

ISSN 2985-1998 (Online)

IN
SC.

วารสาร

นวัตศาสตร์สหวิทยาการ

Journal of Innovative Interdisciplinary Science

ปีที่ 3 ฉบับที่ 3
กันยายน – ธันวาคม
2568



<https://ms.nsu.ac.th>



056-219100 ต่อ 2400



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์



ชมรม นวัตกรรมแห่งสหวิทยาการ

Innovate of Interdisciplinary Sciences Club



วารสาร นวัตกรรมสหวิทยาการ

Journal of Innovative Interdisciplinary Sciences

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการของอาจารย์ นักศึกษา ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์กับสถาบันการศึกษาอื่นหรือองค์กรอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์คล้ายกัน

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : นวัตกรรมสหวิทยาการ

ภาษาอังกฤษ : Journal of Innovative Interdisciplinary Sciences

Website : <https://ms.nsr.u.ac.th>

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร. ลักษมี งามมีศรี

กองบรรณาธิการภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์	สิงห์ทองชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐธีรนนท์	รอดชื่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดุลเดช	ถาวรชาติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริกาญจน์	ทวีพิธานนท์
อาจารย์ ดร.ไกรวิชญ์	ดีเอม
อาจารย์เจนจิรา	เงินจันทร์
อาจารย์มัลลิกา	ภูมะธน

กองบรรณาธิการภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์	จันทะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. ปาจารย์	ผลประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา	สิงห์ทองชัย	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ดร.รุจิกาญจน์ สานนท์

ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี

ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์

ดร.ฐานรินทร์ หาญเกียรติวงศ์

เสียงใต้

Mrs.Xuan Ning

Mr.Xin Liu

Mr.Soulxay Inthasone

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมาคมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยเกริก

โรงเรียนนานาชาติจีน (ประเทศไทย)

National University of Laos in Lao PDR

ฝ่ายประสานงานและดำเนินการ

นายหิรัญ ศรีพิณฑุสร

นายภานุวัตร แดงนวลจันทร์

นางกัลยา จูท่า

นางสาววาสนา อาจสารกิจ

เจ้าของ

ชมรม นวัตกรรมแห่งสหวิทยาการ

(Innovative of Interdisciplinary Sciences Club)

ตัวย่อ น.ศ.ว. ย่อภาษาอังกฤษ I.N.Sc.

ตั้งอยู่ที่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เลขที่ ๓๘๙ หมู่ที่ ๙ ถนนสวรรค์วิถี

ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

กำหนดออก

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

ประเภทบทความที่รับตีพิมพ์

1) บทความวิชาการ (Academic Article)

2) บทความวิจัย (Research Article)

3) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

กระบวนการพิจารณาบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) และบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน จาก 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์ โดยได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้นิพนธ์บทความ และผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ภาษาที่รับตีพิมพ์

เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ข้อมูลลิขสิทธิ์ต่าง ๆ

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์บทความให้แก่วารสารฯ พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสารนวัตศาสตร์สหวิทยาการ (Journal of Innovative Interdisciplinary Sciences) เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากมีการใช้ภาพหรือตารางหรือเนื้อหาอื่นๆ ของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์ หากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเบื้องต้น ทางวารสารจะถอดบทความของท่านออกโดยไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ ทั้งสิ้น



บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมศาสตร์สหวิทยาการ ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาการและผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการในลักษณะสหวิทยาการ โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าเชิงองค์ความรู้ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย และการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสังคม

เนื้อหาในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิชาการและบทความวิจัยที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารภาครัฐ เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาชุมชน โดยบทความวิชาการเรื่อง ผู้นำยุคดิจิทัล ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทสังคมดิจิทัล ซึ่งมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความวิจัยในฉบับนี้สะท้อนประเด็นเชิงการบริหารและการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารภาครัฐ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาชุมชนในหลากหลายบริบท อาทิ การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต ซึ่งแสดงให้เห็นแนวทางการบริหารโครงการด้านคุณธรรมและการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษา การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งให้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล การศึกษาผลของคุณภาพระบบและคุณภาพสารสนเทศต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ตลอดจนการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และบทความวิจัยว่าด้วยแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งสะท้อนการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการกับการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

กองบรรณาธิการเห็นว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติสำหรับคณาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะมีส่วนสนับสนุนการยกระดับคุณภาพงานวิชาการและการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขมี งามมีศรี

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

ผู้นำยุคดิจิทัล

1

อารีรัตน์ ภูธรระมะ

บทความวิจัย

การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย สะอาด และอบายมุข

13

โรงเรียนพรตพิทยพยัต

ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ

27

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการ

ในเขตจังหวัดนครสวรรค์

อรรคพงษ์ วิสิทธิ์ตระกูล และ คุณากร กรสิงห์

การศึกษาผลของคุณภาพของระบบ คุณภาพสารสนเทศ และการยืนยันความคาดหวัง

42

ความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ณัฐวิภา จักลี และ อธิษฐ์กรณ์ อุดมรัตน์มะณี

การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสุข

54

ในการทำงานต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร

สหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

ชาตรี วงษ์ทองดี และ ชนาธิป เลชะกุล

แนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่

69

ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

กัลยาณี พบโชค และ วรวิทย์ นพแก้ว



ผู้นำยุคดิจิทัล

Leaders in the Digital Age

อารีรัตน์ ภูธรรมะ

Areerat Phuthamma

Received: April 4, 2025

Revised: July 28, 2025

Accepted: December 14, 2025

สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Department of Management, Faculty of Management Science, Loei Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: ar82221@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอองค์ประกอบของผู้นำยุคดิจิทัลอย่างรอบด้าน ได้แก่ ความสำคัญของผู้นำ บทบาทหน้าที่ ภาวะผู้นำและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ คือ การกำหนดทิศทางด้วยการเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีใหม่ ๆ การปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการเตรียมพร้อมตอบโต้เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ ส่วนภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ กำกับดูแล ประสานงาน กระตุ้นและสนับสนุนบุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สุดท้ายคุณลักษณะของผู้นำยุคดิจิทัล ได้แก่ มีกลยุทธ์ มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง มีทักษะการสื่อสาร และการบริหารคน ดังนั้น ผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี; ผู้นำยุคดิจิทัล; ภาวะผู้นำ

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

Abstract

This article aims to study the components of a digital leader in all aspects, including the importance of leaders, roles and responsibilities, leadership, and desirable characteristics, collected from concepts, theories, and research related to leaders.

The findings are as follows: digital leaders play three important roles, setting the direction by learning and supporting new technologies; rapidly adapt to change and be

prepared to respond to mitigate risk and create business advantages. Digital leadership includes inspiring, supervising, coordinating, motivating and supporting personnel to apply digital technology in their work to effectively achieve organizational goals. Finally, the characteristics of digital leaders include being strategic, having expertise, being able to manage change, having communication skills, and being able to manage people. Leaders with these characteristics will be able to lead organizations to success and survive in the digital age sustainably.

Keyword: Technological change; Digital leadership; Leadership

Type of Article: Academic Article

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2567 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรูปแบบธุรกิจ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังทำให้เกิดการเร่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยเฉพาะ เรื่อง การบริการข้อมูลและทำธุรกรรมต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มูลค่าอุตสาหกรรมดิจิทัล ในประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็ว จึงกล่าวได้ว่า ปัจจุบันคือ ยุคดิจิทัล ซึ่งหมายถึง ยุคที่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามามีบทบาทสำคัญ ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร สามารถส่งข้อมูล เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว โดยมีลักษณะสำคัญสามประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง เทคโนโลยีมีความรวดเร็วในการสื่อสาร เช่น การจัดเก็บข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ประการที่สอง เทคโนโลยีสื่อสาร ไร้ขอบเขตหรือข้อจำกัด ประการที่สาม สามารถใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อรวบรวม เผยแพร่ได้อย่างทั่วถึง (กะรัต ทองใสพร และคณะ, 2566)

การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็ว ทำให้ผู้นำในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้นำที่ไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง อาจทำให้องค์กรเสียโอกาสและไม่สามารถนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าได้ จากความสำคัญดังกล่าว บทความวิชาการนี้ จึงศึกษาเพื่อนำเสนอองค์ประกอบของผู้นำยุคดิจิทัลอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผู้สนใจนำไปประยุกต์ใช้ในทางวิชาการต่อไป

ความหมายผู้นำ

ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

สุพัตรา รังคะวงษ์ (2565 : 8) ผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำจูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา เต็มใจทำให้ด้วยความกระตือรือร้นตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ชักนำในการทำงานหรือทำกิจกรรมตามที่ผู้นำต้องการ

Fiedler (1967) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลควบคุม ประสานงานเกี่ยวกับงานด้านต่างๆที่ได้รับมอบหมาย

Likert (1967) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการทำให้เกิดความร่วมมือไว้วางใจ เกิดการมีส่วนร่วม ด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดี มากกว่าใช้อำนาจ

Bennis and Nanus (1985) ผู้นำ หมายถึง คนสำคัญที่ทำให้เกิดสิ่งดี ๆ สิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์และเป็นคนที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Fiedler and Garcia (1987) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและมีหน้าที่กำกับดูแลงานประสานงานของกลุ่ม ซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเสนอตัวและมีความสำคัญต่อการทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Freedman (2003) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถกำหนดทิศทางองค์กรแบบมีกลยุทธ์ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถจัดการทรัพยากรได้เป็นอย่างดี สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในระยะยาว อย่างมีประสิทธิภาพ ในการกำหนดวิสัยทัศน์และรวมถึงด้านแรงจูงใจ เชื่อมกับเรื่องของวินัย ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

Williams (2008: 9) ผู้นำ หมายถึง ผู้สร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

สรุป จากที่นักวิชาการให้ความหมาย ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเสนอตัว โดยมีหน้าที่ ในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจ สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ ชี้นำ ให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำหน้าที่ กำกับดูแล ประสานงาน เพื่อให้เกิดกิจกรรมดี ๆ ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของผู้นำในยุคดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบกับการทำงานของภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะผู้นำองค์กร ที่ต้องปรับตัวในการพัฒนา เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม เท้าทันต่อการทำงาน ผู้นำมีการปรับรูปแบบการทำงาน การบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น การวางแผนกลยุทธ์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารงานทุก ๆ ด้าน ทุกระดับ รวมถึงผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การแก้ปัญหาโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การทำงาน การบริหารงาน สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

เทคโนโลยีดิจิทัล แม้กระทั่งต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการยกระดับการบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

บทบาท ผู้นำในยุคดิจิทัล

ในการทำงานของผู้นำที่อยู่ในยุคของเทคโนโลยีดิจิทัลจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ประการแรก การกำหนดทิศทางในยุคดิจิทัล ผู้นำมีหน้าที่ต้องให้ความสำคัญ ให้ความสนใจ และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต้องสามารถลงมือทำได้เอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยจะต้องรู้จักเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ต้องให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ เพื่อช่วยพนักงานและ องค์กรขับเคลื่อนไปในยุคดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่อง

ประการที่สอง คือ ความเร็วในการเปลี่ยนแปลง ความเร็วในการเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องรู้จักวิธีการปรับตัว การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และต้องหาคำตอบให้ได้ว่าจะมีวิธีอย่างไร จะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมในยุคดิจิทัล เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้งบประมาณได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า และ

ประการที่สาม การเตรียมพร้อม และการตอบโต้ ซึ่งในการเตรียมความพร้อมและการตอบโต้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นใหม่เรื่อย ๆ และเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเตรียมตัว เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ ตลอดเวลา และต้องพร้อมตอบโต้ เพื่อไม่ให้เสียโอกาส ช่วยลดความเสี่ยง ทางธุรกิจ การแข่งขันทางธุรกิจ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ในทางกลับกัน ถ้าไม่มีการเตรียมความพร้อม ไม่สามารถตอบโต้ได้ทัน คู่แข่งมีความได้เปรียบทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่า ก็ยากที่จะมาปรับตัวภายหลัง เพราะอาจตามไม่ทันคู่แข่ง (แกมมณี พุทธินิม, 2568 : 1-2 ; พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม และคณะ, 2567 : 74)

ผู้นำองค์กรที่สามารถการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานในภาคส่วนต่าง ๆ จะสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานย่อมสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะงานด้านบริการทั้งของภาครัฐและเอกชน เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยในการพัฒนางานฐานข้อมูลและงานเอกสาร ส่งผลให้งานบริการมีคุณภาพดีขึ้น สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนและลูกค้า

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Draft (2007) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจ ชี้นำ โน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามที่ต้องการ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่จุดหมายร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

Gibson, et al. (2009 : 314) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความพยายามในการมีอิทธิพล เพื่อกระตุ้นให้บุคคลอื่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Schermerhorn, Jr. (2013 : 352) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อทำงานสำคัญสำเร็จลุล่วง

Robbins and Coulter (2016 : 523) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกกลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ส่วน ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พระมหาไพจิตร อดตมธม โม, พระครูสุภัทรสีลโสภณ, สำราญ ศรีคำมูล, คมสร สินทร และสิริมงคล ศรีมันตะ (2567 : 144) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงเทคโนโลยี การประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานสนับสนุนบุคลากรในการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน และการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาด้านเทคโนโลยีองค์กร และได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรสมาชิกในองค์กร ให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้

แกมมณี พุทธนิยม (2568) ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้

สมาน อัครภูมิ (2565) ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่นำเทคโนโลยีในการบริหารงานในองค์กรเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

เมื่อนำความหมาย ภาวะผู้นำ และ ภาวะผู้นำดิจิทัล มาพิจารณา ผู้ศึกษาได้สรุปเป็นนิยามใหม่ ดังนี้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเสนอตัว มีหน้าที่กำกับดูแล ประสานงาน ใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อก่อกำเนิด สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ ชี้นำ โน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามที่ต้องการ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดกิจกรรมดี ๆ ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารงาน สนับสนุน เอื้ออำนวยการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาด้านเทคโนโลยีขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่จุดหมายร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและอยู่รอดในยุคดิจิทัล

คุณลักษณะผู้นำยุคดิจิทัล

คุณลักษณะผู้นำยุคดิจิทัล มีนักวิชาการเสนอไว้หลายท่าน ดังนี้

จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล (2564 : 36) ได้เสนอ องค์ประกอบ ภาวะผู้นำดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ว่าต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และ 15 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (1) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (1.1) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ดิจิทัล (1.2) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลและ (1.3) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยให้ ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน (2) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (3.1) ผู้บริหารสามารถมองการณ์ไกลเพื่อความสำเร็จในอนาคตขององค์กร (3.2) ผู้บริหาร

สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลและ (3.3) ผู้บริหารมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร (3) การเป็นผู้นำดิจิทัล มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (3.1) ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัล (3.2) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและ (3.3) ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษากับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ (4) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล มีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ (4.1) ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ (4.2) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลและค้นพบวิธีใหม่ ๆ และ (4.3) ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัลและ (5) การบริหารจัดการโครงสร้าง มีตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้

สมาน อัสวภูมิ (2565) ได้เสนอ คุณลักษณะของผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องประกอบด้วย (1) ตระหนักในความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล (2) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (3) ระบุและลำดับความสำคัญของดิจิทัลที่สำคัญได้ (4) สามารถทำให้คณะกรรมการบริหารสนับสนุนยับยั้งและจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานองค์การสู่การเปลี่ยนแปลง (5) มีทักษะในการบริหารโครงการและแผนงาน (6) มีสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (7) มีทักษะลูกผสมในการบริหารคนและเทคโนโลยี (8) มีความสามารถในการตัดสินใจบนฐานการใช้สารสนเทศ 9) พร้อมทั้งจะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล

ณัฐณิชา พรพุ่มชัยกิจ,อุดมพันธุ์ พิชญ์ประเสริฐและพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2564 : 50) ได้นำเสนอ การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ต้องประกอบด้วย (1) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและสามารถปฏิบัติได้จริง (2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรสร้างเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (3) ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (4) ด้านการพัฒนาระดับมืออาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และ (5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

จิรนนท์ วงษ์มาก (2567: 17-18) ได้เสนอ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย ทิศทางของสถานศึกษากำหนดแผนกลยุทธ์วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งจุดอ่อน ภายนอกที่เป็นอุปสรรคและโอกาส ที่จะ ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์เข้าใจสถานการณ์และคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ วางแผนการ ดำเนินงานร่วมกันของคณะครูอย่างเป็นระบบ สามารถกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา (2) ด้านบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพกล้าคิดกล้าทำ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง กล้าเปลี่ยนแปลง มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดีชอบความท้าทาย ประกอบด้วย มีความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าเปลี่ยนแปลง ชอบความท้าทาย และ มีจิตใจเปิดกว้าง (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสามารถวิเคราะห์ แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์เป้าหมายที่ชัดเจน กว้างไกล มีสิ่งใหม่ สอดคล้องกับสภาพองค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และถ่ายทอดสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มี

การเปลี่ยนแปลง มีความตื่นตัวอยู่เสมอ สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่าง รอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ การ สื่อสารวิสัยทัศน์ และ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน แสดงบทบาทของผู้นำผู้ตามได้อย่าง เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามอย่างเหมาะสม และเสริมกำลังใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน (5) ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่บุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรพัฒนาศักยภาพในเชิงนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพและมีความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้โอกาสบุคลากรได้ พัฒนาตนเอง และการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร

พระครูปลัดธีรพันธ์ธีรปัญญา(พิชัยยุทธ) (2567: 75 - 76) ได้เสนอ คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องมี ทักษะด้านเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะการคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์และการสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการแก้ไขปัญหา และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ต้องมีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่หลากหลาย พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

พระมหาจตุรงค์ จิรฐฐิต (2567 : 44) ได้เสนอ คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ว่าต้องประกอบด้วย (1) มีวิสัยทัศน์ (2) มีความสามารถในการปรับตัว (3) มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี (4) มีทักษะในการสื่อสาร (5) มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และ (6) มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษา

Achua and Lussier (2010) ได้เสนอ คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) เก่งโดดเด่นกว่าคนอื่น (Dominance) มีความรู้ความสามารถจัดการงานได้ดีกว่าคนอื่น ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่าคนอื่น (2) มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูง (High Energy) ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก (3) มีความมั่นใจและมีความเป็นตัวของตัวเอง (Self - Confidence) กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกและ กล้าตัดสินใจ (4) มีความซื่อสัตย์ (Self - Confidence) เป็นคนซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ ต่ออาชีพ เชื่อใจได้พร้อมให้ตรวจสอบ (5) มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้ดี (Flexibility) ปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ (6) ไวต่อความรู้สึกผู้อื่น (Sensitivity to Others) ตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ดี เข้าใจผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นได้ตรงตามความต้องการ (7) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (Intelligence) เป็นคนมีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณที่ดี แก้ปัญหาได้ดี (8) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์หรือควบคุมอารมณ์ได้ดี (Stability) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดี และแสดงออกทางอารมณ์ต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม (9) ความเชื่ออำนาจภายใน (Internal Locus of Control) เชื่อมั่นว่าความสำเร็จเกิดจากตัวเรา

Yukl (2010) The Big Five Personality Traits ได้นำเสนอ คุณลักษณะเด่น 5 ประการของผู้ผู้นำ มีดังนี้ (1) รักในความเป็นผู้นำ (Surgency) (2) อ่อนน้อม (Agreeableness) (3) น่าเชื่อถือ (Conscientiousness) (4) ปรับตัวได้ดี (Adjustment) และ (5) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (Intelligence)

Daft (2011) The Big Five Personality Dimensions ได้เสนอ คุณลักษณะเด่น 5 ประการ ของผู้นำ มีดังนี้ (1) แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ (Extraversion) (2) อ่อนน้อม (Agreeableness) (3) น่าเชื่อถือ (Conscientiousness) (4) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และ (5) เปิดกว้างรับประสบการณ์หรือสถานการณ์ (Openness to Experience)

จากคุณลักษณะผู้นำยุคดิจิทัล ที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ สามารถนำมาสรุปเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงดิจิทัล (Digital Vision & Strategy)

ผู้นำต้องมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและชัดเจน ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านดิจิทัล พวกเขาควรสามารถ มองการณ์ไกลและ กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลได้ รวมถึงสามารถ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และ มีกลยุทธ์ที่สนับสนุน เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังต้อง ตระหนักในความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล และ สามารถกำหนด วิสัยทัศน์ดิจิทัล ได้อย่างแท้จริง

2. ความรู้และความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy & Competence)

ผู้นำต้องมีความ รู้ความเข้าใจและทักษะเทคนิคทางด้านดิจิทัล ควรมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม และเทคโนโลยีใหม่ๆ เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี (Culture & Environment Building)

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการ สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศการใช้ดิจิทัล ในองค์กร ต้อง ส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล และสนับสนุนให้บุคลากร สร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีใน หรือ สร้างเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

4. การเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจ (Role Modeling & Inspiration)

ผู้นำดิจิทัลควร ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้ดิจิทัลได้ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับ บุคลากร และเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

5. ความสามารถในการปรับตัวและการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Adaptability & Change Management)

ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้นำต้อง พร้อมที่จะจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมี สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัว มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดี เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด

6. ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหา (Creativity & Problem Solving)

ผู้นำควรมี ความคิดสร้างสรรค์ด้านดิจิทัลและค้นพบวิธีใหม่ๆ มีทักษะการคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์และการสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการ แก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ที่กล้าคิดกล้าทำ กล้าเสี่ยง และมีจิตใจเปิดกว้าง

7. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานและโครงการ (Infrastructure & Project Management)

ผู้นำต้องมีความสามารถในการ บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้ และมีทักษะในการบริหารโครงการและแผนงาน เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรและระบบต่างๆ พร้อมรองรับการใช้งานดิจิทัล

8. ทักษะในการบริหารคนและการสื่อสาร (People Management & Communication)

ผู้นำต้องมี ทักษะลูกผสมในการบริหารคนและเทคโนโลยี ทักษะในการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการ ทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน และ เสริมกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องสามารถ พัฒนาบุคลากร โดยให้คำปรึกษา แนะนำ และส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพเชิงนวัตกรรม

9. คุณสมบัติส่วนบุคคล อื่นๆของผู้นำ (Personal Attributes)

ผู้นำยุคดิจิทัลควรมีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่โดดเด่น เช่น:

9.1 ความโดดเด่นและความมุ่งมั่น ในการทำงานสูง ไม่ย่อท้อ

9.2 ความมั่นใจและเป็นตัวของตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ

9.3 ความซื่อสัตย์ เชื่อใจได้

9.4 ความไวต่อความรู้สึกผู้อื่น มีความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ดี

9.5 สติปัญญาเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ แก้ปัญหาได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวพื้นฐานของผู้นำทุกประเภท

9.6 ความเชื่อในตนเอง และ

9.7 เปิดกว้างรับประสบการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ๆ

บทสรุป

ผู้นำยุคดิจิทัล มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำองค์กร ไปสู่เป้าหมาย ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งของเทคโนโลยีต่างๆ บทบาทหน้าที่ของผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้และยอมรับกับความเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นทั่วโลก และนำมาปรับใช้ในองค์กรได้ ดังนั้นภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของผู้นำในยุคดิจิทัลจึงไม่ได้เป็นเพียงการเป็นผู้ชี้นำ จูงใจ หรือสร้างอิทธิพลเพื่อให้ผู้อื่นทำตามที่ต้องการ แต่เป็นการกระตุ้น ประสาน กำกับดูแล และสร้างแรงบันดาลใจ โดยอาศัยทักษะในการสื่อสารและการบริหารคน การมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการเปิดกว้างรับทั้งประสบการณ์และความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์ประกอบของผู้นำยุคดิจิทัล ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 องค์ประกอบของผู้นำยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้นำ ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้น สะดวก รวดเร็วขึ้น เป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ
2. ผู้นำ ควรมีการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้
3. ผู้นำ ควรส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ให้เพียงพอ อบรมให้ความรู้บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดีขึ้น
4. ผู้นำควรสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากจะส่งผลต่อการเปิดใจในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กะรัต ทองใสพร และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 6 (2), 261-270.
- แกมมณี พุทธนิยม. (2568). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล[ออนไลน์]. ค้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2568. จาก <https://saoc.rtaf.mi.th/images/documents/articles/2565/teacher%2065/9.66%20gamanee.pdf>
- จิตรกร จันทรสขุ, & จิรนนท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร

- โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 36-49.
- จิรนนท์ วงษ์มาก. (2567). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยนวัตกรรม การศึกษาและเทคโนโลยี*, 2(2), 10-20.
- ณัฐธินิชา พรปทุมชัยกิจ,อุดมพันธ์ุ พิชญ์ประเสริฐ และพงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 15(2), 50-64.
- พระครูปลัดธีรพันธ์ธีรบุญ (พิชัยยุทธ). (2567). การเริ่มต้นจากคุณสมบัติพื้นฐาน ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารที่ ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 2(2), 72-78.
- พระมหาตฤรงค์ จิรฐิติโต. (2567). วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับปธาน 4 ในพระพุทธศาสนา. *วารสารพุทธพัฒนศาสตร์ศึกษา*, 2(3), 31-49.
- พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม, พระครูสุภัทรสีลโสภณ, สำราญ ศรีคำมูล, คมสร สินทร์, และ สิริมงคล ศรีมันตะ. (2567). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารนิสิตวัง*, 26(1), 1-15.
- สมาน อัสวภูมิ. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัล หรือยุคดิจิทัล*. ค้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2568 จาก https://www.gotoknow.org/posts/703111?utm_source=chatgpt.com
- สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. ค้น เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2568. จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651&filename=develop_issue
- สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership* (4th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Daft, R. L. (2011). *Leadership* (5th ed.). Cengage Learning Asia.
- Daft, R. L. (2007). *The leadership experience* (4th ed.). South-Western College Publishing.
- Draft, R. L. (2007). *Leadership experience* ,4th edition. South-Western College Pub.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (1987). *New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organizational performance*. Wiley.

- Freedman, M. (2003). *The art and discipline of strategic leadership*. McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Jr., & Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behavior, structure, processes* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Williams, C. (2008). *Effective management* (3rd ed.). Thomson South-Western.
- Schermerhorn, J. R., Jr. (2013). *Introduction to management* (12th ed.). John Wiley & Sons.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. Prentice Hall.

การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต
The Evaluation of the Project of White School Free from Drug and Vices for
Protpittayapayat School

ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์
Siwapat Bamrungsetthapong

Received: August 29, 2025

Revised: September 20, 2025

Accepted: September 22, 2025

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, โรงเรียนพรตพิทยพยัต
Deputy Director, Protpittayapayat School
Corresponding Author E-mail: siwapatb@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต โดยใช้กรอบการประเมิน CIPP Model ของ Stufflebeam (1971) ครอบคลุมด้าน บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน ประกอบด้วยนักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบ ประเมิน 5 ฉบับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นสูง ($\alpha = 0.81-0.93$) การเก็บข้อมูลดำเนินการ 3 ระยะ ก่อน ระหว่าง และหลังโครงการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า โครงการมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ($\bar{x} = 4.41$) แสดงถึงความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ ด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{x} = 4.30$) มีคู่มือและเกณฑ์การ ดำเนินงานครบถ้วน บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วม ด้านกระบวนการ ($\bar{x} = 4.29$) มีการวางแผนและกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง และด้านผลผลิต ($\bar{x} = 4.41$) นักเรียนพัฒนาทักษะชีวิต พฤติกรรมด้านทานยาเสพติด และ ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจสูง โดยสรุป โครงการมีความเหมาะสมและประสิทธิภาพสูง สามารถเป็นต้นแบบ ให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนปลอดยาเสพติดและอบายมุขได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : สถานศึกษาสีขาว; การประเมินรูปแบบ CIPP; การป้องกันยาเสพติด; โรงเรียนพรตพิทยพยัต
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aimed to evaluate the White School Project: Free from Drugs and Vices at Protpittayapayat School using Stufflebeam's (1971) CIPP Model, covering four dimensions: Context, Input, Process, and Product. The sample group consisted of 361 participants, including students, teachers, administrators, parents, and school committee members, selected through simple random sampling. The research instruments comprised 5 sets of evaluation questionnaires, all validated for content and reliability ($\alpha = 0.81-0.93$). Data were collected in three phases: before, during, and after the project. The analysis employed mean scores and standard deviations.

The findings are as follows: all evaluation dimensions were rated at a high level, Context ($\bar{x} = 4.41$), indicating alignment with national policies and educational strategies; Input ($\bar{x} = 4.30$), reflecting comprehensive guidelines, adequate resources, and community participation; Process ($\bar{x} = 4.29$), showing well-planned and continuous activities; and Product ($\bar{x} = 4.41$), demonstrating students' development of life skills, preventive behaviors against drugs, and high satisfaction among stakeholders. In conclusion, the project was found to be highly appropriate and effective, serving as a model for other schools to promote sustainable drug-free and vice-free environments.

Keywords: White School; CIPP Evaluation Model; Drug Prevention; Protpittayapayat School

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยมีวิสัยทัศน์ให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้วางแผนแม่บทด้านความมั่นคง เน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเพื่อลดระดับความรุนแรงของปัญหา และมุ่งสู่เป้าหมาย “สังคมไทยปลอดภัยจากยาเสพติด” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ข้อมูลเชิงสากลยังยืนยันความสำคัญนี้ โดยรายงาน World Drug Report 2019 ของ UNODC ระบุว่า มีผู้เสียชีวิตทั่วโลกกว่า 271 ล้านคน หรือร้อยละ 5.5 ของประชากรโลก และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะกลุ่มสารสังเคราะห์ ATS (UNODC, 2019)

ปัญหายาเสพติดและอบายมุขเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทยและสังคมโดยรวม โดยเฉพาะในช่วงวัยมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นวัยที่กำลังปรับตัวและเสี่ยงต่อการทดลองพฤติกรรมที่เป็นอันตราย หากไม่ได้รับการดูแลและป้องกันอย่างเหมาะสม ปัญหานี้ไม่เพียงส่งผลกระทบ

ต่อสุขภาพกายและจิตใจของนักเรียน แต่ยังสามารถผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคมในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2566)

เพื่อตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย “โครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข” เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ปลอดภัย ส่งเสริมคุณธรรม และสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่นักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การประเมินประสิทธิภาพและความเหมาะสมของโครงการดังกล่าวจำเป็นต้องใช้กรอบการประเมินที่ครอบคลุมและเป็นระบบ โมเดล CIPP (Context, Input, Process, Product) ของ Stufflebeam (1971) จึงเป็นกรอบการประเมินที่เหมาะสมที่สุด เนื่องจากครอบคลุมการประเมินในทุกมิติของการดำเนินงาน ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบท (Context) ที่ช่วยให้เข้าใจนโยบายและความจำเป็นของโครงการ การพิจารณาปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งรวมถึงทรัพยากร บุคลากร และความพร้อมต่าง ๆ การติดตามกระบวนการ (Process) ที่สะท้อนคุณภาพของการดำเนินงาน และการประเมินผลผลิต (Product) ที่แสดงถึงความสำเร็จและผลกระทบของโครงการต่อกลุ่มเป้าหมาย โมเดลนี้มีความเหมาะสมกับการประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาวเป็นอย่างดี เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนต่าง ๆ ทั่วประเทศได้นำโครงการนี้ไปปรับใช้และมีการประเมินผลในหลายมิติ งานวิจัยของ ภัฏญารัตน์ นามวิเศษ (2562) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาสีขาวแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน และผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน (วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และสะท้อนผล) โดยได้รับความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด งานวิจัยของ Samaporn Leepairat (2560) ที่โรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี ก็สะท้อนว่าการดำเนินโครงการสถานศึกษาสีขาวมีผลการประเมินที่เหมาะสมในทุกมิติ ทั้งบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตนอกจากนี้ งานวิจัยของ นงนิตย์ สังขภิณู (2567), รัตนารณ ขจิตมลิน (2565), และพรนภา ประยศ (2565) ยังยืนยันว่าโครงการสถานศึกษาสีขาวช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการป้องกันความเสี่ยง และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในระดับสูงสุด

สำหรับโรงเรียนพรตพิทยพยัต ในฐานะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีนักเรียนกว่า 3,000 คน ได้เริ่มดำเนินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุขอย่างเต็มรูปแบบในปีการศึกษา 2567 โดยมีมุ่งหมายพัฒนานักเรียนให้มีทั้งความรู้ ทักษะชีวิต ความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม อันจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัตยังมีความโดดเด่นด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการพัฒนานวัตกรรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น แพลตฟอร์ม PROT Care และ PROT Alert เพื่อคัดกรอง ติดตาม และป้องกันปัญหาเชิงพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงศักยภาพและความพร้อมของโรงเรียนในการดำเนินโครงการสถานศึกษาสีขาวให้ประสบ

ความสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกันยังมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการประเมินอย่างเป็นระบบด้วยโมเดล CIPP (Context, Input, Process, Product) เพื่อสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และผลลัพธ์ที่แท้จริงของโครงการ

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต ด้วยโมเดล CIPP มีความสำคัญเชิงประโยชน์หลายประการ หากการศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จ จะได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เชื่อถือได้เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้นักเรียนกว่า 3,000 คนได้รับการป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังสามารถเป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนอื่น ๆ ในระดับชาติ ช่วยขยายผลการดำเนินงานสู่วงกว้าง และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในการสร้าง "สังคมไทยปลอดภัยจากยาเสพติด" ในทางตรงกันข้าม หากไม่มีการประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ จะส่งผลกระทบเชิงลบต่อหลายกลุ่ม ได้แก่ นักเรียนที่อาจไม่ได้รับการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของยาเสพติดและอบายมุข ครูและผู้บริหาร ที่ขาดข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้ปกครองและชุมชน ที่อาจสูญเสียโอกาสในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์สังคม และ ระบบการศึกษาของชาติ ที่อาจขาดต้นแบบที่ดีในการขยายผลนโยบายสำคัญ ส่งผลให้การลงทุนด้านการศึกษาและการป้องกันปัญหาเสพติดไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า และอาจส่งผลต่อความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินบริบทในการดำเนินงานของโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต
2. เพื่อประเมินปัจจัยในการดำเนินงานของโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต
3. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต
4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต มีประโยชน์ในหลายมิติ ทั้งเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ

ด้านสถานศึกษา ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของโครงการ ทำให้ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องสามารถใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของชาติ

ด้านนักเรียน การดำเนินงานโครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะการป้องกันตนเองจากพฤติกรรมเสี่ยง เสริมสร้างทักษะชีวิต และลดความเสี่ยงต่อการเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดและอบายมุข ทำให้คุณภาพชีวิต และการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น

ด้านชุมชนและผู้ปกครอง โครงการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับครอบครัวและชุมชน สร้าง เครือข่ายการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างยั่งยืน

ด้านวิชาการ ผลการวิจัยสามารถเป็นต้นแบบและกรณีศึกษา (Case Study) ให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ รวมถึงเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับงานวิจัยต่อยอดในอนาคตทั้งเชิงเปรียบเทียบและเชิงพัฒนา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ใช้ CIPP Model ของ Stufflebeam (1971) เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยเป็นโมเดลการ ประเมินโครงการที่ครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงาน ประกอบด้วย

บริบท (Context) การวิเคราะห์นโยบาย เป้าหมาย และความจำเป็นในการจัดทำโครงการ แนวคิดนี้ เชื่อมโยงกับทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ของ Bertalanffy (1968) ที่มององค์กรหรือสถานศึกษาเป็น ระบบที่ต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก

ปัจจัยนำเข้า (Input) การพิจารณาทรัพยากร ฝีมือ เกณฑ์ และความพร้อมของบุคลากร สอดคล้อง กับแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ของ Hitt, Ireland, & Hoskisson (2017) ที่ชี้ว่า ทรัพยากรและขีดความสามารถขององค์กรเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ

กระบวนการ (Process) การดำเนินงาน การวางแผน กิจกรรม และการติดตามประเมินผล เชื่อมโยง กับทฤษฎี PDCA Cycle ของ Deming (1986) ที่เน้นวงจรการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ผลผลิต (Product) การพิจารณาผลลัพธ์ของโครงการ ทั้งทักษะชีวิต พฤติกรรม และความพึงพอใจ ของผู้เกี่ยวข้อง อ้างอิงแนวคิด Outcome-based Education (Spady, 1994) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้และ คุณลักษณะของผู้เรียน

สถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยจากยาเสพติดและอบายมุข หมายถึง สถานศึกษาที่ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัย/ บุหรี่ไฟฟ้า ปลอดภัยจากเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ ปลอดภัยจากลามกอนาจาร ปลอดภัยจากพนัน ปลอดภัยจากทะเลาะวิวาทและ ปลอดภัยจากภัยเสี่ยงทุกชนิด มีการดำเนินงานตามนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการตามกระบวนการที่มีความเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และยั่งยืน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

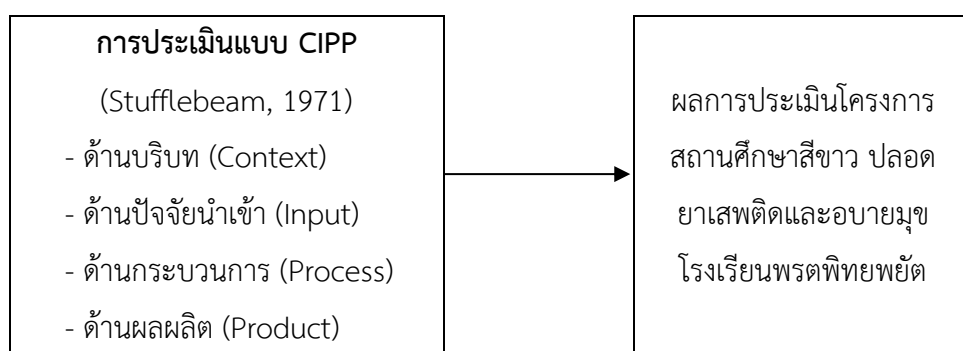
จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาสีขาวปลอดภัยจากยาเสพติดและอบายมุข พบว่ามีนักวิจัยหลาย ท่านที่ศึกษาประเด็นนี้ โดยกัญญารัตน์ นามวิเศษ (2560) ได้พัฒนารูปแบบบริหารจัดการสถานศึกษาสีขาว แบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก และใช้กระบวนการบริหาร 4 ขั้นตอน ในขณะที่ยิ่งนิตย์ สังข์กัญญา (2567) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง พบว่ามีช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบัน (ระดับปาน

กลาง) กับความคาดหวัง (ระดับมากที่สุด) ส่วนพัชรากร กรอบทอง และคณะ (2567) พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการดำเนินโครงการดีกว่าขนาดกลางและขนาดเล็ก

งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP โดย Samaporn Leepairat (2560), รัตนาภรณ์ ขจัดมลทิน (2565), พรนภา ประยศ (2565) และธนกร จรุงนิมมาน (2567) มีผลการประเมินที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ด้านบริบท (Context) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงถึงความสอดคล้องของวัตถุประสงค์โครงการกับนโยบาย ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ด้านกระบวนการ (Process) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นงานของเชิดพงษ์ งอกनावัง และทัชชววัฒน์ เหล่าสุวรรณ (2564) ที่พบว่าด้านกระบวนการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านผลผลิต (Product) โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ของโครงการ พฤติกรรมนักเรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ความชัดเจนของนโยบาย และการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP ของ Stufflebeam (1971) ได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ของ Stufflebeam (1971) ประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และ ผลผลิต (Product) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่เกี่ยวข้องกับโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข ของโรงเรียนพรตพิทยพยัต ปีการศึกษา 2567 ได้แก่ นักเรียน จำนวน 2,967 คน ครู จำนวน 145 คน ผู้บริหาร

จำนวน 5 คน ผู้ปกครอง จำนวน 2,967 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 6,097 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่เกี่ยวข้องกับโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข ของโรงเรียนพรตพิทยพยัต ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) สำหรับประชากร 6,097 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน โดยแบ่งออกเป็น นักเรียน 175 คน ครู 9 คน ผู้บริหาร 1 คน ผู้ปกครอง 175 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คน ในปีการศึกษา 2567 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย โดยนักเรียนและผู้ปกครองเป็นกลุ่มหลักที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากโครงการ จึงมีสัดส่วนมากเพื่อให้ข้อมูลมีความเชื่อถือได้ ส่วนครูเป็นผู้ปฏิบัติการโดยตรงจึงมีจำนวนเพียงพอต่อการสะท้อนประสบการณ์ในการดำเนินกิจกรรม ขณะที่ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่และมุมมองที่ใกล้เคียงกันในการกำกับดูแล จึงเลือกตัวแทนที่มีประสบการณ์และความเข้าใจในโครงการมากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต ได้แก่ แบบประเมินจำนวน 5 ฉบับ ซึ่งสร้างขึ้นสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ได้แก่ แบบประเมินสำหรับผู้บริหาร จำนวน 32 ข้อ แบบประเมินสำหรับครู จำนวน 35 ข้อ แบบประเมินสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 28 ข้อ แบบประเมินสำหรับผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 30 ข้อ และ แบบประเมินสำหรับนักเรียน จำนวน 25 ข้อ แม้จะมีการสร้างแบบสอบถาม 5 ฉบับ แต่ได้ออกแบบให้มีแกนร่วม (core dimensions) เดียวกันตามกรอบ CIPP (Context, Input, Process, Product) โดยใช้วิธีการสร้างข้อคำถามที่สามารถเทียบเคียงกันได้ (Parallel Items) เพื่อให้ค่าที่ได้สะท้อนมิติเดียวกันแม้ตอบโดยคนละกลุ่ม

แบบประเมินทุกฉบับมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ครอบคลุมประเด็นการประเมินตามกรอบ CIPP Model ได้แก่ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) รวมทั้งการวัด ความพึงพอใจ ของผู้เกี่ยวข้องต่อโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข ของโรงเรียนพรตพิทยพยัต ปีการศึกษา 2567

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบประเมินทั้ง 5 ฉบับได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบพบว่าแบบประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ทุกฉบับอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (≥ 0.50)

2. การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) แบบประเมินแต่ละฉบับนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนในโรงเรียน

พรตพิทยพยัต (ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการประเมินครั้งนี้) ก่อนนำไปใช้จริง จากนั้นนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ ของแบบประเมินสำหรับผู้บริหาร เท่ากับ 0.89 แบบประเมินสำหรับครู เท่ากับ 0.92 แบบประเมินสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเท่ากับ 0.81 แบบประเมินสำหรับผู้ปกครองนักเรียน เท่ากับ 0.91 และ แบบประเมินสำหรับนักเรียนเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ช่วงก่อนดำเนินโครงการ ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้ประชุมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการสถานศึกษาสีขาว รวมทั้งทำความเข้าใจกับเครื่องมือและขั้นตอนการเก็บข้อมูล ในระยะนี้ได้เก็บข้อมูลจาก ครูและผู้บริหาร เพื่อนำมาประเมินด้านบริบท (Context) และ ปัจจัยนำเข้า (Input)

2. ช่วงระหว่างดำเนินโครงการ ในระหว่างภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้ประชุมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอีกครั้ง เพื่อทบทวนความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรค พร้อมทั้งเก็บข้อมูลด้วยแบบประเมินจาก ครู ผู้บริหาร และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการประเมินด้าน กระบวนการ (Process) ของโครงการ

3. ช่วงหลังเสร็จสิ้นโครงการ เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบด้าน ผลผลิต (Product) ของผู้เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยการแปลความค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ มาทำการเปรียบเทียบระดับตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1997) เพื่อใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต ประจำปีการศึกษา 2567 โดยรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยค่าที่รายงานเป็นค่าเฉลี่ยรวม

ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กลุ่ม ซึ่งสามารถรวมได้เพราะแบบสอบถามทุกฉบับถูกออกแบบให้ครอบคลุมมิติ CIPP เดียวกันและสามารถเทียบเคียงกันได้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการประเมินด้านบริบทของโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินด้านบริบทของโครงการสถานศึกษาสีขาวฯ โรงเรียนพรตพิทยพยัต

ด้านบริบท (Context)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความชัดเจนของนโยบายและเป้าหมาย	4.45	0.56	มาก
ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/แผนการศึกษา	4.50	0.52	มาก
ความจำเป็นของโครงการต่อสถานศึกษา	4.40	0.60	มาก
การรับรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	4.30	0.65	มาก
รวม	4.41	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ด้านบริบทโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/แผนการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ความชัดเจนของนโยบายและเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) ความจำเป็นของโครงการต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการรับรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65)

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ของโครงการสถานศึกษาสีขาวโรงเรียนพรตพิทยพยัต รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ของโครงการสถานศึกษาสีขาวฯ โรงเรียนพรตพิทยพยัต

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความพร้อมของบุคลากร	4.35	0.63	มาก
ความเพียงพอของทรัพยากร/งบประมาณ	4.20	0.67	มาก
การสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน	4.25	0.61	มาก
ความครบถ้วนของคู่มือและเกณฑ์การดำเนินงาน	4.40	0.59	มาก
รวม	4.30	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าด้านปัจจัยนำเข้าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความครบถ้วนของคู่มือและเกณฑ์การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ความพร้อมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) การสนับสนุนจากผู้ปกครองและ

ชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความพึงพอใจของทรัพยากร/งบประมาณอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.67)

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการประเมินด้านกระบวนการดำเนินงาน ของโครงการสถานศึกษาสีขาว โรงเรียนพรตพิทยพยัต รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการประเมินด้านกระบวนการ ของโครงการสถานศึกษาสีขาว โรงเรียนพรตพิทยพยัต

ด้านกระบวนการ (Process)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การวางแผนและกำหนดกิจกรรม	4.38	0.60	มาก
ความต่อเนื่องของการจัดกิจกรรม	4.32	0.62	มาก
การมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.28	0.66	มาก
การติดตามและสะท้อนผล	4.20	0.64	มาก
รวม	4.29	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า กระบวนการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนและกำหนดกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ความต่อเนื่องของการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) การมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การติดตามและสะท้อนผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.64)

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการประเมินด้านผลผลิต ของโครงการสถานศึกษาสีขาว โรงเรียนพรตพิทยพยัต รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการประเมินด้านผลผลิต ของโครงการสถานศึกษาสีขาว โรงเรียนพรตพิทยพยัต

ด้านผลผลิต (Product)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม 5 ยุทธศาสตร์	4.42	0.55	มาก
พฤติกรรมป้องกันและต้านทานยาเสพติดของนักเรียน	4.35	0.61	มาก
การพัฒนาทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.45	0.54	มาก
ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง	4.40	0.57	มาก
รวม	4.41	0.57	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม 5 ยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.55) ความพึงพอใจ

ของผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พฤติกรรมการป้องกันและด้านทานยาเสพติดของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข โรงเรียนพรตพิทยพยัต ประจำปีการศึกษา 2567 โดยใช้กรอบการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model พบว่า

1. ด้านบริบท (Context) ผลการวิจัยพบว่า บริบทในการดำเนินงานของโครงการสถานศึกษาสีขาว โรงเรียนพรตพิทยพยัต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.58) โดยเฉพาะความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.52) อยู่ในระดับสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีความเข้าใจและตระหนักถึงนโยบายระดับชาติ พร้อมทั้งสามารถนำมาปรับใช้ได้จริงในระดับปฏิบัติการ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ได้ผลเช่นนี้ อาจมาจากการที่โรงเรียนพรตพิทยพยัตมีการถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารสู่ครูและนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการประชุมชี้แจง ทำแผนงาน และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับ กัญญารัตน์ นามวิเศษ (2560) ที่ชี้ว่าความสำเร็จของสถานศึกษาสีขาวขึ้นอยู่กับความชัดเจนและการวางแผนที่สอดคล้องกับกรอบสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Samaporn Leepairat (2560) ที่พบว่า การประเมินด้านบริบทในโรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะโรงเรียนสามารถปรับแผนและยุทธศาสตร์ให้เชื่อมโยงกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้จริง ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงตอบย้ว่า “ความชัดเจนของนโยบายและความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์” เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างโรงเรียนปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข

2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยนำเข้าของโครงการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) โดยความครบถ้วนของคู่มือและเกณฑ์การดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.59) เหตุผลที่ทำให้โรงเรียนพรตพิทยพยัตมีความพร้อมในด้านนี้ เนื่องจากโรงเรียนได้พัฒนา “คู่มือการดำเนินงาน” และมีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน เช่น ระบบ PROT Care และ PROT Alert ซึ่งช่วยให้ครูและบุคลากรเข้าถึงแนวทางการดำเนินงานได้สะดวกและลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล การมีเครื่องมือที่ชัดเจนยังทำให้ผู้ปกครองและชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ง่ายขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Samaporn Leepairat (2560) ที่รายงานว่าโรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานีประสบความสำเร็จเพราะมีคู่มือและเกณฑ์การปฏิบัติที่ชัดเจน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ รัตนารักษ์ ขจิตมลิน (2565) ที่พบว่าปัจจัยนำเข้าที่สำคัญของโครงการคือความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรสนับสนุน การมีคู่มือและเกณฑ์การดำเนินงานที่ครบถ้วนจึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือบริหาร แต่ยังเป็น “สะพานเชื่อม” ให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านกระบวนการ (Process) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) โดยด้านการวางแผนและการกำหนดกิจกรรมได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมต่าง ๆ ไม่ได้ดำเนินไปอย่างฉาบฉวย แต่เกิดจากการวางแผนที่รอบคอบและมีการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และชุมชน เหตุผลที่ทำให้กระบวนการดำเนินงานมีคุณภาพ เนื่องจากโรงเรียน

พรตพิทยพยัตมีกลไกการติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมสะท้อนผลเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาท ทำให้การดำเนินงานไม่สะดุด สอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ ขจิตมลิน (2565) ที่ชี้ว่าโรงเรียนบ้านม่วงใหญ่มีผลการประเมินด้านกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิตและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ นงนิตย์ สังขวิทยโณ (2567) ที่แม้พบว่าหลายโรงเรียนมีสภาพปัจจุบันด้านกระบวนการเพียงระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังกลับอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าหากโรงเรียนสามารถจัดระบบการวางแผนและการดำเนินกิจกรรมได้ดี ผลสัมฤทธิ์ก็จะสูงขึ้นอย่างชัดเจน

4. ด้านผลผลิต (Product) ผลการวิจัยพบว่า ผลผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) โดยการพัฒนาทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) แสดงให้เห็นว่าโครงการสามารถสร้างผลลัพธ์ที่จับต้องได้ต่อตัวนักเรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต และพฤติกรรมที่เหมาะสม เหตุผลสำคัญคือโรงเรียนพรตพิทยพยัตมีการดำเนินกิจกรรม 5 ยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง มีทั้งห้องเรียนสีขาว กิจกรรมปลอดบุหรี่ การรณรงค์สร้างสรรค์ และการขยายผลไปสู่ชุมชน ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมด้านทานยาเสพติดและอบายมุขได้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ พรนภา ประยศ (2565) ที่พบว่าโรงเรียนแม่หลวงอุปถัมภ์ไทยศรีสามารถพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนได้ถึงร้อยละ 93.30 และไม่มีนักเรียนที่ใช้สารเสพติด อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จักรพงศ์ แดงกัณฑ์ (2565) ที่รายงานว่าโรงเรียนสันติวิทยาสรรพมีผลการประเมินด้านผลผลิตในระดับมากที่สุด โดยนักเรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจสูงต่อโครงการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ

โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายเชิงรุกเพื่อยกระดับโครงการสถานศึกษาสีขาวอย่างต่อเนื่อง เช่น การบรรจุแผนแม่บทสถานศึกษาสีขาวในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดตั้งหน่วยงานหรือศูนย์บูรณาการเพื่อประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับครู

ครูและบุคลากรควรบูรณาการกิจกรรมสถานศึกษาสีขาวเข้ากับการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดโครงการที่เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม การสอดแทรกทักษะชีวิตในบทเรียน และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนมีบทบาทในการออกแบบและดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าของร่วมของโครงการ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาเฉพาะโรงเรียนพรตพิทยพยัต งานวิจัยในอนาคตควรขยายไปสู่โรงเรียนประเภทต่าง ๆ ทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการสถานศึกษาสีขาว นอกจากนี้ ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อนำผลไปปรับใช้จริงและสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาสีขาวที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ นามวิเศษ. (2562). รูปแบบบริหารจัดการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุขแบบมีส่วนร่วม. *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม*, 6(1), 17–28.
- จักรพงษ์ แดงกัณฑ์. (2565). การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุข โรงเรียนสันติวิทยาสรรพ์. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(5), 15–27.
- นงนิตย์ สังข์บุญโญ. (2567). สภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุขของโรงเรียนบ้านโคกพนมดี จังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 57–75.
- พรนภา ประยศ. (2565). การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข โรงเรียนแม่หลวงอุบลรัตน์ไทยคิริ อำเภอพยุมาเมืองราย จังหวัดเชียงราย. *วารสารมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(6), 401–417.
- รัตนภรณ์ ขจัดมลทิน. (2565). การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านม่วงใหญ่ อำเภอบัวใหญ่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 783-796.
- สมภาพร ลีภัยรัตน์. (2563). การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข โรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(2), 176–185.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2566). *รายงานสถานการณ์ยาเสพติด พ.ศ. 2566*. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *รายงานสถานการณ์และนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *คู่มือดำเนินการโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดยาเสพติดและอบายมุข*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (12th ed.). Cengage Learning.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.

Spady, W. G. (1994). *Outcome-based education: Critical issues and answers*. American Association of School Administrators.

Stufflebeam, D. L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. *Journal of Research and Development in Education*, 5(1), 19–25.

United Nations Office on Drugs and Crime. (2019). World drug report 2019. *United Nations*.
<https://wdr.unodc.org/wdr2019/en/index.html>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการ
ในเขตจังหวัดนครสวรรค์

Efficiency of the Public Service Procurement System in Local Government
Organizations: Perspectives of Entrepreneurs in Nakhon Sawan Province

อรรถพงษ์ วิสิทธิ์ตระกูล¹ และ คุณากร กรสิงห์²
Akkapong Visittakool¹ and Khunakorn Kornsing²

Received: March 27, 2025

Revised: April 10, 2025

Accepted: April 17, 2025

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์²
Student, Master of Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University¹
Assistant Professor Dr., Lecturer, Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University²
Corresponding Author E-mail: Akkapong.v@nsru.ac.th¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง และ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นโดยวิธี Enter

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.92$) (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.95$) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ และด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง; งานบริการสาธารณะ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aimed to (1) Examine the level of efficiency in the procurement system, and (2) Investigate the factors affecting the efficiency of the procurement system in public service delivery by local administrative organizations, based on the perceptions of entrepreneurs in Nakhon Sawan Province. This is a quantitative research study. Data were collected from a sample group of 291 individuals using simple random sampling by a lottery method. The research instrument used for data collection was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.94. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis using the Enter method.

The findings are as follows: (1) The level of efficiency in the procurement system related to public service delivery by local administrative organizations, as perceived by entrepreneurs in Nakhon Sawan Province, was at a moderate level ($\bar{x} = 3.02$, $SD = 0.92$). 2) The factors affecting the efficiency of the procurement system in public service delivery were perceived to be at a high level ($\bar{x} = 3.83$, $SD = 0.95$). The results from multiple regression analysis indicated that factors such as understanding of procurement regulations and requirements, availability of fundamental procurement information, support from officials, and the specification of qualifications in the Terms of Reference (TOR) had a statistically significant positive influence on the efficiency of the procurement system in public service delivery by local administrative organizations at the 0.05 level.

Keywords : Efficiency in procurement systems; Public services; Local government organizations

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตจนถึงปัจจุบันการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (Government Procurement) เป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งที่หลายประเทศนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของประเทศ สำหรับประเทศไทยเริ่มมีนโยบายสนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อส่งเสริมตลาดสินค้าและนวัตกรรมผ่านกลไกการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการนวัตกรรมที่อยู่ในบัญชีนวัตกรรมไทยมาตั้งแต่ปี 2558 ต่อมาจึงมีการออกพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวใช้บังคับกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2561) โดยการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ ด้านบริการสาธารณะเป็นการจัดหาสิ่งสาธารณูปโภค หรือ การจัดให้มีบริการสาธารณะ หรือการจัดหาพัสดุของภาครัฐ ต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ เป็นหลักสำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และป้องกันปัญหาการทุจริต (นิตยา ชื่นศิริ, 2561)

ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารัตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งการจัดซื้อจัดจ้างในจังหวัดนครสวรรค์ มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภาพรวมอยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม ร้อยละ 95.23 และด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนรวมร้อยละ 98.78 (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2566) โดยระบบการจัดซื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่มีการใช้วิธีเฉพาะเจาะจงเป็นการจัดหาสินค้าหรือบริการจากผู้ประกอบการรายเดียวที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้จัดหาเพียงรายเดียว โดยไม่ต้องผ่านการประกวดราคา หรือการเชิญชวนเสนอราคาจากผู้ประกอบการรายอื่น ๆ (ข้อมูลจากหน้าเว็บไซต์ทางการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ 10 อันดับแรกที่ได้รับผลการประเมิน ITA สูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้เพื่อสะท้อนมุมมองประสิทธิภาพของระบบการจัดซื้อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะจากผู้ประกอบการที่มีการจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงประเด็นเรื่อง ระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ไปปรับใช้เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการไปเป็นแนวทางการพัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

Peterson, & Prowman (1953; อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรณราย, 2565) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง หมายถึง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมี การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด
3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุน น้อยได้ผล กำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับระบบจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 (2560) โดยมีสาระสำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มีหลักการสำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ และต้องสอดคล้องกับหลักการคุ้มค่า โปร่งใส หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตรวจสอบได้ ดังนี้

1. หลักการคุ้มค่า โดยพัสดุที่จัดซื้อจัดจ้างต้องมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ในการใช้งานของหน่วยงานของรัฐ มีราคาที่เหมาะสม และมีแผนการบริหารพัสดุที่เหมาะสมและชัดเจน
2. หลักการโปร่งใส โดยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุต้องกระทำโดยเปิดเผยเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการปฏิบัติต่อผู้ประกอบการทุกรายโดยเท่าเทียมกัน มีระยะเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการยื่นข้อเสนอ มีหลักฐานการดำเนินงานชัดเจน และมีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุในทุกขั้นตอน
3. หลักการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุล่วงหน้าเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นไปอย่างต่อเนื่องและ มีกำหนดเวลาที่เหมาะสม โดยมีการประเมินและเปิดเผยผลสัมฤทธิ์ของการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ

4. หลักการตรวจสอบได้ โดยมีการเก็บข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่จะทำการจัดซื้อจัดจ้างให้หน่วยงานของรัฐต้องคำนึงถึงคุณภาพ เทคนิค และวัตถุประสงค์ของการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุนั้น และห้ามมิให้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุให้ใกล้เคียงกับยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่งหรือของผู้ขายรายใดรายหนึ่งโดยเฉพาะ เว้นแต่พัสดุที่จะทำการจัดซื้อจัดจ้างตามวัตถุประสงค์นั้นมียี่ห้อเดียวหรือจะต้องใช้อะไหล่ของยี่ห้อใดก็ให้ระบุยี่ห้อนั้นได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติมา ศรีสิงห์ (2561) ศึกษาการพัฒนาแบบการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานพัสดุของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าความรู้ความเข้าใจระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระดับปานกลางและส่วนใหญ่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) 1-2 ครั้ง รองลงมาเคยอบรม 3-5 ครั้ง ตามลำดับ ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

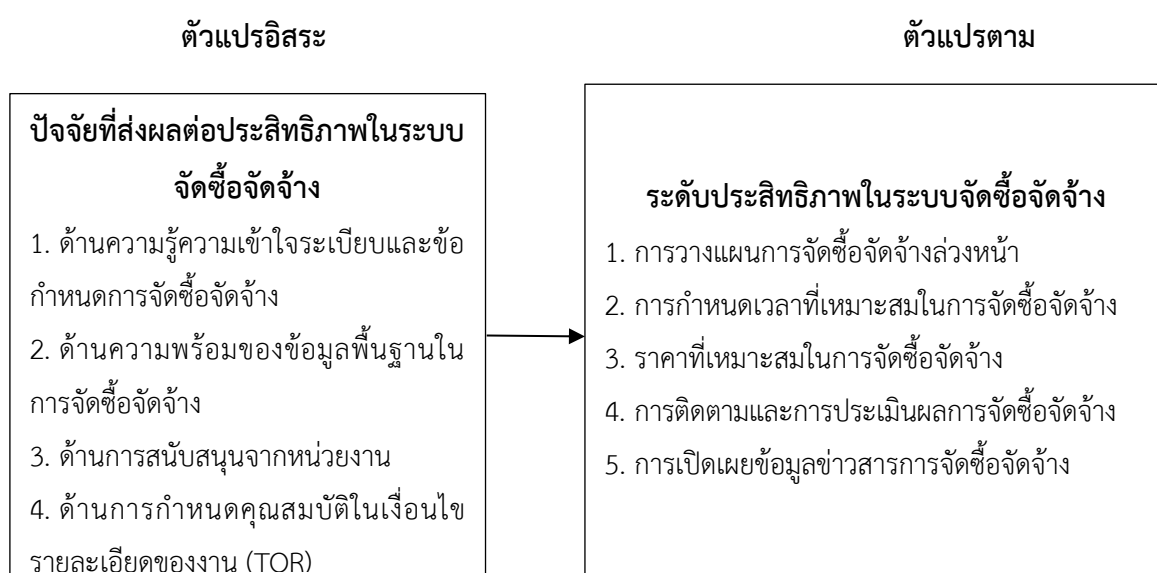
ชาตรี คนงานดี (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ดวงเดือน พินธุโสภณ (2566) เรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในด้านการเงิน ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการคลังของบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านการคลังเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง จากการสังเคราะห์ตัวแปรตามระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ Mendoza (2008) EVANS (2016) สุภาพร แก้วถาวร (2561) และสมรัก เปล่งเจริญศิริชัย (มปป.) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปขององค์ประกอบที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า ค่าคะแนนการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า และการกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้างมีค่าสูงสุด ร้อยละ 80.00 รองลงมา คือ ราคาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้าง การติดตามและการประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง และการเปิดเผยผลสัมฤทธิ์ของการจัดซื้อจัดจ้างมีค่าคะแนนเท่ากัน ร้อยละ 60.00 ตัวแปรตามประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ (1) การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า (2) การกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้าง (3) ราคาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้าง (4) การติดตามและการประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง (5) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้าง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง จากการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง ที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ ดาราวรรณ วงศ์หงษ์ (2557) จักรพันธ์ ธีรวิทย์วรกร (2560) เชษฐธิดา ชูแก้ว และคณะ (2560) กิตติมา ศรีสิงห์ (2561) ชาตรี คนงานดี (2562) และวราวรรณ สุนาโพธิ์ (2565) โดยผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัวแปรจากค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปของปัจจัยที่นักวิชาการ หรือนักวิจัย พบว่าค่าคะแนนด้านความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้างมีค่าสูงสุด ร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานมีค่าคะแนน ร้อยละ 83.33 ด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR) มีค่าคะแนน ร้อยละ 50.00 ดังนั้นตัวแปรอิสระประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง 2) ด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง 3) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน 4) ด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ที่จดทะเบียน จำนวน 1,062 ราย (สำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ที่จดทะเบียน จำนวน 291 คน โดยใช้สูตรการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่จะใช้ในการศึกษาพบว่า ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 291 ราย ซึ่งเป็นผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ที่จดทะเบียน

ผู้ศึกษาใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก (Lottery) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ (1) กำหนดหมายเลขประจำตัวให้แก่สมาชิกทุกหน่วยในประชากร (2) นำหมายเลขประจำตัวของสมาชิกมาจัดทำเป็นฉลาก (3) จับฉลากขึ้นมาทีละหมายเลขจนกระทั่งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ โดยฉลากที่จับมาแล้วจะต้องนำใส่คืนเพื่อให้จำนวนประชากรที่สุ่มมีจำนวนเท่าเดิม ส่งผลให้เกิดความเท่าเทียมกันในการได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือครั้งนี้ด้วยกัน 3 ท่าน มีความคิดเห็นความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การศึกษาและแบบสอบถาม มีค่า IOC รายข้อเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 นำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัครวมทั้งหมดเท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงถือว่ามีความเชื่อมั่นในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบปฐมนุญมิ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลออนไลน์ ผ่าน Google Form ส่งให้กับผู้ประกอบการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรับรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean; $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple

Regression Analysis) โดยวิธี Enter ในการพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระสองตัวแปรขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. การศึกษาวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ พบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์

ประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า	3.11	0.89	ปานกลาง	1
2. การกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้าง	3.06	0.90	ปานกลาง	2
3. ราคาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้าง	2.98	0.98	ปานกลาง	4
4. การติดตามและการประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง	2.94	0.95	ปานกลาง	5
5. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้าง	3.03	0.89	ปานกลาง	3
รวม	3.02	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.92$) เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.89$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพต่ำสุด ได้แก่ การติดตามและการประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.95$)

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง	3.70	0.98	มาก	4
2. ด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง	3.83	0.97	มาก	3
3. ด้านการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่	3.95	0.93	มาก	1
4. ด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR)	3.85	0.92	มาก	2
รวม	3.83	0.95	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, SD = 0.95) เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.95$, SD = 0.93) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X} = 3.70$, SD = 0.98)

2.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน		ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (การถดถอย)	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง	.25	.08	.18	3.12	.02
2. ปัจจัยด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐาน	.37	.08	.28	4.77	.00
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน	.32	.07	.25	4.61	.00
4. ปัจจัยด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR)	.15	.07	.12	2.19	.03

a. Dependent Variable: Efficiency

จากตารางที่ 3 พบว่าทุกปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ 0.05 โดยสามารถพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ในบทก่อนหน้า โดยแยกตามกลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย ทุกปัจจัยเป็นไปตามสมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัย ด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรต้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต่อเนื่อง (R) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R square) เท่ากับ 0.42 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Adjust R square) เท่ากับ 0.42 โดยที่ตัวแปร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง (X_1) ด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง (X_2) ด้านการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ (X_3) และด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR) (X_4) สามารถอธิบายความผันแปรของคะแนนประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ ได้ร้อยละ 42.90 และจากค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.56 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 แสดงถึงค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (efficiency) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -1.152 + 0.251X_1 + 0.370X_2 + 0.317X_3 + 0.152X_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.181Z_1 + 0.282Z_2 + 0.250Z_3 + 0.116Z_4$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะบริการทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย (1) การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า (2) การกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้าง (3) ราคาที่เหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้าง (4) การติดตามและการประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง (5) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างของ EVANS (2016, อ้างถึงใน ศฐิ พรมสิงห์, 2562) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างเป็นการเชื่อมโยงระหว่างการวางแผน ความต้องการทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งที่ช่วยให้อย่างมั่นใจได้ว่าสามารถจัดหาพัสดุได้ในเวลาที่เหมาะสมและ ในราคาที่เหมาะสม และพัสดุที่ได้มีคุณภาพสูงโดยใช้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่สูญเสียน้อย เกิดความคุ้มค่า คุ้มราคา รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเดือน พินธุโสภณ (2566) เรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในด้านการเงิน ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความรู้ของผู้ประกอบการในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลรวมของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นโดยสามารถแปลผลจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี คนงานดี (2562) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตากาญจน์ วงษ์สุวรรณ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีเฉพาะเจาะจงของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ค่าสถิติทดสอบ t ปรากฏว่า $p = 0.00$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05

2.2 ด้านความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นโดยสามารถแปลผลจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิตติมา ศรีสิงห์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ด้านเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และด้านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรภรณ์ ลาวงค์ และอัครวิทย์ รอบคอบ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์กับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา พบว่า ด้านระบบเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง มีค่า p -value เท่ากับ .00 และด้านระบบ

สารสนเทศเพื่อการจัดการ ค่า p-value เท่ากับ .00 มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในระบบจัดซื้อจัดจ้าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ด้านการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นโดยสามารถแปลผลจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี คนงานดี (2562) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสิตากาญจน์ วงษ์สุวรรณ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีเฉพาะเจาะจงของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (การวางแผนบริหารงานพัสดุ) (การบริการของเจ้าหน้าที่) (ระบบสารสนเทศ) ค่าสถิติทดสอบ t ปรากฏว่า $p = 0.00$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

2.4 ด้านการกำหนดคุณสมบัติในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นโดยสามารถแปลผลจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย ไผ่ปาน และ ฉลอง ชาตรุประชีวิน (2566) พบว่าความต้องการในการพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คมมิ (2559) การศึกษาเปรียบเทียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยวิธี e-Auction และ e-Bidding: กรณีศึกษา กรมทางหลวงและกรมทางหลวงชนบท โดยการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ด้านกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้าง การเผยแพร่ขอบเขตของงาน (TOR) ส่งผลต่อการจัดซื้อจัดจ้าง ในภาพรวมของกรมทางหลวง ค่า p-value เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

นอกจากความสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้าง ผู้ศึกษายังค้นพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ส่วนใหญ่ใช้วิธีการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (ข้อมูลจากหน้าเว็บไซต์ทางการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ 10 อันดับแรกที่ได้รับผลการประเมิน ITA สูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ซึ่งผู้ประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 291 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.98 มีการใช้วิธีเฉพาะเจาะจง ซึ่งวิธีเฉพาะเจาะจงเป็นการจัดหาสินค้าหรือบริการจากผู้ประกอบการรายเดียวที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้จัดหาเพียงรายเดียว โดยไม่ต้องผ่านการประกวดราคา หรือการเชิญชวนเสนอราคาจากผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ซึ่งแตกต่างจากวิธีการจัดซื้อจัดจ้างทั่วไปที่มักจะเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการหลายรายเข้ามาแข่งขันกันเสนอราคา ข้อดีของการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ได้แก่ 1) ความรวดเร็วในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความรวดเร็ว เนื่องจากไม่ต้องผ่านขั้นตอนการประกวดราคา 2) ความสะดวกสามารถเจรจาต่อรองเงื่อนไขสัญญาได้ง่ายขึ้น 3) คุณภาพสามารถ

ควบคุมคุณภาพของงานได้ง่ายขึ้น เนื่องจากคุ้นเคยกับผู้ประกอบการนั้นดี 4) ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระยะยาวกับผู้ประกอบการ ข้อควรระวังและข้อจำกัด ได้แก่ 1) อาจนำไปสู่การผูกขาดของผู้ประกอบการรายเดียว 2) อาจถูกมองว่าขาดความโปร่งใสและเป็นการเลือกปฏิบัติกับผู้ประกอบการ เมื่อพิจารณาในเรื่องของประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะจากมุมมองของผู้ประกอบการ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำข้อค้นพบดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผน และระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสร้างความรู้ความเข้าใจถึงระเบียบและข้อกำหนดการจัดซื้อจัดจ้าง จัดให้มีการอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง รวมไปถึงส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเตรียมความพร้อมของข้อมูลพื้นฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยต้องครอบคลุม แผนงานพัสดุ ข้อมูลผู้ค้า สัญญา เบิกจ่าย และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้การสนับสนุนผู้ประกอบการ และช่วยเหลือผู้ประกอบการให้เข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และข้อกำหนดในแต่ละกรณี พร้อมทั้งจัดเตรียม แบบฟอร์มมาตรฐาน และตัวอย่างเอกสาร เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการ และช่วยประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือพื้นที่ที่มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดคุณสมบัติใน TOR โดยคำนึงถึงความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่จำกัดการแข่งขัน ควรมีรายละเอียดงานที่ชัดเจน ใช้มาตรฐานที่ยอมรับได้ และเปิดโอกาสให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพและคุ้มค่าต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ที่สนใจทำการศึกษาในครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาและวิเคราะห์เชิงลึกถึงแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ จากภาคส่วนต่าง ๆ

2.2 ควรปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานในระบบจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ และนำไปพัฒนาปรับปรุงการให้บริการ และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดซื้อจัดจ้างด้านงานบริการสาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทแตกต่างกัน เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ศรีสิงห์. (2561). การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานพัสดุของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จักรพันธ์ ธีรวิทย์วรากร. (2560). แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาติรี คนงานดี. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วารสารสารสนเทศ. 19(1). 37-48
- ดวงเดือน พินธุโสภณ. (2566). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในด้านการเงิน ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี. วารสารการจัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยชินวัตร. 1(2). 106-118
- ดรรารวรรณ วงศ์หงส์. (2557). ปัญหาในการใช้งานระบบจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ e-GP) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เชษฐธิตา ชูแก้ว, ธนสุวิทย์ ทับทิมฤทธิ์, และสุคนธ์ เครือ่น้ำคำ. (2560). ปัญหาและอุปสรรคต่อกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นิตยา ชื่นศิริ. (2561). ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุมหาวิทยาลัยบูรพา (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย ไร่ปาน และฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2566). การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ . ลีขา วารสารศึกษาศาสตร์, 10(2). 149-162
- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560. (2560, 24 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอน 24, หน้า 13-54.
- วรารณ คมมิ. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธี e-Auction และ e-Bidding: กรณีศึกษา กรมทางหลวงและกรมทางหลวงชนบท (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรารณ สุนาโพธิ์. (2565). ปัญหาในการปฏิบัติงานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. (รายงานวิจัย) มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- วัชรารณ ลาวงศ์ และอัครวิทย์ รอบคอบ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ กับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ของสถานศึกษาสังกัด

- สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา. *วารสารช่อพะยอม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 29(1). 137-146.
- ศุภี พรหมสิงห์. (2562). *องค์ประกอบของการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมรัก เปล่งเจริญศิริชัย และคณะ. (มปป.). *แนวปฏิบัติที่ดีเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้าง*. นครปฐม.
ออนไลน์: สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2566 จาก https://arit.npru.ac.th/system/sys_article/20160606103542_55b3dea1d663e94bd710fb867fbc4407.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2566). *การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จังหวัดนครสวรรค์*. ออนไลน์: สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2566 จาก <https://itas.nacc.go.th/report/rpt0501new?year=2023&provinceId=22&isPublic=True>
- สำนักงานสถิติจังหวัดนครสวรรค์. (2565). *ทะเบียนนิติบุคคลที่คงอยู่ จำแนกตามประเภทการจดทะเบียนและหมวดธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2566 จาก <https://shorturl.asia/OnFJ6>
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2561). *การจัดซื้อจัดจ้างเพื่อการวิจัยและพัฒนา และเพื่อให้บริการทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.nxpo.or.th/th>
- สิตากาญจน์ วงษ์สุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงของมหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิชาการศรีปทุม*. 17(2). 98-109.
- สุภาพร แก้วถาวร. (2561). *เทคนิคการบริหารงานด้านการซื้อจัดจ้าง และการตรวจสอบเอกสารและพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ*. เชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2566, จาก https://secretary.science.mju.ac.th/goverment/25570522101243_science_secretary/Doc_25610831174152_206577.pdf
- ธนภรณ์ พรหมราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.

การศึกษาผลของคุณภาพของระบบ คุณภาพสารสนเทศ และการยืนยันความคาดหวังที่มีต่อ

ความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์

The Influence of System Quality, Information Quality, and Expectation Confirmation on Satisfaction of Government Housing Bank Digitizer System

ณัฐวิภา จักสี¹ และ วีรชกรณ อุดมรัตน์²

Nudwipa Chaksi¹ and Theerawat Udomrattanamane²

Received: August 2, 2025

Revised: August 19, 2025

Accepted: August 26, 2025

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย¹

ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย²

Student, Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce¹

Dr., Independent Study Advisor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce²

Corresponding Author E-mail: nudwipa.c@gmail.com¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลของคุณภาพระบบต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2) ศึกษาผลของคุณภาพสารสนเทศต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ และ (3) ศึกษาผลของการยืนยันความคาดหวังต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสัญญาจ้างลูกจ้างธนาคาร อาคารอาคารสงเคราะห์ ที่มีสิทธิใช้งานระบบ Digitizer จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านคุณภาพระบบไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2) ปัจจัยด้านคุณภาพสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (3) ปัจจัยด้านการยืนยันความคาดหวังส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพของระบบ; คุณภาพข้อมูล; การยืนยันความคาดหวัง; ความพึงพอใจ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aimed to (1) study the effect of system quality on the satisfaction of users of the Government Housing Bank's Digitizer system. (2) To study the effect of information quality on the satisfaction of users of the Government Housing Bank's Digitizer system. and (3)

To study the effect of confirming expectations on the satisfaction of users of the Government Housing Bank's Digitizer system. The sample group consisted of 370 employees, contract employees, and employees of the Government Housing Bank who had the right to use the Digitizer system. The instrument used in this study was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis

The findings are as follows: (1) System quality factors do not significantly affect the satisfaction of users of the Government Housing Bank's Digitizer system at a statistical level of 0.05. 2) Information quality factors do significantly affect the satisfaction of users of the Government Housing Bank's Digitizer system at a statistical level of 0.05. 3) Expectation confirmation factors do significantly affect the satisfaction of users of the Government Housing Bank's Digitizer system at a statistical level of 0.05.

Keywords: System Quality; Information Quality; Confirmation; Satisfaction

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงเวลาที่โลกต้องเผชิญกับการระบาดของ COVID-19 ตั้งแต่ปลายปี 2563 เป็นต้นมา ภาวะวิกฤตนี้ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคมและเศรษฐกิจทั่วโลก โดยเฉพาะภาคธุรกิจและการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งธนาคารเป็นหนึ่งในองค์กรที่ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว การล็อกดาวน์และมาตรการต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องดำเนินการในช่วงเวลานั้นส่งผลให้ธนาคารไม่สามารถให้บริการลูกค้าได้ตามปกติ ทั้งการเปิดทำการสาขา การประมวลผลธุรกรรม และการให้บริการทางการเงินอื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการทำงานและการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า (Marcu, 2021)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ได้พัฒนาและใช้งานระบบอนุมัติเอกสารภายในออนไลน์ภายใต้ชื่อ “Digitizer” ในปี พ.ศ. 2564 เพื่อรองรับการทำงานในลักษณะการปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work from Home) ของบุคลากรในธนาคาร โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนรูปแบบการอนุมัติเอกสารจากระบบกระดาษไปสู่ระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบจากข้อมูลล่าสุด ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568 ระบบ Digitizer มีจำนวนแบบฟอร์มที่เปิดใช้งานแล้วกว่า 360 แบบฟอร์ม ครอบคลุมทั้งด้านการเงิน การบริหารงานบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในองค์กร แสดงให้เห็นถึงการขยายตัวของการใช้งานระบบดังกล่าวในวงกว้าง อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ ผลการสำรวจความคิดเห็นผู้ใช้งานในปี พ.ศ. 2567 พบว่า ผู้ใช้งานมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในระดับสูงมาก ดังแสดงตามตารางที่ 1.1 โดยในตารางนำเสนอผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ DIGITIZER ในแต่ละด้าน ข้อมูลได้ถูกจัดแสดงในรูปแบบของค่าร้อยละ (%) ซึ่งได้จากการคำนวณตามคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับความคิดเห็น

“พอใจที่สุด” ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นสูงสุดในแบบสอบถาม โดยใช้เป็นเกณฑ์หลักในการสะท้อนระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบในแต่ละประเด็นที่ศึกษา

อย่างไรก็ตาม นอกจากคุณภาพของระบบและคุณภาพสารสนเทศแล้ว ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือ การยืนยันความคาดหวัง (Confirmation) ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบแบบจำลองการยืนยันความคาดหวัง (Expectation Confirmation Model) (Bhattacharjee, 2001) โดยแนวคิดนี้อธิบายว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้จะเกิดขึ้นเมื่อประสบการณ์จากการใช้งานจริงเป็นไปตามหรือเกินกว่าความคาดหวังเบื้องต้นของผู้ใช้ หากระบบไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้ในบางมิติ เช่น ความรวดเร็ว ความแม่นยำ หรือการเข้าถึงข้อมูล ก็อาจส่งผลให้ผู้ใช้งานเกิดความไม่พึงพอใจ แม้จะไม่ได้สะท้อนออกมาในรูปแบบของคะแนนการประเมินที่ต่ำ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer โดยอ้างอิงกรอบแนวคิด DeLone and McLean (2003) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในงานวิจัยด้านระบบสารสนเทศ โดยเน้นการประเมินคุณภาพของระบบสารสนเทศผ่าน 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ คุณภาพระบบ คุณภาพสารสนเทศและการยืนยันความคาดหวัง (Bhattacharjee, 2001) ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน (User Satisfaction) อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังมีแนวคิด Business Process Management (BPM) ที่ชี้ให้เห็นว่า ระบบงานที่มีโครงสร้างกระบวนการที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสบการณ์ผู้ใช้งานในเชิงบวก (Dumas et al., 2013)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของคุณภาพระบบต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์
2. เพื่อศึกษาผลของคุณภาพสารสนเทศต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์
3. เพื่อศึกษาผลของการยืนยันความคาดหวังต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. รับรู้ผลของคุณภาพระบบ คุณภาพสารสนเทศ และการยืนยันความคาดหวังที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer
2. ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร เพื่อให้การลงทุนด้านดิจิทัลมีความคุ้มค่า และสอดคล้องกับประสบการณ์ของผู้ใช้งานจริง
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปต่อยอดในการวิจัยทางด้านระบบสารสนเทศในบริบทขององค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมธนาคาร อีกทั้งยังเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้สนใจศึกษาเรื่องคุณภาพระบบสารสนเทศและความพึงพอใจของผู้ใช้งานในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพสารสนเทศ คุณภาพระบบ และการยืนยันความคาดหวังที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยมีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพระบบ DeLone and McLean (2003) กล่าวว่า คุณภาพระบบประกอบด้วยหลายมิติ ได้แก่ ความสามารถของระบบในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทการใช้งาน (Adaptability) ความพร้อมใช้งานของระบบในทุกช่วงเวลา(Availability) ความเสถียรของระบบที่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและน่าเชื่อถือ (Reliability) ความรวดเร็วในการตอบสนอง (Response Time) และความง่ายในการใช้งานของระบบ (Usability) ซึ่งส่งผลต่อประสบการณ์ของผู้ใช้ในเชิงบวก

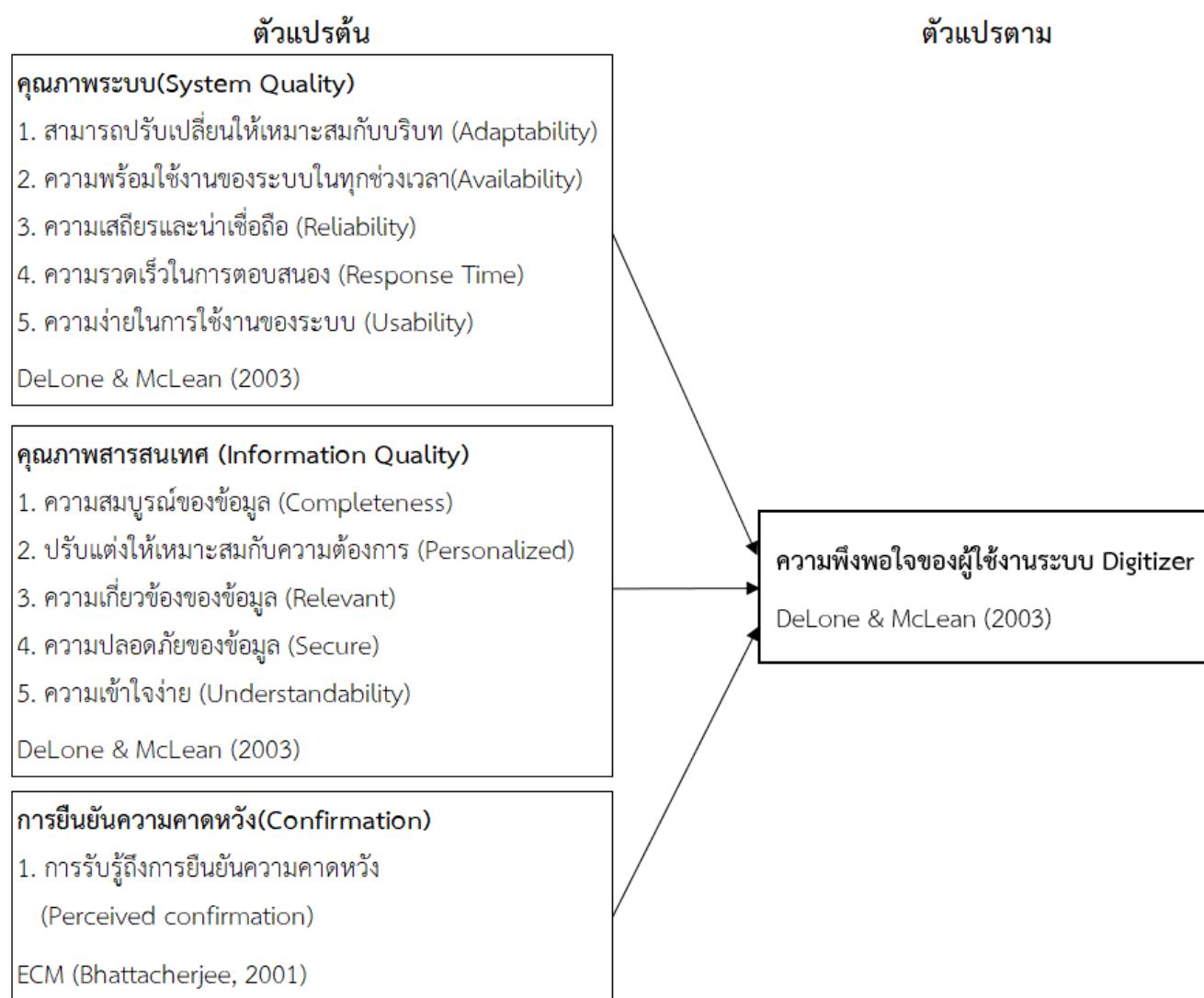
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพสารสนเทศ DeLone and McLean (2003) ใช้อองค์ประกอบในการวัดคุณภาพข้อมูล ดังนี้ ปรับแต่งให้เหมาะสมกับความต้องการ(Personalized), ความสมบูรณ์ของข้อมูล (Completeness), ความเกี่ยวข้องของข้อมูล (Relevant), ความเข้าใจง่าย (Understandability), ความปลอดภัยของข้อมูล (Secure) สรุปได้ว่า พบว่า คุณภาพสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานอย่างมีนัยสำคัญ งานศึกษาต่าง ๆ ระบุว่าการศึกษาที่ผู้ใช้รับรู้ว่าคุณภาพสารสนเทศที่ได้รับมีความครบถ้วน มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการใช้งาน ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล เข้าใจง่าย และความปลอดภัย จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการใช้งานระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการยืนยันความคาดหวัง Bhattacherjee (2001) ได้นำทฤษฎี ECT มาประยุกต์ใช้ในระบบของ ระบบสารสนเทศ (Information Systems: IS) โดยเฉพาะในช่วง หลังการยอมรับระบบ (Post-Acceptance Phase) เพื่อพัฒนาแบบจำลองพฤติกรรมที่เรียกว่า Expectation-Confirmation Model of IS Continuance (ECM) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายว่า “เหตุใดผู้ใช้จึงตัดสินใจใช้งานระบบต่อเนื่อง” หลังจากรับการใช้นครั้งแรกแล้ว Bhattacherjee แย้งว่าการใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง (Continuance) แตกต่างจากการยอมรับครั้งแรก (Acceptance) อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในเชิงเวลาและเชิงพฤติกรรม และว่ารูปแบบการประเมินหลังใช้งาน (post-adoption) มีแรงผลักดันจากประสบการณ์ตรงและความพึงพอใจที่ได้รับ ซึ่งต่างจากการตัดสินใจก่อนใช้งานที่อิงจากข้อมูลภายนอกหรือความเชื่อเบื้องต้นเท่านั้น สรุปได้ว่า พบว่าการยืนยันความคาดหวัง (confirmation) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานอย่างสำคัญ โดยเป็นกระบวนการที่ผู้ใช้บริการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังที่มีต่อสินค้า บริการ หรือระบบสารสนเทศก่อนการใช้งาน กับผลลัพธ์หรือประสบการณ์ที่ได้รับจริงหลังการใช้งาน หากผลลัพธ์ที่ได้รับสูงกว่าหรือเท่ากับความคาดหวัง จะเกิดการยืนยันเชิงบวก (positive confirmation) ซึ่งส่งผลให้ผู้ใช้เกิดความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความตั้งใจที่จะใช้งานต่อเนื่อง ในทางกลับกัน หากผลลัพธ์ที่ได้รับต่ำกว่าความคาดหวัง จะเกิดการยืนยันเชิงลบ (negative disconfirmation) ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจนำไปสู่การเลิกใช้บริการหรือลดความภักดีลง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ DeLone and McLean (2003) กล่าวว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน เป็นระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อการใช้งานระบบสารสนเทศ และการ

ให้บริการของฝ่ายไอที ซึ่งเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดหลักของความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ซึ่งสะท้อนการตอบสนองของผู้ใช้ต่อการใช้งานระบบและข้อมูลที่ได้รับ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างของธนาคารอาคารสงเคราะห์มีสิทธิใช้งานระบบ Digitizer จำนวน 4,932 คน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568) กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนพนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างของธนาคารผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์มีสิทธิใช้งานระบบ Digitizer จำนวน 4,932 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับจำนวน 370 คน

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้มีสิทธิใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานประจำ พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างของธนาคารที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและสามารถแทนประชากรเป้าหมายได้อย่างแม่นยำ โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) เลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ผู้วิจัยได้กำหนดโควตาของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน ได้แก่ ฝ่าย สำนัก ภาค และศูนย์ต่าง ๆ ของธนาคาร โดยพิจารณาความเหมาะสมเชิงโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในทุกมิติของการใช้งานระบบ และ (2) ภายหลังจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโควตา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มเลือกบุคลากรจากแต่ละกลุ่มย่อยโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนเชิงสถิติของประชากรเป้าหมายในแต่ละหน่วยงาน ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2568

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถาม เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยแบบสอบถามดังกล่าว ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพระบบ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพสารสนเทศ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยืนยันความคาดหวัง ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจ และส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha's coefficient- α) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.979

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการให้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพสารสนเทศ คุณภาพของระบบและการยืนยันความคาดหวัง ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้ทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 ชุด โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ระดับความความคิดเห็นตัวแปรคุณภาพระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานมีความเห็นว่าคุณภาพระบบตรงความต้องการของผู้ใช้ในระดับที่ดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อความที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ความเสถียรและน่าเชื่อถือ (Mean = 4.15) รองลงมาคือ ความพร้อมใช้งานของระบบ (Mean = 4.12) ความยืดหยุ่นของระบบ (Mean = 4.01) ความง่ายต่อการใช้งาน (Mean = 3.99) และความรวดเร็วในการตอบสนอง (Mean = 3.93) ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้พัฒนาและปรับปรุงระบบให้ตอบสนองต่อการใช้งานได้ดียิ่งขึ้น

ระดับความความคิดเห็นตัวแปรคุณภาพสารสนเทศ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานได้รับข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการใช้ระบบ Digitizer อย่างสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อความที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ความ

สมบูรณ์ของข้อมูล (Mean = 4.25) รองลงมาคือ ปรับแต่งให้เหมาะสมกับความต้องการ (Mean = 4.16) ความปลอดภัยของข้อมูล (Mean = 4.15) ความเข้าใจง่าย (Mean = 4.12) และความเกี่ยวข้องของข้อมูล (Mean = 4.05) ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์ ปรับแต่งได้ตามความต้องการ มีความปลอดภัย และเข้าใจง่าย ทำให้ผู้ใช้งานมั่นใจในคุณภาพของสารสนเทศที่ระบบ Digitizer จัดเตรียมให้

ระดับความความคิดเห็นตัวแปรปัจจัยด้านการยืนยันความคาดหวัง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานมีความรู้สึกว่ารระบบ Digitizer สามารถตอบสนองและตรงตามความคาดหวังที่มีตั้งแต่แรกเริ่มใช้งาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในระบบอย่างสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อความที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประสิทธิภาพในการให้บริการระบบ Digitizer ดีกว่าที่คาดไว้ (Mean = 4.04) รองลงมาคือ ระดับการให้บริการของระบบ Digitizer ดีกว่าที่คาดไว้ (Mean = 3.99) และ โดยรวมแล้ว ความคาดหวังส่วนใหญ่จากการใช้ระบบ Digitizer ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ (Mean = 3.97) ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการยืนยันว่ารระบบ Digitizer สามารถสร้างประสบการณ์การใช้งานที่เหนือกว่าความคาดหวังของผู้ใช้งานได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้ใช้งานเกิดความพึงพอใจและมีแนวโน้มที่จะใช้ระบบอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งช่วยเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาระบบให้ตอบโจทยความต้องการในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น

ระดับความความคิดเห็นตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 แสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานโดยรวมมีความพึงพอใจในระบบ Digitizer อย่างสูง ทั้งในแง่ของประสิทธิภาพ ฟังก์ชันการใช้งาน และการตอบสนองต่อความต้องการ ทำให้ระบบเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อความที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ Support (Mean = 4.18) รองลงมาคือ โดยรวมแล้วท่านรู้สึกพึงพอใจกับการใช้งานระบบ Digitizer (Mean = 4.14) และ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับประสิทธิภาพของระบบ Digitizer (Mean = 3.92) ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจสูงของผู้ใช้งานทั้งในด้านการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และการใช้งานระบบ Digitizer อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการยอมรับและการใช้งานระบบอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการบริการและระบบให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างคุณภาพของระบบ คุณภาพสารสนเทศ และการยืนยันความคาดหวัง ที่มีต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer

ตัวแปร	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.249	0.104		2.394	0.017
คุณภาพของระบบ	0.017	0.053	0.018	0.323	0.747
คุณภาพสารสนเทศ	0.636	0.054	0.605	11.854	0.000*
การยืนยันความคาดหวัง	0.282	0.035	0.324	8.142	0.000*
R = 0.894, R ² = 0.799, Adjusted R ² = 0.797, Std. Error of the Estimate = 0.32380, F = 485.036, Sig. = .000, Durbin-Watson = 1.781					

จากตารางที่ 1 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. < 0.001) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบได้ร้อยละ 79.9 (R² = 0.799) และค่าความแปรปรวนที่แท้จริงเมื่อปรับค่าร่วมกับจำนวนตัวแปรอิสระมีค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.797

ในส่วนของตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรคุณภาพของระบบ ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .747 และ Beta = 0.017) สำหรับตัวแปรคุณภาพสารสนเทศ พบว่าส่งผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานเช่นกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ขณะที่ตัวแปรการยืนยันความคาดหวัง มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องคุณภาพสารสนเทศ คุณภาพของระบบและการยืนยันความคาดหวัง ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณภาพระบบส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพระบบไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากแม้ระบบจะมีคุณภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ความเสถียร ความเร็ว หรือความง่ายในการใช้งาน แต่ผู้ใช้งานอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นมากกว่า เช่น คุณภาพของข้อมูลที่ได้รับ หรือการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรงมากกว่า หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผู้ใช้งานอาจมีความคุ้นชินกับระบบแล้ว จึงไม่ได้รับผลกระทบทางอารมณ์หรือความรู้สึกจากคุณภาพระบบในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phan and Nguyen (2020)

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้งานระบบ e-Government ในกรุงเทพมหานคร ประเทศเวียดนาม ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพระบบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ได้แก่ ความง่ายในการใช้งานและความเสถียรของระบบ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Nani and Lina (2021) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้งานอย่างต่อเนื่อง (Continuance Intention) ของผู้ใช้ Mobile Commerce (M-commerce) ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพของระบบที่มีความเสถียร การตอบสนองที่รวดเร็ว และการใช้งานที่ง่าย ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับผู้ใช้ ในขณะที่ความน่าเชื่อถือของบริการ โดยเฉพาะความตรงต่อเวลาในการจัดส่งและความถูกต้องของสินค้าที่ได้รับ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความพึงพอใจ และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Mahmud et al., (2023) ได้ศึกษาผลของคุณภาพระบบ และคุณภาพข้อมูล ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจผู้ใช้ และประโยชน์สุทธิ ของระบบการเงินหมู่บ้าน (Siskeudes) โดยเลือกกรณีศึกษาในเขต Semarang Regency ประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพระบบ เช่น ความยืดหยุ่นของระบบ ความเร็วในการตอบสนอง การบูรณาการ และความง่ายในการใช้งาน ส่วนการวัดคุณภาพข้อมูลใช้ตัวชี้วัด เช่น ความครบถ้วน ความถูกต้อง ความทันเวลา และความเหมาะสมของข้อมูล สำหรับความพึงพอใจผู้ใช้ วัดด้วยความพึงพอใจโดยรวมต่อระบบและข้อมูล ส่วนประโยชน์สุทธิ วัดโดยการรับรู้ถึงประสิทธิผล ความง่ายในการทำงาน ความเร็วในการทำงาน และความเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่

2. ปัจจัยด้านคุณภาพสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากผู้ใช้งานให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ได้รับจากระบบเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเกี่ยวข้อง และความชัดเจนของข้อมูล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน หากระบบสามารถให้ข้อมูลที่มีคุณภาพสูง ก็จะสร้างความมั่นใจและความเชื่อถือ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อระบบโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Al-Okaily et al. (2021) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Enterprise System (ES) ในบริบทของธนาคารพาณิชย์ในประเทศจอร์แดน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพระบบมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Li and Wang (2021) ศึกษาผลกระทบของคุณภาพระบบสารสนเทศที่มีต่อความตั้งใจใช้งานต่อเนื่องของระบบบัญชีการเงินบนคลาวด์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพข้อมูลส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้ใช้ อีกทั้งความพึงพอใจยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความตั้งใจใช้งานต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษรินทร์ แพทอง (2564) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพการให้บริการศูนย์บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าเวลาการให้บริการควรสั้น แต่ในความเป็นจริงพบปัญหาเรื่องการรอคอยนาน ทำให้ความพึงพอใจลดลง ข้อเสนอแนะสำคัญจากการวิจัยนี้คือ ธนาคารควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่เพื่อรองรับปริมาณสายที่เข้ามา ปรับปรุงระบบตอบรับอัตโนมัติ (IVR) ให้สามารถเชื่อมต่อถึงเจ้าหน้าที่ได้รวดเร็วขึ้น และพัฒนาระบบการให้บริการให้สะดวกและครบถ้วน เพื่อให้

สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจที่สูงขึ้นในอนาคต

3. ปัจจัยด้านการยืนยันความคาดหวังส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการยืนยันความคาดหวังส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ Digitizer ของธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากเมื่อระบบ Digitizer สามารถตอบสนองหรือเกินความคาดหวังของผู้ใช้งานได้ ผู้ใช้งานจะรู้สึกว่าได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการใช้งาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในภาพรวมของระบบ ทั้งนี้การที่ระบบสามารถดำเนินงานได้ตามที่คาดหวังหรือดีกว่าที่คาดหวัง เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการประเมินเชิงบวกของผู้ใช้งานต่อระบบนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Tam, Santos and Oliveira (2018) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งานอย่างต่อเนื่อง (Continuance Intention) ของผู้ใช้แอปพลิเคชันบนมือถือ ผลการศึกษาพบว่า การยืนยันความคาดหวัง มีอิทธิพลเชิงบวกที่สำคัญต่อความพึงพอใจ กล่าวคือ เมื่อผู้ใช้รู้สึกว่าแอปสามารถตอบสนองหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ความพึงพอใจในการใช้งานจะเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ผู้ใช้ตั้งใจใช้งานต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรอนงค์ ทองผา (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้แอปพลิเคชันค่ายมือถืออย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้งานแอปพลิเคชันต่อไป โดยการยืนยันความคาดหวังส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Choi, Lee and Choi (2025) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งานอย่างต่อเนื่อง ของผู้ใช้บริการแชทบอดในสถาบันการเงินของประเทศเกาหลีใต้ ผลการศึกษาพบว่า การยืนยันความคาดหวัง ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการเสริมระบบ ความปลอดภัย โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใช้ที่มีการโต้ตอบบ่อย และแนะนำให้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำ Generative AI (เช่น ChatGPT) มาใช้เพื่อเพิ่ม ความรู้สึกเสมือนมีตัวตนทางสังคม และ ความถูกต้องของการตอบกลับ ซึ่งคาดว่าจะช่วยผลักดันการใช้งานต่อเนื่องได้มากขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. ธนาคารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากคุณภาพสารสนเทศมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานอย่างมีนัยสำคัญ ระบบควรเน้นการจัดเก็บและแสดงผลข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เข้าใจง่าย และเกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใช้งาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการดำเนินงาน

2. ธนาคารควรประเมินและพัฒนาแนวทางการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ใช้งาน แม้บางกรณีการยืนยันความคาดหวังอาจไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ แต่การสร้างประสบการณ์ที่ดีกว่าที่คาดหวังยังคงมีความสำคัญ ผู้พัฒนาระบบควรเก็บข้อมูลย้อนกลับจากผู้ใช้งานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงฟังก์ชันหรือการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการจริง

3. ธนาคารควรตรวจสอบปัจจัยด้านคุณภาพระบบอย่างลึกซึ้งมากขึ้น แม้ผลวิจัยอาจพบว่าคุณภาพระบบไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในภาพรวม แต่การรับรู้ของผู้ใช้งานอาจได้รับอิทธิพลจาก

ปัจจัยแวดล้อมอื่น เช่น ความคุ้นเคยกับระบบ หรือการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ หรือการเก็บข้อมูลเชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้เข้าใจมุมมองของผู้ใช้งานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายกลุ่มผู้ใช้งานมากขึ้น การศึกษารั้งนี้อาจมีข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่าง หากการศึกษาในอนาคตสามารถเพิ่มจำนวนและความหลากหลายของกลุ่มผู้ใช้งาน เช่น พนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ หรือองค์กรอื่นที่ใช้ระบบ Digitizer เพื่อเพิ่มความหลากหลายของข้อมูล และสามารถเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มได้อย่างชัดเจน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจ นอกเหนือจากคุณภาพสารสนเทศ คุณภาพของระบบ และการยืนยันความคาดหวัง ควรพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่น เช่น ความสามารถในการสนับสนุนของเจ้าหน้าที่ ประสบการณ์การใช้งานที่ผ่านมา หรือแรงจูงใจในการใช้ระบบ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและรอบด้านมากขึ้น ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้เข้าใจเจตคติ ความรู้สึก และประสบการณ์จริงของผู้ใช้งานต่อระบบ Digitizer ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษรินทร์ แพทอง. (2021, September 1). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพบริการศูนย์บริการลูกค้าทางโทรศัพท์. ใน *Rangsit Graduate Research Conference*. ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2568). รายงานประจำปี 2567. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2568 จาก <https://www.ghbank.co.th/information/report/annual-report/>
- รอนงค์ ทองผา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้แอปพลิเคชันค้าขายมือถืออย่างต่อเนื่อง (สารนิพนธ์การ จัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Al-Okaily, A., Al-Okaily, M., Ai Ping, T., Al-Mawali, H., & Zaidan, H. (2021). An empirical investigation of enterprise system user satisfaction antecedents in Jordanian commercial banks. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1918847. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1918847>.
- Bhattacharjee, A. (2001). Understanding information systems continuance: An expectation-confirmation model. *MIS Quarterly*, 25(3), 351–370.

- Choi, Y.-s., Lee, S.-z., & Choi, J. (2025). A study on factors influencing continuous usage intention of chatbot services in South Korean financial institutions. *International Journal of Financial Studies*, 13(2), 56. <https://doi.org/10.3390/ijfs13020056>.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.
- Dumas, M., La Rosa, M., Mendling, J., & Reijers, H. A. (2013). *Fundamentals of business process management* (2nd ed.). Springer.
- Li, Y., & Wang, J. (2021). Evaluating the impact of information system quality on continuance intention toward cloud financial information system. *Frontiers in Psychology*, 12, 713353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.713353>
- Nani, D. A., & Lina, L. F. (2021). Determinants of Continuance Intention to Use Mobile Commerce during the Emergence of COVID-19 In Indonesia: DeLone and McLean Perspective. *SRIWIJAYA International Journal of Dynamic Economics and Business*, 5(3), 261. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v5i3.261-272>.
- Mahmud, A., Prayogo, D., Sosilawati, N., Handayani, B. D., & Mardi, M. (2023). Analyzing the effects of system quality on the net benefits of the village financial system (Siskeudes): Information quality and user satisfaction as mediating variables. *Management and Accounting Review*, 22(1), 109–131.
- Marcu, A., & Cosbey, A. (2021). *Border carbon adjustments in the EU*. The European Roundtable on Climate Change.
- Phan Thi , H. X., & Nguyen Thi , T. N. (2020, January 31). *Tourism activities and the impacts on the life of ethnic minorities in Southern Vietnam*. VNU-Ho Chi Minh City, University of Social Sciences and Humanities.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.
- Tam, C., Santos, D., & Oliveira, T. (2018). Exploring the influential factors of continuance intention to use mobile apps: Extending the expectation-confirmation model. *Information Systems Frontiers*, 20(1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10796-018-9864-5>

การศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสุขในการทำงาน
ต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

A Study of Work Motivation, Transformational Leadership, and Work Happiness Affecting
Organizational Commitment A Case Study of Employees of the Bank for
Agriculture and Agricultural Cooperatives, Upper Northern Region

ชาตรี วงษ์ทองดี¹ และชนาธิป เลษะกุล²
Charthree Wongtongdee¹ and Chanathip Lekhakul²

Received: September 5, 2025

Revised: September 11, 2025

Accepted: September 12, 2025

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย¹

ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย²

Student, Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce¹

Dr., Independent Study Advisor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce²

Corresponding Author E-mail: charthree.wo@baac.or.th¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสุขในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 344 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำและเงินเดือนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อความผูกพัน ในขณะที่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลไม่มีนัยสำคัญ โดยสรุป องค์กรควรเน้นส่งเสริมความสุขและแรงจูงใจในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนและนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; แรงจูงใจในการทำงาน; ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร;

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aimed to: analyze the influence of work motivation, transformational leadership, and work happiness on employee engagement among employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) in the upper northern region of Thailand. The study employed a quantitative research approach, using data obtained from 344 employees. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis

The findings are as follows: motivational factors, including achievement, advancement, job description, and salary, significantly impacted employee engagement. Recognition and responsibility had no significant impact. Regarding transformational leadership, only ideological influence influenced employee engagement, while inspiration, intellectual stimulation, and individual consideration were insignificant. In conclusion, organizations should focus on promoting job satisfaction and motivation alongside developing visionary leadership to create sustainable engagement and lead to long-term organizational effectiveness.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Work Happiness, Organizational Commitment

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชากรส่วนใหญ่กว่า 25 ล้านคน แม้ว่าภาคเกษตรจะเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญ แต่กลับประสบปัญหาด้านรายได้ต่ำ ความไม่มั่นคง และความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำของเกษตรกร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในฐานะสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญนี้ให้บรรลุผลสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงาน ซึ่งเป็นกลไกหลักในการให้บริการและขับเคลื่อนองค์กร

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของ ธ.ก.ส. แสดงให้เห็นถึงปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน นั่นคือ อัตราการลาออกของพนักงาน ที่สูงถึง 161 คน ในช่วงเดือนมกราคม 2567 ถึงเมษายน 2568 โดยเฉลี่ยประมาณ 11 คนต่อเดือน ซึ่งรวมถึงทั้งพนักงานใหม่และพนักงานที่มีประสบการณ์ ส่งผลกระทบต่อการให้บริการแก่เกษตรกรโดยตรง นอกจากนี้ ผลสำรวจความผูกพันของ

บุคลากรต้ององค์กรในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ยังแสดงให้เห็นถึงผลกระทบต่อความผูกพัน (ปี 2565: 97%, ปี 2566: 96%, และปี 2567: 98.13%) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หากองค์กรไม่เข้าใจและจัดการปัจจัยดังกล่าวอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้ระดับความผูกพันลดลงในอนาคต ภาวะความผูกพันนี้ก็อาจลดลงได้อีกการขาดความเข้าใจในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำที่ปรับตัวตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ความสุขในการทำงาน อาจนำไปสู่การขาดความกระตือรือร้น และการทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. สังกัดฝ่ายกิจการสาขาคเหนือตอนบน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม การพัฒนาภาวะผู้นำ และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข อันจะนำไปสู่การเพิ่มความผูกพันของพนักงาน และช่วยให้ ธ.ก.ส. สามารถดำเนินภารกิจในการพัฒนาเกษตรกรได้อย่างยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาผลของความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. งานวิจัยนี้จะช่วยให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาคเหนือตอนบน อันเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบและปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

3. หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรักษาความผูกพันของพนักงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างความก้าวหน้าให้องค์กรในระยะยาว

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) อธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประเภท ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง และสามารถกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายใน 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่แม้จะไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในของพนักงานในการศึกษาที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนจากภายในที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยอนามัย ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน ในการศึกษา ถนอมพงศ์ จิตติธรรณ (2565) ได้ทำการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 65 ซึ่งปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลเชิง บวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีอิทธิพลสูงถึงร้อยละ 61.5 แต่ในขณะที่ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าลักษณะของงานที่ทำมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ ความสำเร็จในงานมีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass & Avolio (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสังเกตได้จากผู้นำที่มีลักษณะ คือ ผู้นำจะกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยทำให้พวกเขามองงานของตนในแง่มุมใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและองค์กร องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมี 4 ด้าน ดังนี้ อ้างถึงใน (ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์, 2561)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

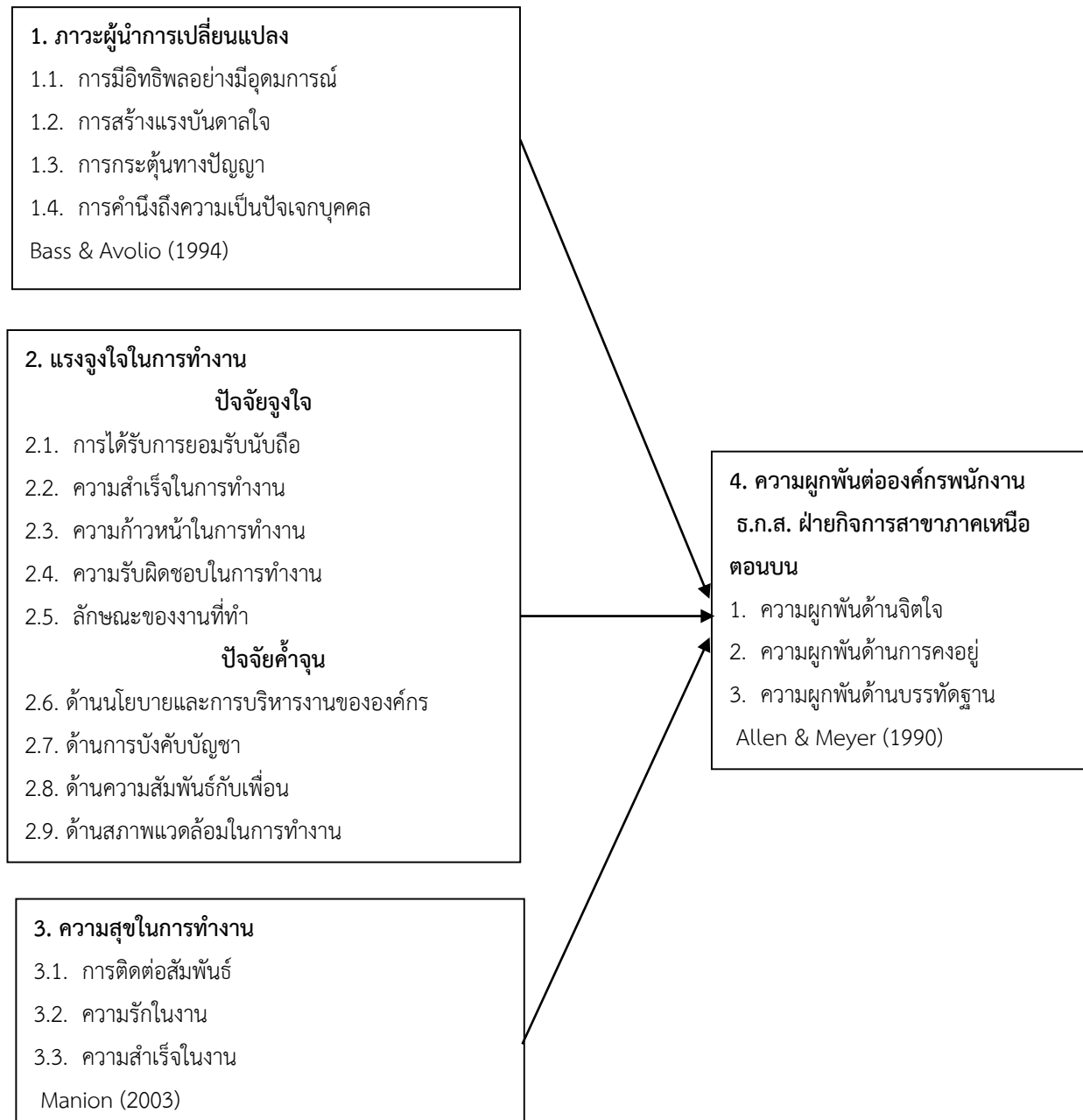
จากแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวมาข้างต้น ณัฏฐพรกานต์ แส่นอุบล (2564) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อองค์การด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.93 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง ผู้วิจัยสนใจที่จะนำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่นักวิจัยหลายท่านได้

นำมาอ้างอิงในการศึกษาจำนวนมากและสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ปัจจัยย่อยทั้ง 4 ข้อที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีอย่างประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสามารถสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในองค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็น สิ่งสำคัญสำหรับสถานการณ์ภายใน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1. การติดต่อสัมพันธ์ 2. ความรักในงาน 3. ความสำเร็จในการทำงาน 4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Manion (2003) มาเป็นแนวทาง ในการศึกษาความสุขในการทำงาน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่แบ่งองค์ประกอบได้ ครอบคลุมทั้งความคิด และความรู้สึกที่สะท้อนถึงความสุข ในการทำงานของคุณคนในองค์กร ซึ่งหากบุคคลมีความสุขในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมาคือประสิทธิภาพของ การทำงานของคุณคนที่ดีขึ้น เกิดความรักสามัคคีในกลุ่มบุคคลในองค์กรทำให้บุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทัศนียาพัชร อ้วนวิจิตร (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจุดใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับและพบกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ความก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทนการทำงานตามลำดับ

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน ภัทธพรพรณ แซ่ตั้ง, 2557) กล่าวว่า ความหมายของความผูกพัน ต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรสามารถแบ่ง ความผูกพันได้ 3 แบบ คือ 1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่อยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ยอมรับวัฒนธรรม ค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรมีความรักผูกพันและตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานยาวนานไม่คิดที่จะย้ายไปทำงานองค์กรอื่น มีจิตใจที่รักและภักดีต่อองค์กรรักษาผลประโยชน์ขององค์กร เมื่อองค์กรมีปัญหา ก็จะช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้และทุ่มเทกายและใจในและใช้ศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่การทำงานร่วมกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ขององค์กร โดยผู้วิจัยสนใจที่จะนำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ (Allen & Meyer, 1990) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

3. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับ 1-10 ในสายงานสินเชื่อ การเงิน และบริหารทั่วไป รวมถึงผู้จัดการสาขาในฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน รวมจำนวน 1,792 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 344 คน

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992 การเก็บข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ในช่วงเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2568

โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบนแบบสอบถามแบ่งหัวข้อตามองค์ประกอบ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ทำการตอบแบบสอบถาม ผ่านระบบ Online Survey Tools โดยทำการแจกแบบสอบถาม รูปแบบ Google Form ให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือวิจัย ผ่านแบบสอบถามออนไลน์โดยแบบสอบถามถูกเผยแพร่ ผ่านช่องทาง line ซึ่งส่งผ่านตัวแทนของแต่ละส่วนงาน เช่น ของ สนจ.และกลุ่มผู้จัดการสาขา และผ่านทางช่องทางอีเมล ภายในธนาคารของผู้บริหารสาขาแต่ละสาขา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสุขในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน มีผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.00 อายุ 49 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 70.9 ดำรงตำแหน่งระดับ 4-7 คิดเป็นร้อยละ 43.90 มีอายุงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.10 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 65,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

ด้านแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.76	0.40	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.81	0.40	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.65	0.57	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.78	0.41	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.68	0.49	มากที่สุด
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	4.60	0.65	มากที่สุด
รวม	4.71	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.53	0.67	มากที่สุด
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.50	0.73	มากที่สุด
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.48	0.72	มากที่สุด
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.45	0.76	มากที่สุด
รวม	4.49	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at work)

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

ด้านความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับความคิดเห็น
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.71	0.47	มากที่สุด
ด้านความรักในงาน	4.74	0.49	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน	4.79	0.42	มากที่สุด
รวม	4.74	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน และ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร แสดงดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)	ระดับความคิดเห็น
ด้านจิตใจ	4.76	0.46	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.73	0.49	มากที่สุด
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป	4.76	0.47	มากที่สุด
รวม	4.75	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพบว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่มตัวแปรแรงจูงใจ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สำหรับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสำหรับด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากจากมีตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพียงบางส่วน

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยรวมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากจากมีตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพียงบางส่วน

ด้านความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยรวม ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความรักในงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากจากมีตัวแปรทุกตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. และงานวิจัยที่ผ่านมาได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ เงินเดือนหรือผลตอบแทน เป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ในบริบทของ ธ.ก.ส.การที่พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสได้แสดงความสามารถ บรรลุเป้าหมาย และได้รับคำชื่นชม จะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและอยากเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กรมากขึ้นและงานวิจัยนี้ยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เชฐธิดา กุศลไสยานนท์ และจันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม (2567) รวมถึงผลการศึกษาของ สุรวัตร์ วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล พงษ์หว้า (2567) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบความเชื่อมโยงในลักษณะเดียวกันระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านการยอมรับและความรับผิดชอบไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะในบริบทของ ธ.ก.ส. ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน มีโครงสร้างงานที่ชัดเจนและมีวัฒนธรรมองค์กรที่ได้รับการยอมรับเป็นเรื่องปกติ ปัจจัยเหล่านี้อาจถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานอยู่แล้ว จึงไม่สร้างความแตกต่างต่อความผูกพันเพิ่มเติมจึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่สร้างความแตกต่างให้ความผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ผลการศึกษาโดยรวมไม่พบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกลับไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลลัพธ์นี้มีความน่าสนใจและอาจแตกต่างจากงานวิจัยบางชิ้นที่มักจะพบอิทธิพลเชิงบวกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความผูกพัน (Burns, 1978; Bass, 1985) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามสามารถทำงานได้มากขึ้นเกินกว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของพวกเขาให้สูงขึ้นและมีศักยภาพที่ดีขึ้น โดยมุ่งหวังให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร พร้อมทั้งกระตุ้นให้มองเห็นผลประโยชน์ที่เกินกว่าความสนใจส่วนตัวไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (Bass, 1985)

นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ยังแตกต่างจากงานวิจัยของ ณัฏฐพรกานต์ แสนอุบล (2564) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม ในบริบทขององค์กรขนาดใหญ่และมีโครงสร้างชัดเจน เช่น ธ.ก.ส. ภาวะผู้นำอาจส่งผลทางอ้อมหรือมีความสัมพันธ์ซับซ้อนมากกว่าที่การวิเคราะห์เชิงปริมาณสามารถตรวจจับได้ อาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร นโยบาย หรือวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดดเด่นกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเฉพาะบุคคล

สาเหตุที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. อาจเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่แข็งแกร่งกว่า เช่น ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจ หรือความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Bass, 1985) นอกจากนี้ ลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุงานยาวนาน (11–20 ปี และ 21–30 ปีขึ้นไป) ซึ่งอาจมีความผูกพันกับองค์กรด้วยเหตุผลอื่น ๆ นอกเหนือจากอิทธิพลของภาวะผู้นำ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ประสบการณ์ที่สั่งสมมา หรือผลประโยชน์ที่ได้รับ (Burns, 1978)

ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขที่เกิดจากความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่ว่า "Joy at Work" หรือความสุขในการทำงานสามารถสร้างสถานที่ทำงานที่เป็นบวกได้ เมื่อพนักงานมีความสุข พวกเขาจะมีความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ผลการวิจัยได้ยืนยันอย่างชัดเจนว่า "ความสุขในการทำงาน" เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุดและมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างยิ่งยวดต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. และงานวิจัยนี้ยังคงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ธนภรณ์ ปราบริสม, 2567) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่ง และพบความเชื่อมโยงในลักษณะเดียวกันระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าการลงทุนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขของพนักงานเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของ ธ.ก.ส.

ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ธ.ก.ส. อยู่ในระดับสูง ผลลัพธ์นี้มีความสำคัญต่อ ธ.ก.ส. ในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และลดอัตราการลาออก อย่างไรก็ตาม รายงานความผูกพันองค์กรของ ธ.ก.ส. ในช่วงปี 2565-2567 ที่แสดงให้เห็นถึงการแปรผันของความผูกพันบุคลากรต่อองค์กร ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการติดตามและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน การที่แรงจูงใจและความสุขในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ยืนยันว่าการบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความรู้สึกรักอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และลดความตั้งใจที่จะย้ายไปทำงานอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เน้นการสร้างความสำเร็จและการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นและสามารถประสบความสำเร็จได้จริง ควรมีแผนพัฒนาศายอาชีพที่ชัดเจนซึ่งจะช่วยให้พนักงานมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในองค์กร
2. ควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการสร้างความสุขในการทำงานสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกช่วยเหลือและให้คำแนะนำเมื่อพนักงานเผชิญปัญหา เมื่อพนักงานมีผลการทำงานที่ดีควรมีการยอมรับและชื่นชมความสำเร็จ ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ
3. ทบทวนและพัฒนาภาวะผู้นำ แม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ส่งผลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรในงานวิจัยนี้ แต่ผู้นำยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรควรมีการจัดโครงการอบรมภาวะผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ หรือ ปรับโครงสร้างการประเมินผลงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. ขยายขอบเขตและกลุ่มประชากร ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพนักงาน ธ.ก.ส. ในภูมิภาคอื่นหรือพนักงานในระดับและตำแหน่งที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายในระดับองค์กรได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
2. ศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม ควรพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรที่นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หรือความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของความผูกพันต่อองค์กรได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. การวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ ควรพิจารณาการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
4. การวิจัยเชิงระยะยาว (Longitudinal Study) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ของพนักงาน
5. การศึกษาตัวแปรแทรกซ้อน/ตัวแปรกำกับ ควรพิจารณาศึกษาบทบาทของตัวแปรแทรกซ้อน (Mediating variables) หรือตัวแปรกำกับ (Moderating variables) ในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อค้นหามีปัจจัยใดบ้างที่อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์นี้

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร. (2566). ปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์. *วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 18(1). 101–120.
- ก้องภพ ชันติพงศ์พันธุ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลต่อความผูกพันของพนักงาน. *วารสารการบริหารจัดการ*, 9(2). 55–70.
- เชษฐธิดา กุศลไสยานนท์, & จันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อการของบุคลากร. *วารสารวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*, 15(2). 33–50.
- ณอมพงศ์ จิตติธรรณ. (2565). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในบริษัทยาข้ามชาติ. *วารสารการบริหารงานบุคคล*, 12(2). 45–60.
- ธนภรณ์ ปราบชม. (2567). การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนข้ามชาติแห่งหนึ่ง. *Mahachula Academic Journal*, 11(3) 212–229.
- ภัทรพรณ แซ่ตั้ง. (2557). ความผูกพันต่อการของพนักงาน: การวิเคราะห์ตามแนวคิด Allen และ Meyer. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์*, 7(1) 77–95.
- สุรวัตร์ วงศ์ศรีรัตนกุล, & สมพล ทุ่งหว่า. (2567). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อการของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชน. *วารสารวิจัยธุรกิจและการจัดการ*, 10(3) 88–105.

- Sanubol, N., Latthasaksiri, P., Na-nakorn, S., Sapkerd, P., & Sukchokenithipokhin, T. (2021). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน). *Rajapark Journal*, 15(43)293–303.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace*. Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*, (3rd ed.). Harper & Row.

แนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่
ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
The Guidelines of Management for Large Scale Farming
at Wangnamlad Sub-district at Phaisali District

กัลยาณี พบโชค¹ และ วรวิทย์ นพแก้ว²
Kallayanee Phobchok¹ and Worawit Noppakaew²

Received: April 4, 2025

Revised: April 27, 2025

Accepted: May 1, 2025

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์²
Student, Master of Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University¹
Assistant Professor Dr., Lecturer, Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University²
Corresponding Author E-mail: Kallayanee.P@nsru.ac.th¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบริบททั่วไป และการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ (2) ศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ (3) เสนอแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 15 คน ได้แก่ ประธานกลุ่ม และคณะกรรมการกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ นักวิชาการเกษตร โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบกึ่งโครงสร้าง และการสัมภาษณ์กลุ่ม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา แบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนนาแปลงใหญ่ หมู่ 3 ตำบลวังน้ำลัด เกิดจากการรวมตัวของเกษตรกรเพื่อจำหน่ายเมล็ดพันธุ์และผลิตภัณฑ์ข้าวแปรรูป การบริหารจัดการมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน เน้นการผลิตข้าวปลอดภัย จัดทำงบประมาณประจำปี วางแผนการตลาด แรงงานมีทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือและผู้ที่ยึดติดกับวิถีการดั้งเดิม มีการประสานงานกับภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ (2) ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ การขาดความร่วมมือ คุณภาพวัตถุดิบไม่สม่ำเสมอ ต้นทุนการผลิตสูง ขาดความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ขาดเงินทุนหมุนเวียน การแข่งขันสูง ขาดแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่เข้าร่วม ขาดระบบสวัสดิการที่ดี และปัญหาความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (3) แนวทางการบริหารจัดการ ได้แก่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และสร้างมาตรฐาน ทำตลาดออนไลน์ ปรับปรุงสถานที่จำหน่าย จัดการความรู้ ส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม สร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก และร่วมมือกับโครงการที่ภาครัฐและเอกชนสนับสนุน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ; วิสาหกิจชุมชน; กลุ่มนาแปลงใหญ่

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research aimed to: (1) study the general context and the management of community enterprises of the Na Ploeng Yai group (2) to study the problems and obstacles in the management of community activities of the Na Plaeng Yai group (3) to propose guidelines for the management of community enterprises in the Na Plaeng Yai group, Wang Nam Lad Subdistrict, Paisali District, Nakhon Sawan Province, using qualitative research methods. The main information providers in this study of 15 people are the group chairman and the committee of the community enterprise group of the big plot group, agricultural scholars by specific selection methods, data collection from documents, non-participating observation, in-depth interviews using semi-structured and group interviews, and inductive content data analysis.

The findings are as follows: (1) The Na Phaeng Yai Community Enterprise Group, Village No. 3, Wang Nam Lat Subdistrict, was formed by farmers who came together to sell seeds and processed rice products. The group has assigned roles and responsibilities, emphasizes safe rice cultivation practices, preparing an annual budget, planning marketing plans, and having both cooperative and traditional laborers. There is coordination with the government and other sectors. (2) Problems and obstacles include lack of cooperation, inconsistent raw material quality, high production costs, limited technological expertise, insufficient working capital and intense competition—especially in rice-related products. (3) Management approaches include product development and standardization, online marketing, improving sales locations, knowledge management, promoting teamwork skills, encouraging member participation and collaborating with government and private sector support programs.

Keywords: Management; Community Enterprise; Large Plot Rice Group

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความยากจนนับเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสนใจ เนื่องจาก ความยากจนนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ ตามมา ทั้งปัญหาครอบครัว ปัญหายาเสพติด ปัญหาความเหลื่อมล้ำ และปัญหาคุณภาพชีวิตของประชากร ซึ่งในประเทศไทยประสบกับปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความยากจนของครัวเรือน ในภาคการเกษตร โดยคนทำงานมีจำนวนถึง 1 ใน 3 ของคนทั้งประเทศ แต่หนี้สินเกษตรกรมากกว่า 25.5 เท่าของรายได้ และมีแนวโน้มของหนี้สินสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ พ.ศ. 2543 โดยเกษตรกรที่มีฐานะยากจน มีหนี้สิน สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่ง เนื่องจากเกษตรกรมีความรู้เรื่องการจัดการรายรับ และรายจ่ายค่อนข้างน้อย จึงนำไปสู่การสร้างหนี้สิน มากกว่ารายรับ

นโยบายและมาตรการของภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาภาคการเกษตรมีหลากหลาย ขึ้นอยู่กับแนวทางที่แต่ละรัฐบาลให้ความสำคัญ ซึ่งโดยภาพรวมลักษณะของนโยบายภาคการเกษตร ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมการผลิตข้าวคุณภาพ ด้านการสนับสนุนปัจจัยการผลิต ด้านการแก้ไขปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ ด้านมาตรการการรักษาเสถียรภาพราคาข้าว ด้านมาตรการสนับสนุนผู้ประกอบการค้าข้าว และด้านการตลาดในประเทศ และระหว่างประเทศ รวมถึงด้านการช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร (ชมภูนุช พุฒนา, 2563) จากนโยบายและมาตรการข้างต้น ชี้ให้เห็นว่ารัฐดำเนินนโยบายและมาตรการต่าง ๆ หลากหลายช่องทาง แต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาภาคการเกษตรให้หมดสิ้นไปได้ ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องวิสาหกิจชุมชน เช่น การส่งเสริมผู้ประกอบการรายย่อย และวิสาหกิจชุมชนให้คำนึงถึง ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมพัฒนาศักยภาพคน และใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มในรูปวิสาหกิจชุมชนเช่นเดียวกัน เช่น กำหนดว่า มุ่งพัฒนาวิสาหกิจขนาดย่อย ขนาดเล็ก และ ขนาดกลาง วิสาหกิจชุมชน และวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อขยายฐานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีความครอบคลุมมากขึ้น เป็นการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจสำหรับกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

นาแปลงใหญ่ เป็นโครงการสำคัญของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกรมการข้าวรับผิดชอบดูแล ในส่วนของแปลงใหญ่ข้าว มีวิธีการดำเนินงาน คือ 1. ด้านการลดต้นทุนการผลิตข้าว 2. ด้านการเพิ่มผลผลิต และคุณภาพข้าวผลผลิต 3. การบริหารจัดการกลุ่มและเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่มนาแปลงใหญ่ 4. ด้านส่งเสริมการตลาดข้าว และยกระดับมาตรฐาน กรมการข้าวได้ดำเนินโครงการยกระดับแปลงใหญ่ด้วยเกษตรสมัยใหม่ และเชื่อมโยงตลาด ได้มีการสนับสนุนงบประมาณให้กับกลุ่มเกษตรกรนาแปลงใหญ่ข้าวที่เข้าร่วมโครงการ เป็นจำนวนเงิน 3 ล้านบาทต่อกลุ่ม สำหรับให้เกษตรกรได้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตข้าวมาพัฒนา ยกระดับมาตรฐานการผลิตข้าวและแปรรูปบรรจุภัณฑ์ เช่น รถดำนา รถไถ รถเกี่ยวนวดข้าว โดรน รวมถึง อุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำนาและแปรรูปบรรจุภัณฑ์ต่างๆ

จังหวัดนครสวรรค์นับเป็นเมืองแห่งความอุดมสมบูรณ์ มีความหลากหลายทางประเพณี วัฒนธรรมอัน ดั้งเดิม รวมถึงทำการเกษตร มีพื้นที่ทำการเพาะปลูกจำนวน 4,700,563 ไร่ (78.36 % ของพื้นที่ทั้งหมด) นอกจากนั้นมีการรวมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีการส่งเสริม และสนับสนุน ให้เกษตรกรชาวนามีการรวมกลุ่ม จัดทำโครงการยกระดับแปลงใหญ่ด้วยเกษตรสมัยใหม่ และเชื่อมโยงตลาด เพื่อให้เกษตรกรมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีความหลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพ ความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการแปลงใหญ่โดยวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นกลุ่มที่รวมกันผลิตข้าวปลอดภัยในพื้นที่ตำบลวังน้ำลัด เพื่อเป็นการลดต้นทุนเพื่อผลิต ข้าวที่มีคุณภาพต่อร่างกาย จึงประชุม และจัดตั้งกลุ่มข้าว ซึ่งกลุ่มมีการแปรรูปข้าวในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ข้าว ปลอดภัยพิช, ข้าวไรซ์เบอร์รี่, ข้าวพอง และพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สร้างรายได้ให้กับสมาชิก และส่งเสริมการใช้จ่ายอย่างพอเพียง อันเป็นผลทำให้สมาชิกพึ่งพาตนเองได้ทำให้ครอบครัวมีความมั่นคง และ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป (เอกสารวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด, 2566)

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลาด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เนื่องจากเป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีแนวปฏิบัติที่น่าสนใจใน ระบบการจัดการภายในกลุ่ม ภายใต้ความท้าทาย โดยรอบพื้นที่ที่มีความเปลี่ยนแปลง ที่มาพร้อมกับความเจริญ และความเสื่อมโทรมของ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงปัญหาที่เกษตรกรต้องเผชิญจากการทำการเกษตร โดยเน้นศึกษา การจัดการวิสาหกิจชุมชนนาแปลงใหญ่ ปัญหาอุปสรรคในการจัดการวิสาหกิจชุมชนนาแปลงใหญ่ เพื่อนำไปสู่ การเสนอแนวทางในการจัดการวิสาหกิจชุมชนนาแปลงใหญ่ ภายใต้บริบทที่ว่า วิสาหกิจชุมชนในปัจจุบันมี จำนวนมาก แต่มีอีกหลายวิสาหกิจชุมชนที่ไม่มีความมั่นคง และต้องยุบไป หรือต้องเผชิญกับปัญหาด้านต่าง ๆ ทั้งปัญหาด้านการตลาด ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านการผลิต และปัญหาด้านแรงงาน เป็นต้น มีวิสาหกิจ ชุมชนไม่กี่แห่งเท่านั้นที่ประสบความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางด้านภาคการเกษตรของไทย ให้ก้าวหน้าเกิดประโยชน์แก่เกษตรกรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบททั่วไปและการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงองค์ความรู้ บริบททั่วไป สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค ในการบริหารจัดการ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลาด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์
2. ได้ข้อเสนอแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลาด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมประเด็นต่าง ๆ อย่างละเอียด ซึ่ง ตัวอย่างของแนวคิด และทฤษฎีที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. แนวคิดวิสาหกิจชุมชน

วิสาหกิจชุมชน หมายถึง การจัดการทุนของชุมชนและต้องจัดการโดยชุมชนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อ การพึ่งพาตนเอง ซึ่งทุนในที่นี้ หมายถึง ทุนทางธรรมชาติ ทุนทรัพยากร ทุนที่เป็นผลผลิต ทุนที่มีการสะสม ความรู้ภูมิปัญญา ทุนทางสังคม หรือความไว้วางใจ รวมถึง ความเป็นพี่น้องของผู้คนในชุมชน โดยวิสาหกิจ ชุมชนเป็นการประกอบการของชุมชนที่ไม่ได้ วางเป้าหมายไว้ที่ตัวเลขการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่มี จุดมุ่งหมายที่ความสุขของชุมชนเป็นหลัก ซึ่งนำไปสู่การสร้างรากฐานให้ชุมชนเข้มแข็ง มีรายได้ มีสวัสดิการ มี ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเมื่อใดก็ตามที่ชุมชนอยู่รอด ย่อมส่งผลให้ประเทศชาติอยู่รอดเช่นกัน (เสรี พงศ์ พิศ. 2002)

2. แนวคิดการบริหารจัดการ

Henri Fayol ได้เขียนหนังสือ ชื่อ Administration Industrielle et Generale และแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Industrial and General Management (1930) โดยได้เสนอ กระบวนการจัดการ POCCC ซึ่งประกอบด้วย (1) Plan (การวางแผน) หมายถึง การวางแผนทางการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (2) Organize (การจัดองค์การ) หมายถึง การจัดโครงสร้างของ องค์กร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชา (3) Command (การสั่งการ) หมายถึง ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชากำหนดภารกิจ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ (4) Coordinate (การประสานงาน) หมายถึง การประสานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน และ (5) Control (การควบคุม) หมายถึง ผู้บังคับบัญชากำกับ ควบคุมการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามที่ได้ รับมอบหมาย (Robbins, 1993) Siriwan Sereerat, Somchai Hiranyakiti and Thanawat Tangsinsapsiri (2007) ได้ อธิบายการจัดการว่ามีกระบวนการหลัก ๆ ดังนี้ 1) การวางแผน (planning) หมายถึง การวางแผนเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ วิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการที่ควรปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การดำเนินการของ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับ (1) การกำหนดและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ (2) การกระจายงาน (3) การ รวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน และ (4) การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการ ของตำแหน่งงาน เป็นต้น 3) การนำ (Leading) หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นหรือชักนำให้เกิด ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ 4) การควบคุม (Controlling) หมายถึง เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับ การวัดผลการทำงาน และการดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเกษตรแปลงใหญ่

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดนโยบายสำคัญในการพัฒนาภาคเกษตร คือ รักษา เสถียรภาพราคาสินค้าเกษตร และรายได้ให้กับเกษตรกรลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตที่เหมาะสม ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร เพื่อสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มเกษตรกร วิชากิจชุมชน และสหกรณ์ รวมถึงเชื่อมโยงถึงผู้ประกอบการ ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตร ดูแลเกษตรกรที่มีรายได้น้อยให้สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ที่ดิน แหล่งเงินทุน โดยจัดทำโครงการระบบส่งเสริม การเกษตรแบบแปลงใหญ่ที่มีการบริหารจัดการร่วมกัน ให้ เกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน ผลักดันให้เกษตรกรรวมกลุ่มในการผลิตเพื่อร่วมกันจัดหาปัจจัยการ ผลิตที่มีคุณภาพดี ราคาถูก และการใช้เทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสม เช่น เครื่องจักรกลการเกษตร (Motor Pool) เพื่อลดต้นทุนเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตรตามความ ต้องการตลาดด้วยการบูรณาการทุกภาคส่วน โดยหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

เป็นการเพิ่มอำนาจการต่อรองของเกษตรกร ตลอดจนกระบวนการผลิตตลอดโซ่อุปทาน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) หน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจหลักคือการจัดที่ดินให้แก่เกษตรกร เพื่อประโยชน์ในภาคเกษตรกรรม ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรผู้ถือครองที่ดินให้สามารถใช้ประโยชน์ในที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านงานนโยบายต่างๆ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนจากนักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาบริบททั่วไป และการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ รวมถึงสภาพปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามกรอบแนวคิดการศึกษานี้

ระเบียบวิธีวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาบริบททั่วไป และการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชน ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย

1.1 ตัวแทนคณะผู้บริหาร จำนวน 2 คน ได้แก่ เกษตรอำเภอ และประธานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด

1.2 ตัวแทนคณะผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 13 คน ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 3 คน คณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด จำนวน 10 คน

2. ในการศึกษาหาแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) จำนวน 1 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 ตัวแทนคณะผู้บริหาร จำนวน 2 คน ได้แก่ เกษตรอำเภอ และประธานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด

2.2 ตัวแทนคณะผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 2 คน คณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาประกอบด้วย

1. การศึกษาบริบททั่วไป และการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และการศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ใช้การเก็บข้อมูลจากเอกสาร การลงพื้นที่สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบกึ่งโครงสร้าง

2. การศึกษาหาแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม จำนวน 1 กลุ่ม ประกอบด้วย ตัวแทนคณะผู้บริหาร จำนวน 2 คน ได้แก่ เกษตรอำเภอ และประธานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก และตัวแทนคณะผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน ได้แก่ นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร จำนวน 2 คน คณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก จำนวน 3 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบไปด้วย เอกสารองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำลึก (2566) เอกสารนวัตกรรมความคิด นางทองเมตตา พรหมพิทักษ์ (2567) และเอกสารวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ หมู่ 3 ตำบลวังน้ำลึก (2566)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการการลงพื้นที่สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบททั่วไป และการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และการศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และการสัมภาษณ์กลุ่ม เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การศึกษานี้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูล จากการถอดเทปและการจดบันทึกจากการการลงพื้นที่สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบกึ่งโครงสร้าง และหนังสือ ตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ บทความจากวารสาร เอกสารราชการ รายงานข่าวต่างๆ และสื่อออนไลน์ ข้อมูลเกี่ยวกับบริบททั่วไป และการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และการศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการอธิบายด้วยวิธีสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และการรวบรวมเอกสารมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ มาวิเคราะห์จัดเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ศึกษาบริบททั่วไปของพื้นที่ และการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

1.1 บริบทเชิงพื้นที่วิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พื้นที่ตำบลวังน้ำลึก สามารถเพาะปลูกและมีผลผลิตข้าวขาวดอกมะลิ 105 ที่มีคุณภาพ แต่เมื่อนำไปจำหน่ายให้พ่อค้าได้ราคาค่อนข้างต่ำ และการปลูกข้าวขาวดอกมะลิ105 ซึ่งทำได้ปีละครั้ง เกษตรกรจึงมีเวลาว่างจากการทำการเกษตร รายได้ครัวเรือนที่พึ่งพาภาคการเกษตรอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอ อาจก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินครัวเรือน จึงเริ่มการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน ภายใต้ชื่อ "วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านเขาหินกลิ้ง" มีสมาชิกแรกเริ่ม 35 ราย ดำเนินกิจการแปรรูปผลผลิตข้าวเปลือกพันธุ์ขาวดอกมะลิ 105 ของสมาชิก เป็นข้าวกล้องคัดบรรจุถุง รวมถึงยังมีการ แปรรูปผลิตภัณฑ์อื่น ๆ จำหน่าย

ความเป็นมาของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มกันของเกษตรกรในพื้นที่ตำบล วังน้ำ ลัด ได้แก่เกษตรกร หมู่ที่ 1, 2, 3, 4, 6 และ หมู่ 7 ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ จัดตั้งขึ้น เมื่อปีพ.ศ. 2560 โดยใช้ชื่อกลุ่มว่า "วิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ หมู่ 3 ตำบลวังน้ำลัด " เพื่อรวบรวมข้าว จากสมาชิกเพื่อทำการสีเป็นข้าวสารจำหน่ายในชุมชน และได้ไปออกบูทจำหน่ายในงานต่าง ๆ กลุ่มได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงานราชการ และเอกชนอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการทำนาในรูปแบบแปลงใหญ่ การ สนับสนุนปัจจัยการผลิต เครื่องจักรกลการเกษตร และวัสดุ/ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงานกลุ่ม โดยกลุ่มมีการผลิตข้าวปลอดภัยหลากหลายสายพันธุ์เพื่อจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ และผลิตภัณฑ์ข้าวแปรรูป เช่น ข้าวกล้อง, ข้าวพอง และข้าวข้าวกล้อง เป็นต้น

1.2 การบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัด นครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า

1.2.1 ด้านการบริหารกลุ่ม การบริหารงานของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ พบว่า มี การดำเนินงานภายในกลุ่ม มีการแบ่งหน้าที่กันทำ จัดแผนการใช้เครื่องจักรกลการเกษตร มีการสร้างความ เข้าใจให้เกษตรกรสมาชิก โดยมีการกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ คณะกรรมการมีการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของการผลิต คาดการณ์ผลผลิตที่สมาชิก จะผลิตได้ในแต่ละฤดูการปลูก มีการตรวจแปลงข้าว และคณะกรรมการกลุ่มจะไปอบรมตามที่ภาครัฐจัดให้ตลอดเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการบริหารกลุ่ม เพื่อ นำมาถ่ายทอดความรู้ภายในกลุ่มและผู้สนใจ

1.2.2 ด้านการผลิต แผนการผลิตวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ พบว่า สามารถลดต้นทุน การผลิตได้ โดยก่อนหน้านี้เกษตรกรต้องใช้เงินลงทุนในการปลูกข้าว โดยมีการประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเกษตรตำบลเข้ามาอบรมให้ความรู้ กับคนในชุมชน ได้แก่ ความรู้ เกี่ยวกับกรรมวิธี ในการผลิตข้าวปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการผลิต และการทำน้ำหมักปุ๋ยหมัก เพื่อฉีด ไล่แมลงและบำรุงพืช ซึ่งวิธีการผลิตแบบนี้ สามารถลดต้นทุนการผลิตได้มาก

1.2.3 ด้านการเงิน มีการจัดทำงบประมาณทางการเงินประจำปี และกลุ่มรับการสนับสนุน เงินทุนจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทางกลุ่มมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับด้านนโยบาย ทั้งด้านแหล่ง เงินทุน ขอรับการสนับสนุนและขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐในการช่วยสนับสนุนส่งเสริม

1.2.4 ด้านการตลาด จากกระบวนการผลิตและการแปรรูปข้าวทั้ง 3 พันธุ์ สามารถสร้าง รายได้ให้ทางกลุ่ม ทั้งนี้ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ได้ ดำเนินงานตามแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการ ทรัพยากรการเกษตร และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืนโดยให้ความสำคัญในการลดต้นทุน ลดของเสียทาง การเกษตรและดำเนินการอย่างพอเพียง นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาที่ เกี่ยวข้องในพื้นที่ได้ให้การสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนแม่บ้านเกษตรบ้านเขาหินกลิ้งในการผลิตข้าวปลอดภัย คุณภาพ อาทิ บริษัท ปตท. จำกัดมหาชน สนับสนุนโดรน และร่วมกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สนับสนุนการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากข้าว บรรจุภัณฑ์ และการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน

1.2.5 ด้านแรงงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ พบว่า สมาชิกบางส่วนให้ความร่วมมือในการรักษากฎระเบียบของกลุ่ม ให้ความสนใจในการที่จะรับสิ่งใหม่ๆที่ทาง

กลุ่มนำมาให้ แต่เนื่องมาจากสมาชิกบางราย ยังคงคุ้นเคยอยู่กับระบบความคิดการทำงานแบบดั้งเดิม ความคิดแบบดั้งเดิม ทำให้ยังไม่ให้การยอมรับวิทยาการใหม่ๆ ทั้งทางด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี ความรู้ทางด้านเกษตรกรรมที่นักวิชาการถ่ายทอด

1.2.6 ด้านการประสานความร่วมมือ การจัดการเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ พบว่า กลุ่มได้มีการประสานงานอย่างต่อเนื่องระหว่างภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ รวมถึงมีการสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน เพื่อขยายกำลังการผลิต และขยายโอกาสต่าง ๆ เช่น การแลกเปลี่ยนสินค้า ซื้อสินค้าระหว่างกัน เพื่อนำไปขาย เนื่องจากในแต่ละพื้นที่ทำการผลิตพืชผลทางการเกษตรและอื่น ๆ ต่างชนิดกัน และแลกเปลี่ยนกันในเรื่องขององค์ความรู้ และเทคโนโลยีที่ใช้ในแต่ละท้องถิ่น อีกส่วนหนึ่งมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล กรมส่งเสริมการเกษตร กรมการข้าว หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ รวมถึงภาคเอกชน เช่น บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน) ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ พัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง

2. สภาพปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลึก อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์

2.1 การบริหารงานไม่เป็นระบบเนื่องจากสมาชิกไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกขาดความร่วมมือในการมีความเห็นไม่ตรงกันทำให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่ม และไม่เห็นประโยชน์จากการรวมกลุ่ม ปัญหาด้านการพัฒนาและความยั่งยืน และปัญหาด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ

2.2 ปัญหาด้านวัตถุดิบและต้นทุนการผลิต เนื่องจาก คุณภาพของวัตถุดิบไม่สม่ำเสมอ และต้นทุนการผลิตสูง ปัญหาด้านเครื่องจักรและเทคโนโลยี ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมถึงขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ชำนาญ สำหรับเครื่องมือที่ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง

2.3 ขาดเงินทุนหมุนเวียน เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถระดมทุนภายในกลุ่มได้เพียงพอ ไม่มีแผนการเงินที่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ราคาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตสูง ทำให้กำไรลดลง และขาดการวางแผนลดต้นทุน และสมาชิกบางคนขาดทักษะด้านการบริหารเงินทุน และไม่มีกรอบเกี่ยวกับการวางแผนการเงิน การลงทุน หรือการใช้สินเชื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.4 ปัญหาการขาดช่องทางการตลาดและการกระจายสินค้า สินค้าขายได้เฉพาะในเครือข่ายและออกงานต่างๆที่มีไม่มาก ทำให้ขายตลาดได้ยาก ปัญหาด้านการแข่งขันที่สูงสำหรับผลิตภัณฑ์ด้านข้าว ทำให้แข่งขันด้านราคา ไม่สามารถสร้างจุดเด่นหรือมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าได้พอสมควร

2.5 ปัญหาด้านแรงงานไม่เพียงพอ และขาดทักษะและความเชี่ยวชาญ เนื่องจากจำนวนสมาชิกหรือแรงงานภายในกลุ่มมีจำกัด รวมถึงไม่มีแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในกลุ่มวิสาหกิจ รวมถึงสมาชิกมีแต่ผู้สูงอายุ จึงขาดทักษะที่เหมาะสมกับกระบวนการผลิตหรือการจัดการ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิตและการตลาด และไม่มีกรอบหรือพัฒนาศักยภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง ปัญหาด้านค่าจ้างและสวัสดิการ คือไม่มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการให้ค่าตอบแทนที่จูงใจ ขาดระบบสวัสดิการที่ดี ทำให้แรงงานไม่มีความมั่นคง และปัญหาด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

3. แนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอฟากท่า จังหวัดนครสวรรค์

3.1 แนวทางการบริหารของกลุ่มวิสาหกิจ

3.1.1 แนวทางการบริหารงานให้เป็นระบบ ประกอบด้วย (1) สนับสนุนการแบ่งบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจน เช่น ประธาน เลขานุการ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการตลาด (2) สนับสนุนให้ใช้ระบบประชุมสม่ำเสมอเพื่อติดตามความคืบหน้าของงาน (3) สนับสนุนให้กลุ่มวิสาหกิจนาแปลงใหญ่จัดทำ แผนปฏิบัติงาน โดยระบุรายละเอียดของกิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ รวมถึงติดตามความคืบหน้าของแผนงาน และปรับปรุงเมื่อจำเป็น (4) สนับสนุนการจัดทำระบบการจดทะเบียนเอกสารทั้งแบบ ออนไลน์และออฟไลน์ (5) สนับสนุนการนำซอฟต์แวร์บริหารจัดการเอกสาร

3.1.2 แนวทางการบริหารความร่วมมือในกลุ่ม ประกอบด้วย (1) แจกแจงงานให้เหมาะสมกับความสามารถของสมาชิกแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเอง (2) กำหนดเป้าหมายของกลุ่มให้ชัดเจน ทำให้ทุกคนเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการ (3) กระตุ้นให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ทุกคนมีบทบาทส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (4) เปิดโอกาสให้สมาชิกพูดคุย และแก้ปัญหาอย่างตรงไปตรงมา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของสมาชิก (5) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะ เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์

3.1.3 แนวทางการบริหารความยั่งยืนของกลุ่ม ประกอบด้วย (1) บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อกระจายอำนาจ และสร้างระบบที่ช่วยให้กลุ่มสามารถพึ่งพาตนเองได้ (2) สร้างแหล่งรายได้ หรือแหล่งสนับสนุนที่มั่นคงเพื่อให้กลุ่มดำเนินต่อไปได้ (3) จัดกิจกรรมอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้กับสมาชิก และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สมาชิกมีการพัฒนาต่อเนื่อง (4) ทางกลุ่มต้องมีการเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานตามความเหมาะสม (5) มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่ม และมีแผนสำรอง และกลยุทธ์รองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น (6) เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือชุมชนเพื่อขยายโอกาสในการเติบโต และสร้างพันธมิตรกับกลุ่มอื่นๆ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนากลุ่มอย่างต่อเนื่อง (7) เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารกลุ่ม เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนากลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.4 แนวทางการบริหารด้านกฎหมายและนโยบายภาครัฐ ประกอบด้วย (1) ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านภาษีและบัญชี (2) ใช้ที่ดินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการนาแปลงใหญ่ ตามที่กำหนดโดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (3) ใช้สารเคมีในการเกษตรตามมาตรฐานของกรมวิชาการเกษตร และจัดทำมาตรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (4) ขอรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรสำหรับพันธุ์ข้าวที่ยังไม่ได้รับรอง เช่น GAP (Good Agricultural Practices) เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต (5) ติดตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับตัวให้ทันต่อมาตรการใหม่ๆ

3.2 แนวทางการบริหารด้านการเงินของกลุ่มวิสาหกิจ

3.2.1 แนวทางการบริหารเงินทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย (1) นำเงินสมาชิกแต่ละคนสมทบเงินเป็นกองทุนเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ขายผลิตภัณฑ์ภายในกลุ่ม แล้วนำกำไรบางส่วนมาหมุนเวียน

เป็นเงินทุนสำรอง และตั้งกองทุนสินเชื่อหมุนเวียนให้สมาชิกยืมเพื่อลงทุนในการเพาะปลูก (2) แหล่งเงินทุนจากหน่วยงานต่างๆ (3) จัดทำบัญชี และงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย งบประมาณประจำปี อย่างเป็นระบบ (4) ควบคุมต้นทุนการผลิต กระจายรายได้ให้สมดุล (5) ลดการกู้เงินจากแหล่งที่มีดอกเบี้ยสูง มีการวางแผนการชำระหนี้ล่วงหน้าให้สอดคล้องกับฤดูกาลเก็บเกี่ยว

3.2.2 แนวทางการบริหารต้นทุนการผลิตสูง ประกอบด้วย (1) เลือกพันธุ์ข้าวที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในพื้นที่ (2) ซื้อปุ๋ยและเมล็ดพันธุ์เป็นกลุ่ม เพื่อให้ได้ราคาที่ถูกกว่าการซื้อรายบุคคล วางแผนการจัดเก็บและบริหารคลังสินค้า เพื่อลดการสูญเสียวัตถุดิบ (3) ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่ายและทำให้สินค้าได้มาตรฐาน GAP (4) ควรใช้แผนบริหารจัดการแรงงานและความเสี่ยงเพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนและแข่งขันได้ในตลาด

3.3 แนวทางการบริหารด้านการผลิตของกลุ่มวิสาหกิจ

3.3.1 แนวทางการบริหารด้านวัตถุดิบและต้นทุนการผลิต ต้องมีการวางแผนจัดซื้ออย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนแรงงานและพลังงาน และขนส่งที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรมีมาตรการลดความเสี่ยงด้านต้นทุนการผลิตเพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินธุรกิจได้

3.3.2 แนวทางการบริหารด้านเครื่องจักรและเทคโนโลยี ทางกลุ่มต้องเริ่มจากการคัดเลือกเครื่องจักรที่เหมาะสม มีระบบดูแลบำรุงรักษาที่ดี ใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และพัฒนาทักษะสมาชิกให้ใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรติดตามนวัตกรรมใหม่ๆ และร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้กลุ่มสามารถแข่งขัน

3.4 แนวทางการบริหารด้านการตลาดของกลุ่มวิสาหกิจ

3.4.1 แนวทางการบริหารการตลาดช่องทางการตลาดและการกระจายสินค้า ประกอบด้วย (1) ขยาย และพัฒนาช่องทางการตลาดออนไลน์ในการขายโดยตรง และลงทะเบียนเป็นผู้ขายในโครงการตลาดเกษตรดิจิทัลของภาครัฐ (2) กระจายสินค้าและลดต้นทุนโลจิสติกส์ ใช้ระบบรวมกลุ่มจัดส่งสินค้า เพื่อลดค่าขนส่ง (3) ใช้บรรจุภัณฑ์ที่ ทันสมัย สะอาด และปลอดภัย เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า (4) เข้าร่วม โครงการตลาดนำการผลิตของกรมส่งเสริมการเกษตร (5) ทำ Contract Farming (เกษตรพันธสัญญา) กับบริษัทเอกชน เช่น โรงสีข้าว หรือผู้ผลิตอาหาร

3.4.2 แนวทางการบริหารการตลาดความรู้ด้านการตลาด ประกอบด้วย (1) ให้สมาชิกเข้าใจถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (2) พัฒนาโลโก้ และบรรจุภัณฑ์ ให้มีเอกลักษณ์และสะดุดตา (3) ร่วมกับกรมส่งเสริมการเกษตร หรือ สำนักงานพาณิชย์ ในการเข้าร่วม โครงการตลาดเกษตรกร หรือ OTOP หรือใช้โครงการสนับสนุนการตลาดจากภาครัฐ (4) ใช้ข้อมูลจากการขาย และข้อมูลจากลูกค้า เพื่อติดตามผลการตลาด (5) นำความคิดเห็นจากลูกค้า เพื่อนำไปปรับปรุงสินค้าหรือบริการให้ตอบโจทย์มากยิ่งขึ้น เมื่อพบว่าแผนการตลาดที่ใช้ไม่ได้ผล ควรปรับกลยุทธ์ หรือเลือกช่องทางการตลาดใหม่

3.4.3 แนวทางการบริหารทางการแข่งขัน ประกอบด้วย (1) ควบคุมคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐาน เช่น GAP, GMP, ออ. หรือมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ (2) ทำการตลาดออนไลน์ผ่าน Facebook, Line, Shopee ให้เก่ง (3) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐและเอกชนเพื่อขอรับการสนับสนุน และเชื่อมโยงกับกลุ่มวิสาหกิจอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และขยายตลาด

3.5 แนวทางการบริหารด้านแรงงานของกลุ่มวิสาหกิจ

3.5.1 แนวทางการบริหารแรงงานไม่เพียงพอ ประกอบด้วย (1) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเสีย (2) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีและเครื่องจักรเข้ามาช่วยในงานที่ใช้แรงงานจำนวนมาก (3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในระยะยาว

3.5.2 แนวทางการบริหารแรงงานขาดทักษะและความเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมการวางแผนความก้าวหน้า เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง (2) สนับสนุนการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับทักษะของสมาชิก ลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพ (3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีความสามัคคีกันในกลุ่ม (4) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ในชุมชนสร้างแหล่งเรียนรู้ทักษะพื้นฐานและความรู้ใหม่ ๆ ในชุมชน (5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ปลูกฝังความสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

3.5.3 แนวทางการบริหารด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ประกอบด้วย (1) สนับสนุนการอบรม พัฒนาทักษะ และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพของสมาชิก (2) ส่งเสริมการควบคุมต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพจัดการงบประมาณค่าจ้างและสวัสดิการให้เหมาะสม โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของวิสาหกิจ

3.5.4 แนวทางการบริหารด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างเท่าเทียม (2) ส่งเสริมการจัดอบรมทักษะการสื่อสาร ฝึกอบรมสมาชิกให้มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การฟัง และการเขียน (3) ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกันเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญ เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของ (4) ส่งเสริมการบริหารความหลากหลายเคารพและยอมรับความแตกต่างของสมาชิก (5) ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลสำคัญแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน รายรับ-รายจ่าย และการตัดสินใจที่สำคัญให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ

3.6 แนวทางการบริหารด้านการประสานความร่วมมือ

3.6.1 การประสานความร่วมมือภายในกลุ่มประกอบด้วย (1) ส่งเสริมกำหนดบทบาท และหน้าที่ชัดเจนแบ่งงานตามความถนัดและความสามารถของสมาชิก เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพ (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินโครงการต่าง ๆ

3.6.2 การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 2.1) ส่งเสริมการเข้าร่วมโครงการของหน่วยงานรัฐ 2.2) ส่งเสริมการประสานขอคำปรึกษาด้านการบริหาร การตลาด และการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.6.3 การประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน ประกอบด้วย การสร้างเครือข่าย การตลาดประสานความร่วมมือกับบริษัทเอกชน ร้านค้า หรือตลาดออนไลน์เพื่อขยายช่องทางการจัดจำหน่าย

3.6.4 การประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคม ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมการร่วมมือในโครงการพัฒนาสังคมประสานงานกับองค์กรภาคประชาสังคมเพื่อร่วมพัฒนาโครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน (2) สนับสนุนด้านองค์ความรู้รับการฝึกอบรมและการเสริมสร้างศักยภาพจาก

องค์กรที่เชี่ยวชาญ (3) สร้างเครือข่ายการช่วยเหลือระหว่างกลุ่มร่วมมือกับวิสาหกิจชุมชนอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทรัพยากร

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด อำเภอฟากท่า จังหวัดนครสวรรค์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งหน้าที่ตามความเหมาะสม จัดทำแผนการใช้เครื่องจักรกลการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้าใจให้สมาชิกผ่านระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับ Wasko & Faraj (2000) ได้อธิบายว่า การจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งการจัดการความรู้คือ การค้นพบ การแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการได้มาซึ่งองค์ความรู้ ในความรู้ที่กระจ่างชัดโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือการนำความรู้ที่อยู่ในคน

2. ด้านการผลิต มีแผนการผลิตที่ช่วยลดต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการในการอบรมความรู้เกี่ยวกับการผลิตข้าวปลอดภัย การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และการทำน้ำหมักปุ๋ยหมักเพื่อบำรุงพืชและไล่แมลง สอดคล้องกับ ชมภูณช หุ่นนา และคณะ (2563) ได้อธิบายไว้ว่า การจัดการด้านการผลิต เริ่มจากการสร้างทัศนคติความเชื่อร่วมกันของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนว่าทุกคนเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน ตั้งแต่กระบวนการผลิต แปรรูป และตลาด

3. ด้านการเงิน กลุ่มจัดทำงบประมาณประจำปี วางแผนและควบคุมการใช้จ่ายอย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบผ่านคณะกรรมการอย่างใกล้ชิด พร้อมได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากภาครัฐและเอกชน และศึกษานโยบายใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย มะโนธรรม (2558) ได้ทำการเสนอแนะวิสาหกิจชุมชนจะต้องมีการจัดทำสมุดบันทึกรายวันทั่วไป ทะเบียนคุมสินค้า ทะเบียนคุมวัตถุดิบ ทะเบียนสินทรัพย์ บัญชีย่อยลูกหนี้ขายสินค้าเงินเชื่อ สมุดบันทึกต้นทุน กำไร งบต้นทุนขาย/ต้นทุนการผลิต งบกำไรขาดทุน และงบแสดงฐานะทางการเงิน เพื่อใช้ในการวางแผนงานของวิสาหกิจชุมชนและใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์ การจัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน

4. ด้านการตลาด วิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด สร้างรายได้จากการผลิตและแปรรูปข้าวทั้ง 3 พันธุ์ กลุ่มได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวจังหวัดนครสวรรค์, สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนครสวรรค์, บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ เบญจวรรณ เบญจกรณ์ และภูมิพัฒน์ มิ่งมาลัยรักษ์ (2562) ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของกลุ่มธุรกิจบริการคือ ด้านลูกค้า เนื่องจากการที่ธุรกิจมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ส่งผลให้ลูกค้าเกิด ความพึงพอใจในสินค้าและบริการของธุรกิจ และกลับมาใช้สินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จคือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ปัจจุบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ความสำคัญกับการพัฒนา รูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ด้านแรงงาน สมาชิกในวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่มีทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือและผู้ที่ยึดติดกับวิธีการดั้งเดิม โดยบางส่วนเปิดรับนวัตกรรม เทคโนโลยี และความรู้ด้านเกษตรกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดจาก

นักวิชาการ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่ม สอดคล้องกับ James L. Creighton. (2005) กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหลักการสากลที่สำคัญ และจำเป็นในสังคมประชาธิปไตยเป็นการสร้างฉันทามติ ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นนับเรื่องยาก แต่ทุกคนมีความหลากหลายแตกต่างทั้งทางความคิด การปฏิบัติ กลไกที่ช่วยลดความแตกต่างนั้นได้ คือการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับกลุ่ม การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดจะช่วยประชาชนสนใจประเด็น สาธารณะมากขึ้นนำไปสู่การร่วมมือในการนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้ เกิดผลดีในทางปฏิบัติ รวมทั้งช่วยกันดูแลรักษากฎระเบียบข้อบังคับเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพในการใช้บังคับ ด้วย

6. ด้านการประสานความร่วมมือ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ประสานงานอย่างต่อเนื่องกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเพื่อขยายกำลังการผลิต และเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประหยัด (2556) กระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมการเกษตรร่วมกับเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนมีทั้งการสร้างทีมวิจัย และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งผลต่อ การออกแบบและสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีการวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่มและเครือข่ายร่วมกัน เพื่อ จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเครือข่าย ซึ่งส่งผลเชิงบวกในระยะยาวในการดำเนินงานเครือข่ายวิสาหกิจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนเงินทุน และแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

2. ควรมีการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการขาย การตลาด สามารถนำเทคโนโลยี หรือช่องทาง การจำหน่ายทางสื่อสังคม ออนไลน์ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาการตลาดของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่าง ๆ ได้

3. บุคลากรภายในกลุ่มยังขาดความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง เช่นการจัดทำ บัญชี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรให้คำแนะนำ หรืออบรมเพิ่มเติมแก่วิสาหกิจชุมชนในเรื่องนี้

4. พัฒนาแรงงานสมาชิกที่ใช้ในกิจกรรมของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนาแปลงใหญ่ ให้มีทักษะและมีฝีมือในการ ผลิตที่มีคุณภาพพร้อมกับบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีการผลิตใหม่ ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการ โดยใช้ความคิด สร้างสรรค์ เพื่อสร้างตราสินค้า (brand) เป็นของตนเอง ทั้งนี้ประเด็นที่ได้เสนอจึงเป็นวิธีการนำเอาโอกาส และจุดแข็ง มาผสานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนา และแก้ไขปรับปรุงจุดอ่อนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ภาครัฐจะต้องร่วมมือกับวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะ ของทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการดำเนิน กิจกรรมของวิสาหกิจชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนใน ท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในท้องถิ่นใกล้เคียงกัน หรือมีการผลิตแปรรูปผลิตภัณฑ์ในกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน

3. ควรทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจในการบริโภค ซึ่งช่วยเพิ่มรายได้ให้กับวิสาหกิจของชุมชนกลุ่มมาแปลงใหญ่ ตำบลวังน้ำลัด

เอกสารอ้างอิง

- จินดารัตน์ ชูคง, และคณะ. (2563). ปัจจัยสู่ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกรทำสวน เขาทะลุ ตำบลเขาทะลุ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย มะโนธรรม. (2558). ศึกษาการจัดทำบัญชีของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ตาม แนวทางของ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 25(1), 133-148.
- ชมภูษ หุ่นนาค และคณะ. (2563). แนวทางการจัดการวิสาหกิจชุมชน: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์สาธิต การเกษตร ร้านค้าชุมชน ตำบลท่าเสา อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*. 13(2). 21-53.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, และพิทยา ว่องกุล. (2554). *วิสาหกิจชุมชน กลไกเศรษฐกิจฐานราก* (พิมพ์ครั้งที่ 5). เอ็ดดิสันเพลส โปรดักส์.
- เบญจวรรณ เบญจกรณ์, และภูมิพัฒน์ มิ่งมาลัยรักษ์. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย ความสำเร็จ การดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มธุรกิจบริการเขต ภาคเหนือตอนบน ประเทศไทยโดยใช้การวัดผลปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย*, 12(1), 13-30.
- ประหยัด มะโนพะเส้า. (2556). กระบวนการขับเคลื่อนเครือข่ายกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเป็นเครื่องมือในการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร จังหวัดลำพูน. *วารสารแก่นเกษตร*, 41(1), 17-26.
- เสรี พงศ์พิศ. (2002). *เครือข่ายชุมชน และ ประชาสังคม*. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- _____. (2567). เอกสารสรุปผลการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มมาแปลงใหญ่ หมู่ 3 ตำบลวังน้ำลัด (เอกสารรายงาน).
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำลัด. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน*. องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำลัด.
- Creighton, J. L. (2005). *Social science tools for natural resource managers*. Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- Serirat, S., et al. (2007). *Marketing strategy and strategic management aimed at the market*. Thanathat Printing.
- Wasko, M., & Faraj, S. (2000). It Is What One Does: Why People Participate and Help Others in Electronic Communities of Practice. *The Journal of Strategic Information Systems*, 9, 155-173.

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

ชื่อเรื่อง

Title

- ชื่อเรื่อง ภาษาไทยขึ้นต้นก่อน กรณีชื่อเรื่องยาวมากกว่า 1 บรรทัด ให้เขียนแบบสามเหลี่ยมหัวกลับ
- ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษให้ขึ้นต้นคำด้วยตัวอักษรพิมพ์ใหญ่และตามด้วยตัวอักษรพิมพ์เล็กในทุก ๆ คำ

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Author¹, Author² and Author³

สังกัด¹

สังกัด²

สังกัด³

Affiliation¹

Affiliation²

Affiliation³

E-mail: ¹; ²; ³

Tel.....

บทคัดย่อ (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

- นำเสนอให้กระชับ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับชื่อเรื่อง เพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม
- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์ หรืออคติ ไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาคำย่อให้พบได้ง่ายที่สุด
- ความยาวประมาณ 250 คำ

.....
.....

คำสำคัญ (16 Point Bold) : 16 Point

นำเสนอโดยเลือกใช้คำที่มีอยู่ในวัตถุประสงค์ของบทความที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องของบทความ และเป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านที่สนใจค้นพบบทความ จำนวน 3-5 คำ

Abstract (16 Point Bold) ภาษาอังกฤษ

.....16 Point

- นำเสนอให้กระชับ เน้นประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ โดยสรุปสาระสำคัญของบทความตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับชื่อเรื่อง เพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม
- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์ หรืออคติ ไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาบทความให้พบได้ง่ายที่สุด ความยาวประมาณ 250 คำ

Keywords (16 Point Bold) : 16 Point

นำเสนอโดยเลือกใช้คำที่มีอยู่ในวัตถุประสงค์ของบทความที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องของบทความ และเป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อดึงดูดให้ผู้อ่านที่สนใจค้นพบบทความ จำนวน 3-5 คำ

บทนำ (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้อ่านสู่เนื้อเรื่อง ให้เห็นความสำคัญ และสร้างบรรยากาศให้น่าติดตามต่อไป ควรเขียนให้กระชับตรงประเด็น ไม่ยืดเยื้อ สอดคล้องกับชื่อเรื่อง โดยจับประเด็นจากชื่อเรื่องแล้วนำไปสู่บริบท เนื้อหา ในส่วนนี้สามารถกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของบทความ ที่มาของบทความ ขอบเขตของบทความ อาจมีคำจำกัดความหรือนิยามที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (16 Point Bold)

.....
.....16 Point

นำเสนอให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องหรือประเด็นที่เขียน จัดวางโครงสร้างเนื้อหาและจัดลำดับให้เหมาะสม
เนื้อหาสาระควรมีความต่อเนื่องกัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล และอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

กรอบในการวิเคราะห์ (16 Point Bold)

.....
.....16 Point

นำเสนอกรอบในการวิเคราะห์ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในรูปแบบภาพ หรือข้อความอันเป็น
ใจความสำคัญที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ (16 Point Bold)

.....
.....16 Point

นำเสนอให้เป็นไปตามหลักการ ทฤษฎี ตามกรอบในการวิเคราะห์ มีหลักฐานการอ้างอิงอย่างถูกต้องตาม
หลักวิชาการ มีความเป็นเหตุเป็นผล

บทสรุป (16 Point Bold)

.....
.....16 Point

นำเสนอสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความ โดยการเลือกประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความนั้นมาเขียน รวมไว้
อย่างสั้น ๆ ทำย่อบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดมีความสำคัญอย่างไร สามารถ
นำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรือ อาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้ง ทำยกระตุ้น
ให้ผู้อ่านไปแสวงหาความรู้เพื่อคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิเคราะห์สำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิงใช้ตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้

- การเรียงลำดับรายการอ้างอิง รายการอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ
- รายการอ้างอิงที่เป็นภาษาอังกฤษให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ A-Z เรียงลำดับตามอักษรตัวแรกของชื่อสกุลของผู้แต่งคนแรก หากตัวแรกซ้ำกันหรือมีส่วนแรกเหมือนกัน ให้เรียงตามตัวอักษรตัวถัด ๆ ไป
- การอ้างอิงในเนื้อหา เรียงลำดับตามอักษรตัวแรกของชื่อ-สกุลของผู้แต่งคนแรก โดยให้ชื่อผู้แต่งที่เป็นอักษรภาษาไทยขึ้นต้นก่อนเรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ และตามด้วยชื่อสกุลของผู้แต่งคนแรกอักษรภาษาอังกฤษเรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ A-Z

- การใช้คำย่อในการอ้างอิงภาษาอังกฤษ ใช้แนวทางตามรูปแบบ APA Style (7th ed.)
- การใช้คำย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติ ใช้แนวทางตามรูปแบบ APA Style (7th ed.)
- การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

- การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย

ของบทความ.

- การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

ชื่อเรื่อง

Title

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Author¹, Author² and Author³

สังกัด¹

สังกัด²

สังกัด³

Affiliation¹

Affiliation²

Affiliation³

E-mail: ¹; ²; ³

Tel.....

บทคัดย่อ (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

- นำเสนอภาพรวมของเนื้อหาทั้งหมด ครอบคลุมสาระสำคัญของผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอ้างอิง และดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม ใช้ข้อเท็จจริง
- ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัย และคุณค่าของการวิจัย
- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์หรืออคติไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาคำย่อให้พบได้ง่ายที่สุด
- ความยาวประมาณ 250 คำ

.....
.....
คำสำคัญ (16 Point Bold) : 16 Point

- นำเสนอโดยเลือกใช้ตัวแปรที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย หรือคำที่เป็นชื่อเรื่องการวิจัย เป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อให้ผู้สนใจงานวิจัยสืบค้นเจอ จำนวน 3-5 คำ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract (16 Point Bold) ภาษาอังกฤษ

.....16 Point

- นำเสนอภาพรวมของเนื้อหาทั้งหมด ครอบคลุมสาระสำคัญของผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอ้างอิง และดึงดูดให้ผู้อ่านอยากอ่านเนื้อหาฉบับเต็ม ใช้ข้อเท็จจริง
- ระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย ผลการวิจัย และคุณค่าของการวิจัย
- ใช้ภาษาแบบทางการ แสดงเฉพาะเนื้อหา ไม่แสดงความรู้สึก อารมณ์หรืออคติไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย ควรใช้ “เทคนิคของการใช้คำ” เพื่อประโยชน์ในการค้นหาคำย่อให้พบได้ง่ายที่สุด
- ความยาวประมาณ 250 คำ

Keywords (16 Point Bold) : 16 Point

- นำเสนอโดยเลือกใช้ตัวแปรที่ศึกษาที่เกี่ยวข้องกันกับงานวิจัย หรือคำที่เป็นชื่อเรื่องการวิจัย เป็นคำที่นิยมใช้ เพื่อให้ผู้สนใจงานวิจัยสืบค้นเจอ จำนวน 3-5 คำ

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอโดยใช้ภาษาแบบทางการ เป็นแบบแผน เลือกใช้คำที่ถูกต้องตามหลักภาษาและค่านิยมของคำ ใช้คำให้เกิดความหมายตรงประเด็น ไม่ซับซ้อน อ่านแล้วเข้าใจทันที การแปลคำศัพท์จากต่างประเทศควรตรวจสอบความนิยมและใช้ความหมายเดียวกันตลอดบทความ เช่น Organization พบ แปลเป็นไทยว่า องค์กรหรือองค์การ เป็นต้น และภายในหนึ่งย่อหน้าควรมีใจความสำคัญประเด็นเดียว เป็นเอกภาพ และต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

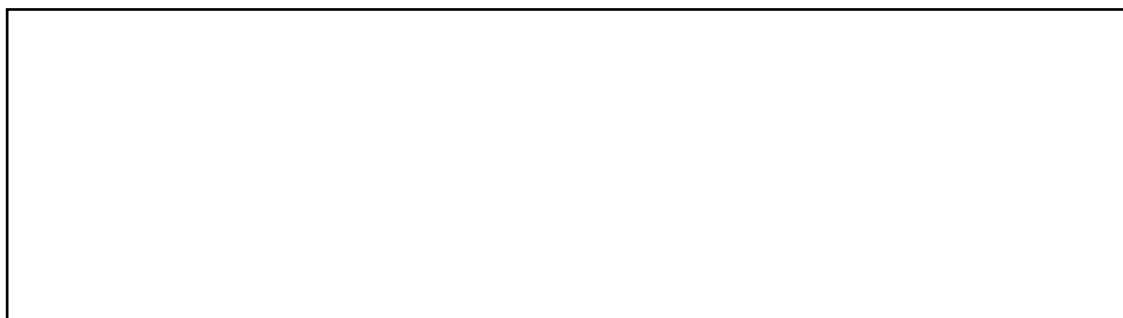
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....

- นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยพอสังเขปของตัวแปรทุกตัว และ จำเป็นต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้หลีกเลี่ยงการ "อ้างอิงใน" หรือการอ้างอิงต่อ ๆ กันมา ควรใช้ต้นฉบับมาอ้างอิง
 - นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการอภิปรายผล
 - นำเสนอให้มีความสัมพันธ์กันทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่กรอบแนวความคิด ที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย (16 Point Bold)

.....
.....16 Point
.....



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) (16 Point Bold)

.....16 Point

ระเบียบวิธีวิจัย (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอโดยอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย ประชากรและตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ควรอ้างอิงเจ้าของทฤษฎีที่ผู้เขียนอ้างอิงโดยตรง หลีกเลี่ยงการอ้างอิงต่อ ๆ กันมา เขียนให้กระชับ นำเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของบทความ

ผลการวิจัย (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์โดยอาจจะมีการนำเสนอในรูปแบบ ตาราง และการแปลความหมายอย่างกะทัดรัดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตัวอย่างการนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อความ	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย

อภิปรายผลการวิจัย (16 Point Bold)

.....16 Point

- สรุปสาระประเด็นสำคัญ และอภิปรายผลในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิจัยให้ครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์ หากมีสมมุติฐานของการวิจัยควรอภิปรายรายชื่อ ข้อค้นพบที่ขัดแย้งหรือสอดคล้องกับ งานวิจัยของงาน
- อภิปรายข้อจำกัดและข้อบกพร่องในการวิจัย รวมถึงการอภิปรายคุณประโยชน์ของงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ (16 Point Bold)

.....16 Point

นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยสำหรับนำไปใช้ในเชิงทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิงใช้ตามรูปแบบ APA Style (7th ed.) มีวิธีการ ดังนี้

- การเรียงลำดับ ให้เรียงลำดับตามตัวอักษร ตั้งแต่ ก-ฮ แล้วตามด้วย A-Z
- การเขียนอ้างอิงประเภทหนังสือ (Book)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

- การเขียนอ้างอิงประเภทวารสาร (Journal)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย

ของบทความ.

- การเขียนอ้างอิงประเภท ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ (Dissertation/Thesis)

ชื่อ นามสกุล ผู้แต่ง. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. หลักสูตรปริญญา, มหาวิทยาลัย.

ชมรม นวัตกรรมแห่งสหวิทยาการ

อาคารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
398 หมู่ 9 ต.นครสวรรค์ตก จ.เมือง จ.นครสวรรค์ 60000
โทรศัพท์ 056-219100 ต่อ 2400 โทรสาร 056-882707
Email: fmsnsru@nsru.ac.th
<https://ms.nsr.ac.th>

