้ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของภาราดา แก้วนิม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด และการสื่อสารออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกระเป๋าแบรนด์ แบ็ก อินดีด (Bag Indeed) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 การศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิดีท็อกของลูกค้านในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน สามารถอภิปรายผลได้ว่า ส่วนประสมทางการตลาดบริการ ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) ด้านราคา (price) ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) ด้านบุคลากร

(people) ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) และด้านกระบวนการ (process) อย่างมีนัยระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญชนก ยูซบ และพัชรพิศ จารุทวีผลนกุล (2565) พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกค้าในการเช่าอพาร์ทเมนต์ในเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ กระบวนการให้บริการ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านราคา และด้านบุคลากรส่งผลต่อการตัดสินใจของลูกค้าในการเช่าอพาร์ทเมนต์ ในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาร่วมส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนด็กตอกในเมืองกวังโจวมณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญในหลายด้านที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มต้นด้วยการปรับกลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสมกับบริบทของตลาดออนไลน์ โดยเฉพาะในแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว เช่น ด็กตอกการใช้กลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการและการคาดหวังของผู้บริโภค จะช่วยเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจซื้ออีกหนึ่งองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ ความเข้าใจในพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงตามความต้องการได้อย่างแท้จริง การวิเคราะห์ข้อมูลและความคิดเห็นจากลูกค้าสามารถช่วยให้ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพและคุณลักษณะของสินค้าเกษตรให้มีความน่าสนใจยิ่งขึ้น การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการบริการลูกค้าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า การฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการบริการจะช่วยสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในแบรนด์

นอกจากนี้ การใช้กลยุทธ์การส่งเสริมการตลาดที่มีประสิทธิภาพ เช่น โปรโมชั่นและข้อเสนอพิเศษ จะช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้บริโภคและสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจซื้อ โดยภาพรวมแล้วองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษานี้ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างกลยุทธ์การตลาดให้มีความเข้มแข็ง แต่ยังเป็นแนวทางในการพัฒนารูจิสสินค้าเกษตรในตลาดออนไลน์ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ควรนำเสนอสินค้าเกษตรบนด็กตอกมีความหลากหลายให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค รวมถึงสินค้าที่ซื้อผ่านแอปพลิเคชันด็กตอกควรมีคุณภาพเป็นสิ่งที่ต้องการของตลาดให้มีรูปแบบที่ทันสมัย มีความหลากหลายของสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพที่ดี

1.2 ด้านราคา (price) ควรนำเสนอสินค้าที่ซื้อสินค้าเกษตรบนด็กตอกมีราคาระบุที่ชัดเจน มีสินค้าที่ซื้อผ่านแอปพลิเคชันด็กตอกมีราคาที่คุ้มค่าเหมาะสมกับคุณภาพของสินค้าเกษตร มีการระบุราคาให้ชัดเจน และสินค้าเกษตรควรมีราคาที่คุ้มค่ากับคุณภาพของสินค้าเกษตร

1.3 ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (place) สินค้าเกษตรบนด็กตอกมีบริการจัดส่งสินค้าที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และมีความตรงเวลาในการจัดส่งสินค้าให้ผู้บริโภคเลือกที่หลากหลาย เพื่อรองรับการเลือกใช้บริการขนส่งของผู้บริโภค และเข้าถึงครอบคลุมทุกพื้นที่

1.4 ด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion) ควรมีการส่งเสริมการตลาดสินค้าเกษตรบนด็กตอกอย่างสม่ำเสมอ เช่น การลดราคา การจัดส่งฟรี เป็นต้น ควรลดราคาสินค้าเกษตรเพื่อเรียกความสนใจในสินค้าเกษตร และมีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อแอปพลิเคชันด็กตอกต่าง ๆ ที่เข้าถึงได้ง่าย

1.5 ด้านบุคลากร (people) ดึงดูดควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจและตอบสนองการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็ว

1.6 ด้านลักษณะทางกายภาพ (physical evidence) ร้านค้าที่จำหน่ายสินค้าเกษตรบนดิดด็อก ควรอัปเดตข้อมูลสินค้าเกษตรบนดิดด็อกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้บริโภคเห็นความแปลกใหม่ และมีการรูปภาพของสินค้าเกษตรบนแอปพลิเคชัน ดิดด็อกอย่างชัดเจนเลือกได้ง่าย

1.7 ด้านกระบวนการ (process) สินค้าเกษตรบนดิดด็อก ควรมีการแจ้งรายละเอียดการชำระเงินที่ชัดเจน สินค้าเกษตรบนดิดด็อกมีขั้นตอนในการใช้งานที่ไม่ยุ่งยาก และสินค้าเกษตรบนดิดด็อก มีบริการส่งสินค้าที่รวดเร็ว และต้องมีขั้นตอนการบริการที่มาตรฐาน และในการสั่งซื้อสินค้าเกษตรบนดิดด็อกต้องมีความสะดวกง่ายในการสั่งซื้อสินค้า รวมถึงการขนส่งที่รวดเร็วตอบสนองความต้องการผู้บริโภคที่รวดเร็วด้วย

1.8 สำหรับผู้ขายสินค้าเกษตรบนดิดด็อกในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ให้มากขึ้น เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มลูกค้าในการตัดสินใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิดด็อกในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีนให้มาก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาในเรื่องปัจจัย และอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าบนดิดด็อกในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน ควรจะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อสินค้าเกษตรที่ตรงตามความต้องการของลูกค้ามากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาในขอบเขตด้านส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ของดิดด็อกและศึกษาความตั้งใจซื้อสินค้าเกษตรบนดิดด็อกในเมืองกว่างโจว มณฑลกว่างตุง ประเทศจีน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการขายออนไลน์และประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวรรณ เกิดมุข, พิษขมาภา รักษาพันธ์, ศศิประภา อินทรักษา, สิริวรรณ ปานรอด, สุดารัตน์ ศิลปะสร และอารียานี นาสี. (2567). ส่วนประสมการตลาดบริการที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันดิดด็อกของลูกค้าในจังหวัดเพชรบุรี. *Lanna Academic Journal of Social Science*, 1(2), 62–75.
- ธัญชนก ยูซบ และพัชรวิทย์ จารุทวีผลบุญ. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลการตัดสินใจของลูกค้าในการเช่าอพาร์ทเมนต์ในเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 8(1), 67-83.
- นกรินทร์ ศักดิ์สูง และณลิณี เหมาะประสิทธิ์. (2566). ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากข้อบป้ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. *วารสารวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 13(1), 255-284.
- นันทาสรี สุขโต, เพ็ญสินี ขวณะคุรุ, กุลทิพา โชเจิน, จิราพร ขมสวน, นวพงศ์ ตันพิติล, วริศรา แหลมทอง, วไลยา หัตถกิจพานิชกุล, วีรพล สวรรค์พิทักษ์, และสมศิริ วัฒนสิน. (แปล). (2560). *หลักการตลาด (Marketing: An introduction)*. เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า. (ต้นฉบับโดย Gary Armstrong & Philip Kotler)
- ภาราดา แก้วนิยม. (2561). *ส่วนประสมทางการตลาด และการสื่อสารออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกระเป๋าแบรนด์แบ็ก อินดีด (BAG INDEED)*. วิทยานิพนธ์นิตยศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- รัฐบาลประชาชนเทศบาลกว่างโจว. (2567). ข้อมูลประชากรของเมืองกว่างโจว ปี 2567 (*Detailed population data of Guangzhou City updated to 2024*). สืบค้น 20 ธันวาคม 2567 จาก <http://hongheiku.com>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา และจิระวัฒน์ อนุวิชานนท์. (2563). *หลักการตลาด*. นนทบุรี: ธรรมสาร.
- สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ เมืองกว่างโจว. (2566). *ตลาดดิจิทัลยุคประเทศไทย*. สืบค้น 20 มกราคม 2567 จาก https://mp.weixin.qq.com/s/W-E9E_Wlg13E6wc2PQ_dZQ.
- สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ เมืองชิงเต่า. (2566). *ตลาดผลผลิตทางการเกษตรกรรม*. สืบค้น 20 มกราคม 2567 จาก <https://www.ditp.go.th/overseas-office-and-honorary-trade-advisors-hta>.
- สำนักงานสถิติเทศบาลเมืองกว่างโจวและสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *ติ๊กต็อก Thailand*. สืบค้น 20 มกราคม 2567 จาก <https://newsroom.tiktok.com/th-th/tiktok-strengthens-its-ecosystem-supporting-users-creators-and-brand-marketers-for-sustainable-growth-in-thailand>.
- อิราวัฒน์ ชมระกา, ชัชชัย สุจริต, ภาศิริ เขตปิยรัตน์, ศิริกานดา แหยมคง และเบญจวรรณ สุจริต. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าและเครื่องแต่งกายแฟชั่นผ่านช่องทางการตลาดแบบออนไลน์ของประชาชนในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารลวะศรี*, 6(1), 106–125.
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2011). *Principle of Marketing* (14th ed). Pearson Education.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management* (14th ed.). Pearson Education.
- Kerin, R. A. & Hartley, J. E. (2019). *Marketing* (4th ed). McGraw-Hill Education.

ภาคผนวก

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน รับผิดชอบเผยแพร่บทความ 2 ประเภท ได้แก่ 1) บทความวิจัย (Research article) และ 2) บทความวิชาการ (Academic article) มีรายละเอียดในการพิมพ์ต้นฉบับ ของบทความ ดังนี้

1. บทความวิจัย (Research article) หมายถึง งานเขียนขนาดสั้น ๆ เป็นรายงานผลการวิจัยที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน ความยาวไม่เกิน 15 หน้า ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK มีหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) (ขนาด 18 Point ชนิดหนา) จะต้องมีชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องที่เป็นภาษาอังกฤษ ต้องใช้ตัวอักษรตัวพิมพ์ใหญ่ตัวแรก รวมถึงชื่อเฉพาะ ดังตัวอย่าง

“Factors affecting awareness in crop production according to good agricultural practice of farmers Bang Len Subdistrict, Song Phi Nong District, Suphan Buri Province”

1.2 ชื่อผู้พิมพ์ (Author) (ขนาด 14 Point ชนิดธรรมดา) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดตำแหน่งกึ่งกลางกระดาษใต้ชื่อเรื่อง เว้น 1 บรรทัด ทั้งนี้ ผู้พิมพ์ชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องใส่คำต่อไปนี้ (1) คำนำหน้าชื่อ เช่น นาย นาง นางสาว Mr. Mrs. (2) ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ดร. ศ. รศ. Dr. Prof. (3) คำระบุอาชีพ เช่น นายแพทย์ แพทย์หญิง ทันตแพทย์ ส่วนผู้พิมพ์ชาวไทยที่มีราชทินนาม ฐานันดรศักดิ์ให้นำไปใส่ท้ายชื่อโดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ ให้คงรูปตามเดิม เช่น ศักดิ์สิทธิ์ ปราโมช, ม.ร.ว., พระครูโฆทรโสภณ เป็นต้น

1.3 ชื่อหน่วยงานที่สังกัด (ขนาด 14 Point ชนิดธรรมดา) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อีเมลของผู้พิมพ์ ทุกคน (ในกรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุชื่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และหน่วยงานที่สังกัดด้วย) รวมถึงใส่เครื่องหมาย (*) หลังชื่อและอีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ หรือ Corresponding author และจัดตำแหน่งกึ่งกลางกระดาษใต้ชื่อผู้พิมพ์ เว้น 1 บรรทัด

1.4 บทคัดย่อ ต้องมีต้นฉบับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของบทความวิจัยไว้อย่างครบถ้วน มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย ผลการวิจัย ไม่แบ่งเป็นข้อ กำหนด 1 ย่อหน้า มีความยาว ไม่เกิน 300 คำ ระบุคำสำคัญ และ Keyword ไว้ท้ายบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ควรมีเนื้อหาตรงกัน ในการเขียนบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.5 ที่มาและความสำคัญของปัญหา กล่าวถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย และควรอ้างอิงข้อมูล สถิติต่าง ๆ รวมถึงผลวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการเขียนหัวข้อนี้ด้วย (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.6 วัตถุประสงค์ ระบุความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นข้อ ๆ เรียงลำดับความสำคัญ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

1.7 การทบทวนวรรณกรรม การศึกษาทบทวน วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย ทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในปัญหาที่จะทำวิจัย เพื่อนำไปสู่การกำหนด

กรอบแนวคิดของการวิจัยอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา)

1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย ควรทำเป็นภาพไดอะแกรม มีลูกศรเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา เช่น ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม เป็นต้น (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา)

1.9 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระบบลักษณะของเครื่องมือ คุณภาพของเครื่องมือ เช่น ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก เป็นต้น 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยระบุสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา)

1.10 ผลการวิจัย เป็นการเสนอผลหรือสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วย ตาราง กราฟ ภาพ หรือ แผนภูมิประกอบการอธิบาย (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา)

1.11 การอภิปรายผล เป็นการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบเพื่อให้ผู้อ่าน เห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้าน ทฤษฎีที่มีอยู่เดิม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ประโยชน์และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัยในอนาคต (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา)

1.12 องค์ความรู้ใหม่ เป็นการกล่าวถึงการค้นพบหรือการสร้างทฤษฎี แนวคิด โมเดล หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยให้เข้าใจสังคม พฤติกรรม และความสัมพันธ์ของมนุษย์ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น องค์ความรู้นี้ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ความแปลกใหม่ (originality) 2) องค์ความรู้ (body of knowledge) โดยอาจนำเสนอเป็นเนื้อหา หรือภาพสรุปก็ได้ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา)

1.13 ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา)

1.14 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เป็นการแสดงความขอบคุณโดยระบุเฉพาะในกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนในการทำวิจัย จากภายในหน่วยงานหรือภายนอกหน่วยงานเท่านั้น รวมถึงผู้ช่วยเหลืองานวิจัย (แต่ไม่ได้เป็นผู้ร่วมงานวิจัย) กรณีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไม่ควรกล่าวไว้ในหัวข้อนี้ เนื่องจากมีชื่อเป็นผู้สนับสนุนอยู่แล้ว (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา)

1.15 เอกสารอ้างอิง ให้ยึดหลักเกณฑ์ตามข้อ 3. และข้อ 7.

2. บทความวิชาการ (Academic article) หมายถึง งานเขียนขนาดสั้นที่มุ่งเสนอความรู้ ข้อเท็จจริง พรรณนา มุมมอง ตลอดจนข้อเสนอใหม่ ๆ ที่เป็นผลจากการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการ เนื้อหาจะเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะมีหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีต้นฉบับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องที่เป็นภาษาอังกฤษ ต้องใช้ตัวอักษรตัวพิมพ์ใหญ่ตัวแรกของคำแรกเท่านั้น และชื่อเฉพาะ บทความย่อสรุปสาระสำคัญของงานเขียนไว้อย่าง ครบถ้วน มีความยาวไม่เกิน 300 คำ ระบุคำสำคัญ ไว้ท้ายบทความย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในการเขียนบทความย่อ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษควรมีเนื้อหาตรงกัน (เช่นเดียวกับหัวข้อบทความวิจัยข้อ 1.1-1.4) (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ขนาดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ขนาดตัวธรรมดา) ตัวอย่างดังนี้

“Advancements and applications of blended learning”

2.2 ส่วนนำ (Introduction) เขียนจุดให้ผู้อ่านเกิดความสนใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งสามารถใช้วิธีการและเทคนิค

ต่าง ๆ ตามแต่ผู้เขียนจะเห็นสมควร เช่น อาจใช้ภาษาที่กระตุน จูงใจ ผู้เขียนอาจหรือยกปัญหาที่กำลังเป็นที่สนใจ ขณะนั้น ขึ้นมาอภิปราย หรืออาจจะกล่าวถึงประโยชน์ที่ผู้อ่านจะได้รับจากการอ่าน นอกจากจะเป็นส่วนที่ผู้สนใจผู้อ่านแล้ว ส่วนนําเป็น ส่วนที่ผู้เขียนสามารถกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการเขียนบทความนั้น หรือให้คำชี้แจงที่มาของการ เขียนบทความนั้น ๆ รวมทั้ง ขอบเขตของบทความนั้น เพื่อช่วยให้ผู้อ่านไม่คาดหวังเกินขอบเขตที่กำหนด ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล ความเป็นมา หรือภูมิหลัง หรือความสำคัญของเรื่องที่เขียน วัตถุประสงค์ของการเขียน ขอบเขตของเรื่อง คำจำกัดความหรือนิยามต่าง ๆ โดยมีเนื้อหาประมาณ 1-2 หน้า (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิด ตัวธรรมดา)

2.3 *ส่วนเนื้อหา (Contents)* เป็นการเขียนส่วนเนื้อเรื่องจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ประกอบกัน กล่าวคือ ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับศาสตร์ (sciences) นั้นคือหลักวิชาการที่ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงในการเขียน ได้แก่ กรอบแนวความคิด (conceptual framework) ที่ผู้เขียนใช้ในการเขียนจะต้องแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของเหตุที่นำไปสู่ผล (causal relationship) การอ้างอิงข้อมูล ต่าง ๆ ในส่วนศิลป์ (art) ได้แก่ ศิลป์ในการใช้ภาษาเพื่อนำเสนอเรื่องที่เขียน การลำดับความ การบรรยาย วิธีการ อ้างอิง สถิติ และข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบเรื่องที่เขียน เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจและประทับใจ มากที่สุด เนื้อหาต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจประกอบด้วยภาพประกอบ แผนภูมิ ตาราง หรือการสื่อในลักษณะอื่น ๆ ที่ผู้อ่านดูแล้วเข้าใจ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัว ธรรมดา)

2.4 *ส่วนสรุป (Conclusion)* เป็นการเขียนสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้น ๆ ซึ่งอาจทำในลักษณะที่เป็น การย่อ คือ การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้น ๆ มาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธี การบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้ วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้าย กระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป งานเขียนที่ ดีควรมีการสรุปในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งเสมอ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

2.5 *องค์ความรู้ใหม่* เป็นการกล่าวถึงการค้นพบหรือการสร้างทฤษฎี แนวคิด โมเดล หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยให้ เข้าใจสังคม พฤติกรรม และความสัมพันธ์ของมนุษย์ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น องค์ความรู้นี้ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ความแปลกใหม่ (originality) 2) องค์ความรู้ (body of knowledge) โดยอาจนำเสนอเป็นเนื้อหา หรือภาพสรุปก็ได้ (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิดตัวธรรมดา)

2.6 *เอกสารอ้างอิง (Reference)* ให้ระบุเฉพาะที่ปรากฏในเนื้อหาของบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด คือ การเขียนบรรณานุกรมแบบ APA 7th (American Psychological Association 7th) ไม่น้อยกว่า 15 รายการ มีความ ทันสมัยย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี (หัวข้อใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ชนิดตัวหนา เนื้อหาใช้ขนาด 14 pt. ชนิด ตัวธรรมดา)

3. การเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา

- ใช้ระบบ ชื่อผู้พิมพ์ปีที่พิมพ์ (author-date citation system) ไม่ต้องใส่เลขหน้าอ้างอิง คั่นด้วยเครื่องหมาย (,) อยู่ในวงเล็บ () เช่น

(สิปปนนท์ เกตุทัต, 2539)

(จิตติกาญจน์ พลัฒพลาสี และพรพรพรพร เครือวงศ์, 2559)

(ดวงจันทร์ แก้วกาน และคณะ, 2562)

(Parker, 1991), (Brockner & Guare, 1994)

(Hermawan, Lestari, & Suwarno, 2019), (Hair et al., 2006)

- ถ้าเนื้อหาเกิดจากการสังเคราะห์งานจากผู้อื่นหลายคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย (,) สำหรับคนสุดท้ายให้มีคำว่า “และ” กรณีภาษาไทย หรือใช้สัญลักษณ์ (&) กรณีภาษาอังกฤษ เรียงลำดับตามตัวอักษร และลำดับภาษาไทยก่อน ภาษาอังกฤษ ดังนี้

(จิตติกาญจน์ พลัฒพลสี และพรพรพร เครือวงศ์, 2559; ญัฐนรี ดิษฐาน, 2565; Brockner & Guare, 1994; Hair et al., 2006; Hermawan, Lestari & Suwarno, 2019)

4. หลักการเขียนภาษาอังกฤษแทรกในตัวบทความ การภาษาอังกฤษแทรกในตัวบทความเขียนแบบ APA

- การเขียนคำทั่วไป ให้ใช้ตัวพิมพ์เล็กทั้งหมด เช่น การรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) ประกอบด้วย การเข้าถึง (access) เข้าใจ (understand) ตีความ (interpret) วิเคราะห์ (analysis) วิวิจารณ์ (critical) ประเมินค่าสื่อได้ (evaluate)

- ชื่อเฉพาะให้มีคำย่ออักษรย่อตัวพิมพ์ใหญ่กำกับทุกครั้ง เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction: CAI) ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC)

5. ตารางและภาพประกอบ ชื่อตารางให้วางอยู่เหนือตารางชิดซ้าย ส่วนภาพประกอบจัดกึ่งกลาง

- ตารางที่ 1 เส้นตาราง ไม่มีเส้นแบ่งสดมภ์ (column) (หรือเส้นแนวนั่ง) ยกเว้นกรณีจำเป็น หากตารางมีขนาดยาวไปถึงหน้าถัดไปให้ใช้ว่า ตารางที่ 1 (ต่อ) โดยไม่ต้องระบุชื่อตาราง

- ภาพที่ 1 ชื่อภาพให้วางอยู่ใต้ภาพ จัดกึ่งกลาง

6. การพิมพ์ตัวเอ็กบาร์ กำหนดใช้เอ็กบาร์ที่กำหนดเท่านั้น $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. การเขียนเว้นวรรคตามตัวอย่าง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.25) สัญลักษณ์คณิตศาสตร์อื่น ๆ สามารถดาวน์โหลดจาก Template บทความในเว็บไซต์ของวารสาร

7. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ ให้ระบุรายชื่อเอกสารอ้างอิงที่ปรากฏในบทความ จัดเรียงลำดับตามตัวอักษร โดยเรียงจากภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ จัดแนวชิดซ้าย รูปแบบการเขียนอ้างอิง กำหนดให้ใช้รูปแบบการเขียน บรรณานุกรมแบบ APA 7th (American Psychological Association 7th) ใช้ตัวอักษร TH Sarabun PSK ขนาด 14 pt. รายละเอียด และตัวอย่างการพิมพ์ ดังนี้

* หนังสือ

ชื่อ/นามสกุล./ปีพิมพ์./ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ประยูร บุญใช้. (2551). *New English Guide Book 1: หนังสือเสริมประสบการณ์ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้น* *ประถมศึกษาปีที่ 1*. กรุงเทพฯ: เดอะบุ๊ก.

สำเนาวิ ขจรศิลป์, บุญเรียง ขจรศิลป์, สมประสงค์ น่วมบุญลือ, สุริยา เสถียรกิจอำไพ, และบุญสม

วิจิตรวิชัยกุล. (2541). *การพัฒนาแบบค่ายอาสาพัฒนาของนักศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงาน

ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.

Jones, M. (2002). *Social Psychology of Prejudice* (3rd ed). New Jersey: Prentice Hall.

Marshall, C. & Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, California: Sage.

Schiffman, L. G., Kanuk, L. L., & Kumar, S. R. (2010). *Consumer Behavior* (10th ed). New Delhi: Pearson Prentice Hall.

* วารสาร

ชื่อ/นามสกุล. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่หรือเล่มที่ (ฉบับที่), หน้า ที่ตีพิมพ์บทความ. สืบค้นจาก URL.
 สำราญ กำจัดภัย. (2553). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการ
 จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าวัด “คุรุราษฎร์บำรุงวิทย”. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สงขลา, 4(1), 69-74. สืบค้นจาก https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/snru_journal/article/download/112.
 Mills, C. (1994). Culture communication style and learning style in cross-cultural education: A case for
 preparatory programs for students of business. *Chulalongkorn Educational Review*, 1(2), 4-24.
 Retrieved from DOI:10.1017/S0261444804002289.

หมายเหตุ: กรณีเป็นวารสารออนไลน์ที่ต้องระบุ URL ด้วย โดยให้เริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

* วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุล. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ชื่อปริญญา/ชื่อสาขาวิชา/ชื่อสถาบัน.
 พิเศษ อาแพงพันธ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบอิงบริบท
 เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์
 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
 Wilfley, D. E. (1990). *Interpersonal analyses of bulimia: Normal weight and obese*. (Unpublished doctoral
 dissertation). University of Missouri, Columbia, U.S.

* สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ/นามสกุล. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. แหล่งที่มา (ถ้ามี). (วัน เดือน ปีที่สืบค้น) จาก/URL.
 วีรพงษ์ ลือประสิทธิ์. (2559). การบริหารคุณภาพทั่วองค์กร. สืบค้น 20 ตุลาคม 2560 จาก
<http://www.md.kku.ac.th/usr/work/radio/QAT/tsld047.htm>.
 Harris, R. (1997). *Encouraging students to use technology*. Retrieved 20 October 2017 from
<http://www.vanguard.edu/rharris/techuse.html>.

* รายงานการประชุม, รายงานสัมมนา

ผู้รับผิดชอบ. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่องรายงานการประชุมหรือรายงานการสัมมนาเรื่อง. (วัน เดือน ปี/สถานที่พิมพ์).
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). รายงานการสัมมนาทางวิชาการสู่เส้นทางการปฏิรูปการศึกษาไทย
 ครั้งที่ 4 ศตวรรษใหม่อุดมศึกษาไทย: บทเรียนจากการปฏิรูปอุดมศึกษานานาชาติ.
 สิงหาคม 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

* รายงานการวิจัย

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการวิจัย. (ครั้งที่พิมพ์). (สถานที่พิมพ์). (สำนักพิมพ์).
 สุขุม พรหมเมืองคุณ. (2546). ความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารในจังหวัดขอนแก่น.
 รายงานการวิจัย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

* การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์. (วันที่/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์). ตำแหน่งหรือที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้. สัมภาษณ์.

มา มั่งมุล. (11 กรกฎาคม 2557). ผู้ใหญ่บ้าน. สัมภาษณ์.

* ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อประกาศ. (ปีพ.ศ., วันที่/เดือน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม/ตอนที่. หน้า.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพาพุทธศักราช 2533. (2533, 29 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 107 ตอนที่ 131.

หน้า 1-20.

หมายเหตุ:

(1) หมายถึง ให้อ่านระยะห่าง 1 เคาะ

(2) รายการอ้างอิงต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 15 รายการ มีความทันสมัยย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี

(3) รายละเอียดเพิ่มเติมคำแนะนำในการเตรียมต้นบทความเพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสารฯ

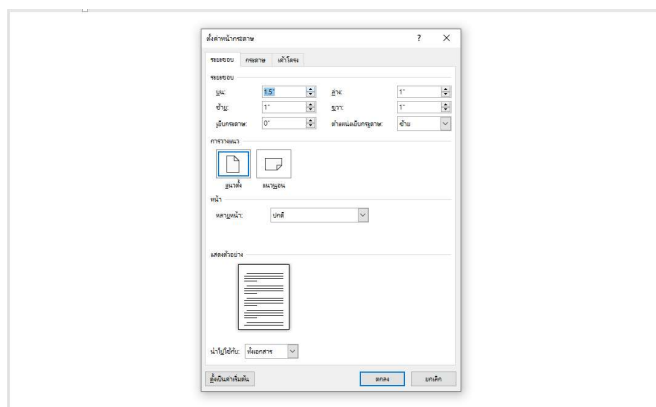
(4) การตั้งค่านำกระดาษ ให้ใช้รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

- พิมพ์บนกระดาษขาว A4 หนึ่งเดียว (หรือ 8.5 นิ้ว x 11 นิ้ว) พิมพ์แบบเสมอนำหน้า-หลัง (justified) ด้วยโปรแกรม MS-Word (Version 2019 ขึ้นไป)

- ตั้งค่านำกระดาษ ดังนี้

บน 1.50 นิ้ว ล่าง 1.00 นิ้ว

ซ้าย 1.00 นิ้ว ขวา 1.00 นิ้ว





วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

Journal of Administration Management and Sustainable Development

ISSN: 2985-2366 (Online)

ผู้ผลิตและเผยแพร่:

สมาคมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสถาบันวิชาการ
เพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม 355/18 หมู่ที่ 1 ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000 เบอร์โทรศัพท์: 083 490 8410, 094 652 4145

เว็บไซต์: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>

อีเมล: jamsdonline@gmail.com