วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology
(Humanities and Social Sciences)
ISSN: 2539-5939 (print)
ISSN: 2730-2725 (Online)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2563 **Vol.6 No.2 July – December 2020**

กำหนดออกวารสารทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) จำนวนพิมพ์: 300 เล่ม
ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ส่งเสริมและสนันสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษาตลอดจนผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสนำผลงานวิชาการและงานวิจัย ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ ปรัชญาและศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ พัฒนาสังคมและการศึกษา

อัตราค่าสมาชิก

สามัญรายปี (ปีละ 2 ฉบับ) 500 บาท

เจ้าของวารสาร

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

รูปแบบการดำเนินการกลั่นกรองบทความ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความและมีผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณากลั่นกรองบทความ บทความละ 2 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และในการประเมินใช้รูปแบบผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน

วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นวารสารกลุ่มที่ 2 : วารสารที่ ผ่านการรับรองคุณภาพ ของ TCI (ตั้งแต่ 1 มกราคม 2563 จนถึง 31 ธันวาคม 2567)

กองบรรณาธิการภายในสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี โสคติยานุรักษ์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
ดร.สยมพร ทองเนื้อดี	อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

บรรณาธิการ

ดร.วิชนี คุปตะวาทิน	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

กองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพรรณ ทิพย์คง	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ มีมาก	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงเพชร โทณะวณิก	กรรมการ
อาจารย์อัจฉรียา นันทศิริพล	กรรมการ
ดร.นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ	กรรมการและเลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการ/พิสูจน์อักษร

อาจารย์นงลักษณ์ เหรียญทอง	ผู้ช่วยกรรมการและเลขานุการ
นางสาวสุริวิภาวรรณ ขุนพิลึก	ผู้จัดทำ
นางเขมิกา อ่ำอ่อน	ผู้จัดทำ
นายสมโภชน์ กุนเสน	ผู้จัดทำ/ฝ่ายศิลป์

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer review)

รศ.ดร.กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.พฤทธ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.วิภาส ทองสุทธิ์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รศ.ดร.ณรัฐ วัฒนพานิช	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ฉลองศรี พิมลสมพงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.กิ่งพร ทองใบ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รศ.ดร.วิรัตน์ ธรรมาภรณ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
รศ.ดร.ราณี อิสิชัยกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.ธนากร ธนาธารชูโชติ	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รศ.ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
รศ.ดร.หรรษา นิลวิเชียร	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
รศ.ดร.ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ.ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
รศ.บัญชา วิทยอนันต์	วิทยาลัยนครราชสีมา
รศ.สยาม ดำปรีดา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
ผศ.ดร.สรัญญา แสงอัมพร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผศ.ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ วิเศษ	มหาวิทยาลัยราชพฤษ์
ผศ.ดร.วิบูลย์ พุ่มพูลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ผศ.ดร.ลีลา เตี้ยงสูงเนิน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผศ.ดร.กฤษฎา ตันเปาว์	มหาวิทยาลัยเนชั่น
ผศ.ดร.จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.เสวียน เจนเขว้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.นิษฐา หรุ่นเกษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.ญาณวัฒน์ พลอยเทศ	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผศ.ดร. นัฐยา บุญกองแสน	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผศ.ดร.โยธิน ศรีโสภา	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ มีมาก	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.พวงเพชร โทณะวณิก	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.พนมสิทธิ์ สอนประจักษ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

ผศ.ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
ผศ.ดร.สุวลัย มหากันธา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ผศ.ดร.ชวลิต เกิดทิพย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ผศ.จุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ศิริวรรณ กิจโชติ มหาวิทยาลัยนเรศวร
พล.ร.ต.ประชา สว่างแจ้ง โรงเรียนนายเรือ
ดร.ปกครอง มณีโรจน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.วสัน ปุ่นผล มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ดร.วิชนี คุปตะวาทิน สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ดร.นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ดร.ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ดร.กุณฑิญา จิรทิวาธวัช มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.นันทวัน เหลี่ยมปรีชา มหาวิทยาลัยนเรศวร

สำนักงานกองบรรณาธิการวารสาร

55/56 ถนนหนามแดง-บางพลี ซอยสามมิตร ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
โทรศัพท์: 02 337 3341

เว็บไซต์วารสาร : **https://www.tci-thaijo.org/index.php/svittj/index**

จัดพิมพ์โดย : บริษัท ออฟเซ็ทพลัส จำกัด สำนักงานใหญ่ 95/39 หมู่ 8 ซ.สุขสวัสดิ์ 84 ถ.สุขสวัสดิ์ ต.ในคลองบางปลากด อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ 10290

บทบรรณาธิการ

นับแต่สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิได้จัดทำวารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) จนได้รับการรับรองจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai – Journal Citation Index Center) วารสารฉบับนี้ เป็นปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2563 แล้ว ซึ่งเป็นความภูมิใจของสถาบันฯ ที่เป็นเวทีให้แก่นักศึกษาและผู้สนใจงานวิจัยได้นำผลงานมาเผยแพร่ วารสารฉบับนี้มีความหลากหลาย ครอบคลุมกลุ่มวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความล้วนผ่านการตรวจ แก้ไข และกลั่นกรองตามเกณฑ์มาตรฐานโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขา กองบรรณาธิการจึงเชื่อมั่นว่าวารสารนี้จะเปิดโอกาสให้นักศึกษาและผู้สนใจนำผลงานวิชาการและงานวิจัยลงเผยแพร่และนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

อาจารย์ ดร. วิชนี คุปตะวาทิน

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

• คุณลักษณะบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาดและความพึงพอใจของผู้ประกอบการ 1
ฉัตรชัย อินทสังข์ ปุริม หนุนนัด และ พิมพ์นิภา รัตนจันทร์

• กลยุทธ์การจัดการและความสำเร็จของการประกอบธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 15
กษิรา ไตรรุ่งเรือง และ กัญญามน กาญจนาทวีกูล

• การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามกรอบอาเซียน 23
ของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน
ชัญญา ตันสกุล และ กัญญามน กาญจนาทวีกูล

• ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่ม เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ 43
กรรณิการ์ คงทอง และ รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ

• ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา 58
จังหวัดปทุมธานี
มุกดามณี ศรีพงษ์เพริศ และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม

• GOOD GOVERNANCE AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT CASE STUDY OF 71
NAKAWA MUNICIPALITY KAMPALA DISTRICT-UGANDA
Fred Wambulwa and Pongsatean Luengalongkot

• บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในการบริหารเมือง 81
ธีรศักดิ์ คูศิริรัตน์ อุทัย เลาหวิเชียร สุวรรณี แสงมหาชัย และ พัด ลวางกูร

• GUIDELINE FOR INTEGRATED MARKETING STRATEGY DEVELOPMENT FOR 93
THE IMAGE-BUILDING OF ECOTOURISM BY BAN PAMBOK COMMUNITY
THUNG YAO SUB-DISTRICT, PAI DISTRICT, MAE HONG SON PROVINCE
Ntapat Worapongpat and Ratthanan Pongwiritthon

• กลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคร้านอาหาร 116
ในเขตกรุงเทพมหานคร
ชาลิสา สุขีภาค และ ศิริรัตน์ โกศการิกา

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

• รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท 127
อรอนงค์ โฆษิตพิพัฒน์

• การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล 140
โอปอ กลับสกุล และ ดวงกมล โพธิ์นาค

• ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร 152
วิภาวี พฤทธิ์วาณิชย์ และ ทรงพร หาญสันติ

• ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีผลต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมและซื้อสินค้าผ่านช่องทางโซเชียลคอมเมิร์ซ: บทบาท ลักษณะเชิงชั่วคราวและลักษณะเชิงถาวร 164
พัชมณฑ์ เทศขยัน และ ชัยวัฒน์ อุตตมากร

• ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก 178
ไพบูลย์วรรณ จิตพัฒนกุล จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย โยธิน ศรีโสภา และ นรินทร์ สังข์รักษา

• กลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร 196
มนูญ พรหมลักษณ์ กัญญามน กาญจนาทวีกูล และ กฤษฎา ตันเปาว์

• การพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งสู่ประเทศไทย 4.0 210
โกวิท สมนิยมไชย และ ทักษญา สง่าโยธิน

• THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE INVOLVEMENT, EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CONTEXT OF EMPLOYEES IN THAI ORGANIZATIONS 224
Tanawat Teepapal

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

• ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุ ผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกรณีศึกษา: พนักงานบริษัท ซัสโก้ จำกัด 242
พรพิมล จรุงวิศาลกุล และ ปรมินทร์ โฆษิตกุลพร

• กิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 254
สุรชัย เทียนขาว

• การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 264
นงลักษณ์ ช่างภู่ สรายุทธ์ เศรษฐขจร และ มารศรี สุธานิธิ

• THE ROLE AND IMPACT OF BUSINESS PROCESS MANAGEMENT OF THAI CONSTRUCTION INDUSTRY TOWARD AEC AND ASEAN 277
William P. Wall, Salinee Chaiwattanaporn, Ratthanan Pongwiritthon and Kittichok Nithisathian

• มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญา 292
เกียรติก้อง มูลเมือง

• ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 300
วิดาพร สุขแสงนิล

• องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 315
วไลพร บุษบก พิชญาภา ยืนยาว จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

• ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน 326
รุจินันท์ วาธีวัฒนารัตน์

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

• การพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ของการประกอบธุรกิจกวดวิชา ในเขตกรุงเทพมหานคร 340
ธนวิทย์ อิ่มยิ้ม

• สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย 353
สุดาพร ทองสวัสดิ์ ประชุม รอดประเสริฐ และ นิรันดร์ จุลทรัพย์

• ทัศนคติที่มีต่อการออกกำลังกายและรูปแบบการให้บริการที่คาดหวังจากสถานออกกำลังกาย (Fitness center) ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 369
กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์ และ ณรัฐ วัฒนพานิช

• ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี 388
จำรัส แจ่มจันทร์ เอกชัย บุญมีพิพิธ นันทพงศ์ หมิแหละหมัน นรรถสรรพ เล็กสู่ และคณะ

• การพัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง 401
ไตรมาศ พูลผล วสัน ปุ่นผล และสุริวิภาวรรณ ขุนพิลึก

• IDEOLOGIES IN THAI POLITICS 415
Neeranuit Traijakvanich and Rujira Rojjanaprapayon

• ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 429
Tunyarat Sangsuriyaroj, Paramin Khositkulporn and Sombat Khachayut

• การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 447
ดลนภา ฐิตะวรรณ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

• ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 459
สิทธิชัย สุขราชกิจ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

• ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 473
อโนชา ทนกล้า และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

• ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 496
ดวงแข สุขประเสริฐ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ

• ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 512
ไตรมาศ พูลผล กานต์ ศรีวิภาสถิตย์ และ เสาวนิตย์ ชัยมุสิก

• บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 522
สมเกียรติ อินทวงศ์

บทความวิชาการ

• ผู้สูงวัยในถิ่น 540
วัลย์พร วรพรพงษ์ วรพนิต ศุกระแพทย์ และ วลัยนารี พรมลา

• การบริหารการศึกษา...ไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 550
ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ และ จำรัส แจ่มจันทร์

• การใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย 559
นันทพงศ์ หมิแหละหมัน นรรถสรรพ เล็กสู่ เฉลิมชาติ เมฆแดง และ วัฒนา จินดาวัฒน์

คุณลักษณะบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด และความพึงพอใจของผู้ประกอบการ

ฉัตรชัย อินทสังข์ ปุริม หนุนนัด และ พิมพ์นิภา รัตนจันทร์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

THE GRADUATE ATTRIBUTES OF BACHELOR OF BUSINESS ADMINISTRATION IN MARKETING AND ENTREPRENEURS' SATISFACTION

Chatchai Inthasang, Purim Nunnad and Phimnipha Rattanajun
Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Isan, Thailand
E-mail address: cc_in1@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 2 มีนาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 6 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาการตลาดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยแบบหาสาเหตุ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเลือกใช้วิธีวิทยาแบบปรากฏการณ์วิทยาด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 239 ราย ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม, ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ, ด้านทักษะทางปัญญา, ด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบเชิงบวกส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ นอกจากนี้ยังมีการสรุปและอภิปรายผล รวมถึงทิศทางการวิจัยในอนาคตส่วนสุดท้ายของการวิจัยนี้

คำสำคัญ: คุณลักษณะบัณฑิต ความพึงพอใจ

Abstract

The purpose of this research is to investigate of graduate attributes of bachelor of business administration in marketing which influence small and medium entrepreneurs' satisfaction. This is a mixed methods research. The quantitative research is causal research and used the qualitative methodology. Also include the phenomenological research by focus group technique. Data was collected from 239 small & medium enterprises in Mueang Nakhon Ratchasima province. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results found that the satisfaction of entrepreneurs concerned with desired characteristic of graduate marketing regarding morale, ethics, responsibilities for the profession and society. This was followed by interpersonal and responsibility skills, cognitive skills, numerical analytical, communication and information technology skills, and knowledge skills, respectively. However, the results of hypothesis testing illustrations that morale, ethics, responsibilities for the profession and society, interpersonal and responsibility skills, cognitive skills, knowledge skills, and communication and information technology skills had positive effect on entrepreneurs satisfaction. In addition, conclusion and discussion include directions for future research are discussed in the last section of this research.

Keywords: Graduate Attributes, Satisfaction

บทนำ

ประเทศไทยมีการเร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมประเทศที่พัฒนาแล้ว ทำให้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคตมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว โดยปัจจุบันบัณฑิตที่จบการศึกษาใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและอัตราการแข่งขันสูงยิ่งขึ้น จากรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานเดือนพฤศจิกายน 2560 ปรากฏว่าความต้องการแรงงานในประเทศโดยรวมลดลงจากเดือนก่อน ร้อยละ 12.65 โดยลดลงในอุตสาหกรรมการผลิตมากที่สุด และความต้องการแรงงานของนายจ้างที่ประกาศผ่านหนังสือพิมพ์เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนที่ผ่านมาพบว่าลดลง ร้อยละ 47.78 และสำหรับการเดินทางไปทำงานต่างประเทศลดลงร้อยละ 19.50 จากเดือนก่อน ส่วนใหญ่เป็นการเดินทางไปทำงานในภูมิภาคเอเชีย โดยมีไต้หวันเป็นตลาดแรงงานหลักซึ่งแรงงานไทยนิยมไปเดินทางไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม (สถานการณ์ตลาดแรงงาน, 2560)

กระแสของตลาดแรงงานดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาเร่งปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีสาระสำคัญเน้นในการพัฒนาคุณภาพการทำงานและยกระดับความคิด ช่วยให้ผู้เรียนมีวิสัยทัศน์ในการ

ทำงาน ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานภาคธุรกิจ ทั้งด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสารและการบริหารจัดการในองค์กร จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยดังกล่าว ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนได้มุ่งเน้นปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอน ตามกรอบมาตรฐาน อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา ได้กำหนดอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (RMUTI Identity) คือ “มหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตที่มีทักษะพร้อมปฏิบัติงาน” ในส่วนคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่ทำการผลิตบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 เป็นต้นมา โดยมีหลักสูตรบัญชีบัณฑิต สาขาการตลาด สาขาการเงิน สาขาการจัดการ สาขาระบบสารสนเทศ และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งมีแนวโน้มจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบัณฑิตเหล่านี้ต้องออกสู่ตลาดแรงงานและต้องแข่งขันกับบัณฑิตของสถาบันการศึกษาอื่นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา จึงมีความจำเป็นที่ต้องทำการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการโดยเฉพาะผู้ใช้บัณฑิตที่เป็นผู้ประกอบการในภาคเอกชน ซึ่งการผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตนี้ จะส่งผลในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบัณฑิตของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา กับบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่ผลิตบัณฑิตในหลักสูตรเดียวกันนี้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด ปัจจุบันนั้นมีบทบาทมากขึ้น เนื่องจากการดำเนินธุรกิจจำเป็นต้องใช้ทักษะ กลยุทธ์ด้านการตลาดเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโตไปข้างหน้ามีรายได้ที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้บัณฑิตที่จบหลักสูตรส่วนงานการบริหารด้านการตลาดถือเป็นส่วนงานหนึ่งของภาคธุรกิจที่มีความสำคัญและเป็นส่วนงานที่สนับสนุนให้กิจการดำเนินได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งปัจจุบันความนิยมในการศึกษาด้านบริหารธุรกิจยังคงมีอย่างต่อเนื่องไม่ว่าสภาวะเศรษฐกิจจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจขยายตัว สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ทำการเปิดสอนในหลักสูตรบริหารธุรกิจหลากหลายสาขา เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2555)

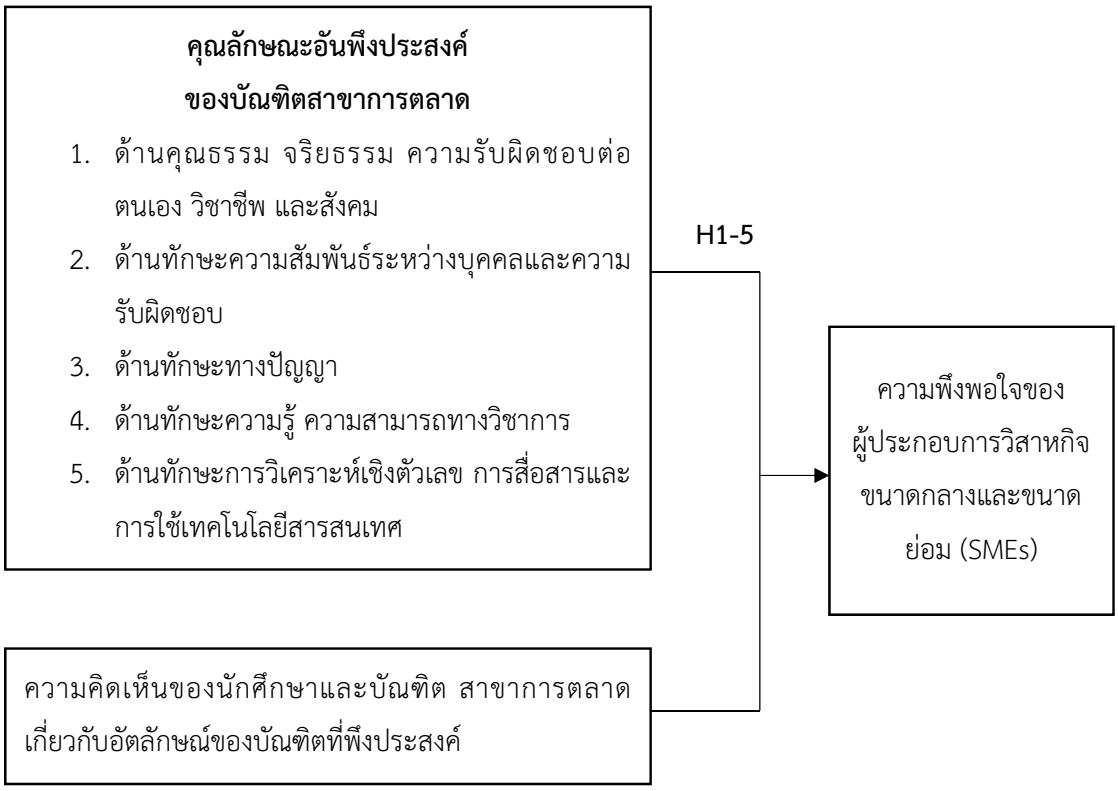
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด ว่ามีความต้องการคุณลักษณะด้านใดเป็นสำคัญที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ใช้บัณฑิตอย่างแท้จริง โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาช่วยเพิ่มคุณภาพของนักศึกษาก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานจริงสู่โลกแห่งการแข่งขัน อีกทั้งผลของการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตรให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงประโยชน์ในการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของตลาดแรงงานของประเทศชาติในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตที่มีผลต่อกับความพึงพอใจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
2. ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาและบัณฑิตสาขาการตลาดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของบัณฑิตพึงประสงค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

แนวคิดเรื่องบัณฑิตที่พึงประสงค์

บัณฑิตที่พึงประสงค์ หมายถึง บัณฑิตที่มีความรู้และความสามารถในการพัฒนาหน่วยงาน องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า การให้ได้มาซึ่งความรู้และความสามารถดังกล่าวนั้น บัณฑิตจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนาฝึกฝนตั้งแต่เกิดจนโต ผ่านการเรียนรู้ปลูกฝังจากครอบครัว ประสบการณ์ชีวิตและจากการเล่าเรียนฝึกฝนอบรม สั่งสอนจากอาจารย์ในสาขาวิชาต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดคุณสมบัติต่างๆ ในตัวบัณฑิต (กฤตยา ฐานุวรภัทร์,

2555) ได้แก่ ความสามารถเฉพาะทาง ความสามารถพิเศษ ความรู้ ปฏิภาณ ไหวพริบ เชาวน์ปัญญา สติ ทักษะในการคิด การพินิจพิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และความเป็นผู้นำ

คุณลักษณะบัณฑิตพึงประสงค์ หมายถึง บัณฑิตที่ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญเติบโต ซึ่งการที่จะมีบัณฑิตดังกล่าวนั้นบัณฑิตจะต้องมาจากกระบวนการเรียนรู้ของตัวบัณฑิตเอง และเป็นประสบการที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด และเกิดการรับรู้ ฝึกอบรม สั่งสอนจากอาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ และเกิดกระบวนการเรียนรู้รับรู้ของกระบวนการของร่างกาย ที่จะส่งผลให้เกิดอิทธิพลและมีผลต่อคุณสมบัติเฉพาะเจาะจงหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่อยู่กับบัณฑิต ได้แก่ ความสามารถเฉพาะทาง ความสามารถพิเศษ ความรู้ ปฏิภาณ ไหวพริบ เชาว์ปัญญา สติ ทักษะในการคิด การพินิจพิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา ความเป็นผู้นำ หรือแม้กระทั่งการมีมนุษย์สัมพันธ์กับบุคลอื่น เช่นนี้ อยู่สถานที่ให้การศึกษาจะฝึกอบรมให้ความรู้ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องดีและมีคุณธรรมด้วย (สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา, 2557) การศึกษาวิจัยนี้ กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตพึงประสงค์ของสาขาการตลาดที่มีต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ 5 ด้าน (จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล, 2553) ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม (Morale, Ethics, Responsibilities for the Selves Profession and Society Skills)
2. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal and Responsibility Skills)
3. ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)
4. ด้านทักษะความรู้ ความสามารถทางวิชาการ (Knowledge Skills)
5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analytical, Communication and Information Technology Skills)

กฤตยา ฐานุวรภัทร์ (2555) และเจนจิรา ขันแก้ว (2557) ศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคมของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในด้านความละเอียดรอบคอบความแม่นยำอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความคาดหวังในระดับมาก คือ ด้านความสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์บูรณาการความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพบัญชีอย่างเป็นระบบ ได้แก่ เรื่องความสามารถวัดและ/หรือคำนวณมูลค่าของสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ ค่าใช้จ่ายได้อย่างถูกต้อง และเรื่องความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการทำบัญชีในด้านการวางระบบบัญชีและสารสนเทศทางการบัญชี และด้านโลกทัศน์ที่กว้างไกล ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เรื่องสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้ นอกจากนี้ เพลินพิศ ศิริสมบูรณ์ (2559) สำรวจพบว่า ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะของบัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรมสูงสุด รองลงมาคือ คุณลักษณะของบัณฑิตด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อันดับสาม คือ คุณลักษณะของบัณฑิตด้าน

ความรู้ อันดับสี่ คือ คุณลักษณะของบัณฑิตด้านทักษะทางปัญญา อันดับสุดท้าย คือ คุณลักษณะของบัณฑิตด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามหลักสูตร ผลการประเมินจากผู้ใช้บัณฑิต เรียงตามลำดับ พบว่า หลักสูตรนิติศาสตร์ มีคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหลักสูตรอื่น ได้แก่ หลักสูตรการบัญชี หลักสูตรภาษาอังกฤษธุรกิจ หลักสูตรระบบสารสนเทศทางธุรกิจ หลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์ หลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักสูตรเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม และหลักสูตรการตลาด อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ สุดท้ายงานวิจัยของสิริมา บูรณ์กุศลและธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก (2560) ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และ ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ คุณลักษณะรายข้อของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุดคือ ความซื่อสัตย์

ก่อให้เกิดสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ SMEs

สมมติฐานที่ 2 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ SMEs

สมมติฐานที่ 3 ทักษะทางปัญญามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ SMEs

สมมติฐานที่ 4 ทักษะความรู้ ความสามารถทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ SMEs

สมมติฐานที่ 5 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ SMEs

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งได้กำหนดการวิจัยออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัดในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3,849 ราย (ข้อมูลวันที่ 25 ธันวาคม 2559 ณ สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า จังหวัดนครราชสีมา) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 370 ราย ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้จัดการหรือผู้อำนวยการตลาด อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยจากวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามทางไปรษณีย์นั้น

นักวิชาการ Aaker, Kumer & Day (2001) กล่าวว่า จะมีอัตราการตอบกลับประมาณร้อยละ 20 ของการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคำนวณหาจำนวนการส่งแบบสอบถามที่เหมาะสมและถูกต้อง จากสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างและร้อยละของอัตราการตอบกลับ (370 X 100)/20 เท่ากับ 1,850 ราย ซึ่งคือจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ อีกทั้งผู้วิจัยยังมีกระบวนการและขั้นตอนการติดตามข้อมูลที่เหมาะสม อาทิ การโทรศัพท์สอบถามการได้รับเอกสารแบบสอบถามในช่วง 2 สัปดาห์ที่ผ่านมา รวมถึงผู้วิจัยทำการใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทั้งบริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัด มีโอกาสถูกเลือกเหมือนกัน พบว่า มีแบบสอบถามตอบกลับมา 244 ฉบับ โดยแยกออกเป็นแบบสอบถามที่คืนกลับมา เนื่องจากยกเลิกกิจการไม่ทราบที่อยู่ใหม่ จำนวน 12 ฉบับ และมีแบบสอบถามที่เนื้อความไม่สมบูรณ์จำนวน 5 ฉบับ ซึ่งได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์กลับมาจำนวน 239 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 66.76 เมื่อได้แบบสอบถามตอบกลับได้ทำการตรวจทานความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงรหัสตัวเลข (Codding) และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยอาศัยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) คือ การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมกับกลุ่มสนทนา โดยมีสมาชิกประกอบด้วย นักศึกษาสาขาการตลาดและบัณฑิตสาขาการตลาด เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนอย่างละ 7 คน รวมทั้งสิ้น 14 คน (อรุณี, 2551) เพื่อให้มีการโต้แย้งที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ นักศึกษาสาขาการตลาด จำนวน 7 คน กลุ่มที่ 2 คือ บัณฑิตหรือศิษย์เก่าสาขาการตลาด จำนวน 7 คน โดยเฉลี่ยทั้ง 2 กลุ่มใช้เวลา 1 ชั่วโมง 45 นาที โดยคณะผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเตรียมการก่อนเริ่มทำการสนทนากลุ่ม การวางแผนเรื่องกำหนดวัน ระยะเวลา และสถานที่ การเตรียมออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เครื่องบันทึกเทป เทปคาสเซ็ท ถ่าน สมุด ดินสอ เครื่องดื่ม อาหารว่าง เป็นต้น

2) การดำเนินจัดกิจกรรมการสนทนากลุ่มได้แบ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้ ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ผู้ช่วยบันทึกข้อมูล (Note-taker) และผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)

3) การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลและตีความ เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินสนทนากลุ่มเสร็จสิ้นทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปออกมาคำต่อคำ (Verbatim) จากนั้นวิเคราะห์ลักษณะเนื้อหาข้อมูลและสังเกตพฤติกรรมของแต่ละกลุ่มสนทนาว่ามีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่ม โดยวิเคราะห์จากคำตอบที่ได้มาเสนอให้อยู่ในรูปตารางและความเรียง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีงานและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา มี 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกิจการและการปฏิบัติงานทางการตลาด ได้แก่ รูปแบบของสถานประกอบการ ประเภทธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินงานและจำนวนพนักงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาการตลาด แบ่งเป็น 5 ด้าน ตามหลักสูตรสาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา ดังนี้ (คุณลักษณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (Student Characteristics, 2561)

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม 2) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ประกอบการ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะคุณสมบัติของนักการตลาดที่พึงประสงค์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

งานวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อต้องการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมขององค์ประกอบของความสัมพันธ์ของปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.729 - 0.927 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.7 แสดงถึงความเชื่อถือได้และความถูกต้อง (Hair, Babin & Anderson, 2010) อีกทั้งการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน เพื่อพิจารณาขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจนมีความถูกต้องและแม่นยำ ครอบคลุมทั้งเนื้อหาสมบูรณ์ รวมถึงความสอดคล้องกับนิยามเชิงทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติ

นอกจากนี้ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสม ผู้วิจัยดำเนินการวัดความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียง จำนวน 30 ชุด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องที่ได้ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล (สุวิมล ติรกานันท์, 2555) ได้ค่าระหว่าง 0.895 - 0.941 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.7 (Hair et al., 2010) จึงถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวัดค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร (Variables)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings)	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม	.751 - .885	.895
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	.729 - .907	.909
ด้านทักษะทางปัญญา	.765 - .882	.918
ด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ	.787 - .862	.913
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	.824 - .927	.941

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้ค่าสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) นอกจากนี้เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในการวิเคราะห์การถดถอย ได้มีการตรวจสอบข้อจำกัดต่างๆ คือการทดสอบการแจกแจงปกติ (Normality Test) ด้วย Komogolov-Sminov test ซึ่งมีค่า Sig. 0.27 ซึ่ง มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติและตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ได้ค่า VIF ระหว่าง 1.34 - 2.77 (Osborne & Waters, 2002) แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

ผลการวิจัย (Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหาร SMEs ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 76.60 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 30.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ร้อยละ 64.90 และเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ลงทุน ร้อยละ 77.80 และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ SMEs ส่วนใหญ่มีรูปแบบสถานประกอบการเป็นบริษัท ร้อยละ 71.50 เป็นธุรกิจผลิตสินค้า ร้อยละ 48.80 ดำเนินธุรกิจมาแล้วน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.60 และมีพนักงานในปัจจุบันน้อยกว่า 50 คน ร้อยละ 57.80

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาการตลาดและความพึงพอใจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรต้น (Independent Variables)	**ตัวแปรตาม (Dependent Variable)**
	ความพึงพอใจของผู้ประกอบการ SMEs
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพและสังคม	**.426**** (.155)
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	**.419**** (.149)
ด้านทักษะทางปัญญา	**.374*** (.168)
ด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ	**.388*** (.157)
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	**.396**** (.161)
Adjusted R^2	.322

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์สาขาการตลาดที่มีต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ (β = 0.426, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ (β = 0.419, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ด้านทักษะทางปัญญามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ (β = 0.374, p < 0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ (β = 0.388, p < 0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 และสุดท้ายด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการ (β = 0.396, p < 0.01) ดังนั้นจึงยอมรับ

สมมติฐานที่ 5 สรุปโดยภาพรวม คุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์สาขาการตลาดมีผลกระทบในเชิงบวกต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ดังนั้น **จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1-5**

ในส่วนของผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาและบัณฑิตสาขาการตลาดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของบัณฑิตพึงประสงค์ พบว่า 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพและสังคม ทั้ง 2 กลุ่มให้ความเห็นว่า ควรจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม เช่น การนำนักศึกษาออกไปเลี้ยงอาหารบ้านเด็กกำพร้า การรับบริจาคเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มเพื่อน้องในถิ่นทุรกันดาร การร่วมกิจกรรมที่วัดเป็นต้น 2) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทั้ง 2 กลุ่มให้ความเห็นว่า ควรส่งเสริมการทำงานกลุ่ม แบ่งงานกันทำ การทำงานเป็นทีม และการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนในห้องหรือเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านทักษะทางปัญญา ทั้ง 2 กลุ่มให้ความเห็นว่า ควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การมุ่งเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนในการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว และต้องการให้นักศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ในการตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่มีเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต 4) ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ทั้ง 2 กลุ่มให้ความเห็นว่า ควรมุ่งเน้นเนื้อหาด้าน Digital Marketing, Social Media ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในยุคปัจจุบันตามนโยบายการขับเคลื่อนไทยแลนด์ 4.0 การฝึกอบรมโปรแกรม Video, Photoshop เพื่อใช้ในการนำเสนองาน อีกทั้งควรสร้างแรงบันดาลใจในการเป็นผู้ประกอบการ โดยให้นักศึกษารุ่นพี่หรือศิษย์เก่าที่เป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ มาบรรยายสร้างแรงกระตุ้น จูงใจเป็นแบบอย่างที่ถูกต้อง และสุดท้าย 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 2 กลุ่มให้ความเห็นว่าควรส่งเสริมเรื่องการใช้ภาษา การสื่อสารในชีวิตประจำวัน ภาษาที่น่าสนใจ ได้แก่ ภาษอังกฤษและภาษจีน รวมถึงการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผล (Conclusions and Discussions)

การศึกษานี้ เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตกับความพึงพอใจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์สาขาการตลาด ทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยา ฐานุวรภัทร์ (2555) ศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคมของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีเรื่องความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในด้านความละเอียดรอบคอบ ความแม่นยำ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความคาดหวังในระดับมาก คือ ด้านความสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์บูรณาการความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และทำงานร่วมกับผู้อื่น

ได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้ นอกจากนี้เพลินพิศ ศิริสมบูรณ์ (2559) พบว่า ส่วนใหญ่มุ่งเน้นคุณลักษณะของบัณฑิตด้านคุณธรรม จริยธรรมสูงสุด รองลงมาคือ คุณลักษณะของบัณฑิตด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อันดับสามคือ คุณลักษณะของบัณฑิตด้านความรู้ อันดับสี่คือ คุณลักษณะของบัณฑิตด้านทักษะทางปัญญา สุดท้ายคือ คุณลักษณะของบัณฑิตด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามหลักสูตร ผลการประเมินจากผู้ใช้บัณฑิตเรียงตามลำดับ พบว่า หลักสูตรนิติศาสตร์มีคุณลักษณะของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนหลักสูตรอื่น ได้แก่ การบัญชี ภาษาอังกฤษธุรกิจ ระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการโลจิสติกส์ เทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรมและการตลาดอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ อีกทั้งผลงานของเมษ รอบรู้และลักษณพันธ์ บำรุงรัตนกุล (2558) ศึกษาพบว่า ภาษาอังกฤษมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรในการเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, บุคลากรต้องสามารถนำความรู้ภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้เพื่อติดต่อสื่อสารในการทำงานภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมได้ และบุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งด้านส่วนตัวและส่วนรวม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด รวมถึงทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ เจนจิรา ขันแก้ว (2557) และสิริมา บูรณ์กุศล และธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก (2560) พบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ คุณลักษณะรายข้อของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

สาขาการตลาดควรมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม ไม่ใช่ให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระของรายวิชาเท่านั้น แต่ควรมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนา ผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม ควรมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริง เน้นความรู้ที่เกิดจากการได้ลงมือทำด้วยตนเองและใช้การบรรยายโดยอาจารย์หรือกิจกรรมที่เป็นภาคทฤษฎีเป็นตัวเสริม นำนักศึกษาออกไปดูงานในสถานประกอบการที่ตรงกับงานด้านการตลาด เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้ทราบถึงเป้าหมายในการเรียนและเป็นการเตรียมพร้อมสู่การเป็นนักการตลาดมืออาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน คือ “มหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตที่มีทักษะพร้อมปฏิบัติงาน” อีกทั้งผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์รายด้าน พบว่าอันดับแรก คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม รองลงมา คือ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ในขณะที่ด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนความสัมพันธ์ในกรอบความคิด สอดคล้องกับความคิดเห็น

ของกลุ่มผู้ประกอบการ คือ พบว่า ค่าน้ำหนักที่มากที่สุดคือ คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และสังคม ในขณะที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญด้านทักษะทางปัญญาน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้เสียในการผลิตบัณฑิตสาขาการตลาดทุกภาคส่วนที่เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายร่วมกันให้สอดคล้องความต้องการของผู้ประกอบการและสังคม อีกทั้งควรเพิ่มการสัมภาษณ์ในส่วนของคณาจารย์และผู้ประกอบการร่วมด้วย ซึ่งจะเกิดแนวความคิด มุมมองหลากหลายมิติอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตได้ตรงตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

กฤตยา ฐานุวรภัทร์. (2555). *คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการ: กรณีศึกษาบัณฑิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารคณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.* คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ Bizbook.

เจนจิรา ขันแก้ว. (2557). ความคาดหวังของผู้ประกอบการในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 7*(2), 151-159.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2555). *ประวัติความเป็นของมหาวิทยาลัย.* จาก http://directoru.narak.com/government/ministry_of_university_affains/

เพลินพิศ ศิริสมบูรณ์. (2559). คุณลักษณะบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ประจำปีการศึกษา 2556-2557 (รุ่นที่ 15). *Southeast Bangkok Journal*, *2*(2), 55-66.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2561). *ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.* สืบค้นเมื่อ มิถุนยาน 2561,จาก https://www.rmuti.ac.th/2015/th/about-rmuti/vision-mission

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2561). *ประวัติความเป็นมาคณะบริหารธุรกิจ.* สืบค้นเมื่อ มิถุนายน 2561, จาก http://www.ba.rmuti.ac.th/

เมษ รอบรู้, และลักษณพันธ์ บำรุงรัตนกุล. (2558). คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางธุรกิจ. *Panyapiwat Journal*, *7*(2), 221-231.

สถานการณ์ตลาดแรงงาน. (2560). ความต้องการแรงงานในประเทศ. *วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน,* 1-22.

สิริมา บูรณ์กุศล, และธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก. (2560). คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษาผู้ประกอบการในจังหวัดอุบลราชธานี. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ 1,* 967-975.

สุวิมล ติรกานันท์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2560). *SMEs กับเศรษฐกิจของประเทศ.* สืบค้นเมื่อ มิถุนยาน 2560, จาก www.sme.go.th/SiteCollectionDocuments/

อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย.* ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Aaker, D. A., Kumar, V. and Day, G. S. (2001). Marketing Research. *John Wiley Operations Research & Sons*, *New York, 51*(4), 509-518.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*. 16, 297-334.

Hair, Jr.J.F., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Osborne, J. W., & Waters, E. (2002). *Multiple Regression Assumptions.* ERIC Digest.

Yamane, T. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd ed., New York: Harper and Row.

กลยุทธ์การจัดการและความสำเร็จ
ของการประกอบธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

กษิรา ไตรรุ่งเรือง และ กัญญามน กาญจนาทวีกูล
หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

THE STRATEGIES MANAGEMENT AND THE SUCCESSFUL
OF AGED CARE BUSINESS PROVIDERS IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

Karsira Trirungruang and Kanyamon Kanchanathaveekul
Doctor of Business Administration Program Western University, Thailand
E-mail address: Karsira.Tri@Gmail.Com

วันที่รับบทความ (Received) 4 มกราคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 12 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 5 มกราคม 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาลักษณะความสำเร็จของการประกอบการจัดการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล และ 3) เพื่อหากลยุทธ์การจัดการและความสำเร็จของการประกอบการจัดการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพและปริมณฑล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Selection Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้บริหารธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ปี พ.ศ.2555 ถึงปี พ.ศ. 2560 จำนวน 20 คน 2) เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลผู้สูงอายุในบ้านพักจำนวน 25 คน 3) ผู้สูงอายุหรือญาติผู้สูงอายุที่พักอาศัยหรือเคยรับบริการในบ้านพักผู้สูงอายุ จำนวน 5 คน และ 4) นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ จำนวน 8 คน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ เป็นธุรกิจบริการการดำเนินธุรกิจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ เป็นสถานดูแลผู้สูงอายุประจำวันและเป็นสถานบริบาล 2) ลักษณะความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ลูกค้ามีความพึงพอใจและบอกต่อบริการ จากบุคลากรในบ้านพักที่มีความรู้ความสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริการ และเกิดการใช้ซ้ำ 3) กลยุทธ์การจัดการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่ามี 3 กลยุทธ์คือ 1) กลยุทธ์การบริการ 2) กลยุทธ์สร้างความเชื่อมั่น 3) กลยุทธ์สร้างความแตกต่าง

คำสำคัญ: กลยุทธ์ การจัดการ ความสำเร็จ ธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the characteristics of the Aged care business providers in Bangkok and Metropolitan Areas. 2)to study the characteristics of the success of the Aged care business management In Bangkok and Metropolitan Areas and 3) to find management strategies and the success of the management of the Aged care business in Bangkok and Metropolitan Areas. The research method were qualitative research methods, Base on semi-structured selection interview, of which the content validity was tested. The key informants were divided into 4 groups, which were 1) entrepreneurs or Aged care business executives that passed the quality standard for Aged care business Department of Business Development Ministry of Commerce,(year 2012 to year 2017), 2) officers who care for Aged care people in the house, and 4) scholars or experts in the business of Aged care, by analyzing the data by content analysis method.

The results of the research found that 1) Aged care business characteristics was a business service business, divided into 2 types, which were daily care for the elderly and a care center 2) the characteristics of the success of the Aged care business Customers were satisfied and told the service. From the personnel in the house who had the knowledge and ability to respond to the needs of customers accurately and quickly causing confidence in the service and reuse 3) strategies for managing the elderly housing business in Bangkok and its vicinity, found that there were 3 strategies, namely 1) service strategy 2) confidence building strategy and 3) differentiation strategy.

Keywords: Strategies, Management, Success, Aged care

บทนำ

จากรายงานของสหประชาชาติ เกี่ยวกับประชากรโลกในปี ค.ศ. 2017 พบว่าประชากรโลกมีประมาณ 7,600 ล้านคน และมีประชากรที่ที่อายุ 60 ปี ขึ้นไปเพิ่มขึ้นในอัตราสูงที่สุดคิดเป็น 13 เปอร์เซ็นต์ของประชากรประชากรทั้งโลก สำหรับประเทศไทยพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร สู่สังคมผู้สูงอายุจากข้อมูลของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2561 ประเทศไทยมีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป 11 ล้านคนหรือร้อยละ 17 ของประชากร ปัจจุบันประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ และคาดว่าอีก 4 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ประกอบกับสภาพสังคมเศรษฐกิจเปลี่ยนคนตัดสินใจแต่งงานช้าลง ทำให้อัตราการเกิดลดลงครอบครัวเล็กลง ลูกหลานไม่มีเวลาดูแลผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งและรู้สึกว้าเหว่ เมื่อผู้สูงอายุเจ็บป่วยมีภาวะพึ่งพิง จึงตัดสินใจเข้ารับ

บริการบ้านพักผู้สูงอายุ จากข้อมูลของกรมกิจการผู้สูงอายุ (2559) พบว่าบ้านพักผู้สูงอายุในการบริหารจัดการโดยกรมกิจการผู้สูงอายุ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้บริการ โดยมีจำนวนศูนย์ดูแลทั่วประเทศจำนวน 12 แห่ง ประกอบกับข้อจำกัดของสถานที่และบุคลากร ทำให้ไม่สามารถรองรับผู้สูงอายุได้เพียงพอกับความต้องการ

จากข้อมูลดังกล่าวจึงทำให้นักธุรกิจ หรือผู้ที่สนใจลงทุนทำธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ทั้งในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมองเห็นช่องทางในการลงทุน เพื่อสนองความต้องการในการใช้บริการของผู้สูงอายุจำนวนมาก จากข้อมูลกรมกิจการผู้สูงอายุ (2559) พบว่า กรุงเทพมหานครมีผู้สูงอายุจำนวน 936,865 คน และผู้สูงอายุในกรุงเทพและปริมณฑลมีผู้สูงอายุใช้บริการเพิ่มขึ้นมีกำลังซื้อมาก ส่งผลให้ธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการทำธุรกิจบ้านพักยังไม่มีกฎหมายหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้มีการเปิดธุรกิจบ้านพักและปิดตัวอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันผู้ประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุมีความหลากหลายในอาชีพ ในการทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้ประกอบการต้องมีการจัดการที่ดี และมีการวางกลยุทธ์ในการทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการจัดการมีความจำเป็นและสำคัญต่อธุรกิจ หากมีการจัดการที่ถูกต้องเหมาะสม จะสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ กัญญามน อินหว่าง (2557) กล่าวว่ากระบวนการจัดการ การวางแผนจัดการองค์กร การทำและการควบคุม มีความสำคัญต่อการสร้างระบบการจัดการบ้านพักผู้สูงอายุ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนและพนักงานมีขอบเขตหน้าที่ชัดเจน โดยทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการ ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้ประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุต้องตระหนักและเตรียมองค์กรให้พร้อมกับความท้าทายในการแข่งขันในตลาดบ้านพักผู้สูงอายุที่ขยายตัวมากขึ้นในปัจจุบันและอนาคตการดำเนินงานเพื่อที่จะไม่พลาดโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญในอนาคตในฐานะผู้ประกอบการบ้านพักผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางกลยุทธ์ในการแข่งขันทางธุรกิจให้ประสบความสำเร็จทั้งการจัดการด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการดูแลผู้สูงอายุ การบริการโดยควบคุมคุณภาพการบริการให้น่าเชื่อถือและสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างถูกต้อง จากบุคลากรบ้านพักที่มีความรู้และประสบการณ์ในการดูแลผู้สูงอายุ ประกอบด้วยอนามัยสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุส่งผลให้ผู้สูงอายุและญาติเกิดความพึงพอใจในการบริการและมีความเชื่อมั่นในการบริการที่ได้มาตรฐาน (สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2560) และแนะนำสถานประกอบการหรือบ้านพักผู้สูงอายุให้กับบุคคลอื่นที่ต้องการรับบริการทำให้ธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุมีอัตราคงอยู่ของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและมีการหมุนเวียนบุคลากรลดลงส่งผลให้ธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุประสบความสำเร็จ

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้เขียนทำการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความสำคัญของ กลยุทธ์การจัดการและความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ผู้เขียนจึงทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการและความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล เพื่อผู้ประกอบการและผู้สนใจในการทำธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการในอนาคตสามารถแข่งขันได้ให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาลักษณะความสำเร็จของการประกอบการจัดการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. เพื่อหากลยุทธ์การจัดการและความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ และทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการ พร้อมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิด ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการศึกษาในพื้นที่คือผู้ประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2560 ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะจงรายบุคคล (Individual Depth Interview) เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างทั่วถึง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Selection Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้ประกอบการหรือผู้บริหารธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ปี พ.ศ. 2555 ถึงปี พ.ศ. 2560 จำนวน 20 คน 2) เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลผู้สูงอายุในบ้านพักจำนวน 25 คน 3) ผู้สูงอายุหรือญาติผู้สูงอายุที่พักอาศัยหรือเคยรับบริการในบ้านพักผู้สูงอายุ จำนวน 5 คน และ 4) นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ จำนวน 8 คน รวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) ด้วยการค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามฝ่าย (Field Data) ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 4 กลุ่ม โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ลักษณะการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะยืดหยุ่นและเปิดกว้าง โดยกำหนดคำถามออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการวิจัย ทำการศึกษาระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2561 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยืนยันความถูกต้อง ว่าเป็นข้อมูลจริงที่ผู้ให้สัมภาษณ์ และทำการวิจัยเอกสารการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ทำการสังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เป็นธุรกิจบริการ ลักษณะการดำเนินธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ 1) เป็นสถานดูแลผู้สูงอายุประจำวันครอบคลุมการให้บริการ ที่พักค้างคืนการให้บริการอาหาร การติดตามดูแลสุขภาพอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมงแต่ไม่ได้ให้การรักษาพยาบาล จำนวน 18 แห่งคิดเป็นร้อยละ 90 และ 2) เป็นสถานบริบาลให้บริการผู้สูงอายุด้านดุแลสุขภาพและการเป็นอยู่ทั่วไป มีการให้บริการทางการแพทย์ โดยมีแพทย์และพยาบาลดูแลใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมงจำนวน 2 แห่งคิดเป็นร้อยละ 10 และผู้ประกอบการมีการจดทะเบียนการค้าในรูปแบบบริษัทจำกัดกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากระทรวงพาณิชย์

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาลักษณะความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่าลักษณะความสำเร็จของการประกอบการเกิดจากการที่ลูกค้ามีความพึงพอใจและบอกต่อ บริการ ประกอบด้วยตัวบุคลากรในบ้านพักที่มีความรู้ความสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริการ และ ลูกค้าแนะนำบริการทำให้บ้านพักมีผู้ใช้บริการซ้ำ

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 หากลยุทธ์การจัดการและความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ ใช้ 3 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การบริการ กลยุทธ์สร้างความเชื่อมั่น และกลยุทธ์สร้างความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า ลักษณะธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล เป็นธุรกิจบริการโดยมี 2 ลักษณะ คือ สถานดูแลผู้สูงอายุประจำวันและสถานบริบาล สอดคล้องกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560) ที่ได้กล่าวว่า ธุรกิจสุขภาพผู้สูงอายุจัดแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ สถานดูแลผู้สูงอายุประจำวัน สถานบริบาล ที่อยู่อาศัยเฉพาะผู้สูงอายุ บริการส่งผู้ดูแลไปดูแลที่บ้าน สถานสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุยากไร้ ไร้ญาติ สถานส่งเสริมสุขภาพ ในส่วนบ้านพักผู้สูงอายุมีลักษณะเป็นบ้านเดี่ยว 2 ชั้นและอาคารพาณิชย์ ซึ่งผู้ประกอบการได้ทำการปรับปรุงพื้นที่ในบ้านพักและรอบบริเวณให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ สอดคล้องกับสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กระทรวงสาธารณสุข (2558) ที่กล่าวว่าการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุประกอบด้วยมีมีความปลอดภัยทางสุขอนามัยทางร่างกายดูแลรักษาง่ายมีทางลาดชันสำหรับรถเข็นมาตรฐานบ้านพักผู้สูงอายุประกอบด้วย 6 มาตรฐานคืออาคารและสถานที่ตั้งบ้านพักผู้สูงอายุห้องพักอาศัยของผู้สูงอายุ อนามัยสิ่งแวดล้อมผู้ให้บริการบ้านพักผู้สูงอายุการจัดการภายในบ้านพักผู้สูงอายุและการบริการในบ้านพักผู้สูงอายุ

ส่วนลักษณะความสำเร็จ ของการประกอบการบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุทั้ง 20 แห่งวัดความสำเร็จจากการที่ลูกค้ามีความพึงพอใจและบอกต่อบริการ 9 แห่ง ในบ้านพักต้องเข้าใจความต้องการของผู้สูงอายุและญาติ สามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว โดยบุคลากรในบ้านพักที่มีความรู้ความชำนาญทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริการ สอดคล้องกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2558) ที่กล่าวว่าการประเมินความสำเร็จของธุรกิจต้องดูที่มาตรฐานคุณภาพบริการประกอบด้วยการให้บริการการบริการจัดการธุรกิจและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในการบริการทำให้บริการได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง

สำหรับกลยุทธ์การจัดการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผู้ประกอบการบ้านพักทั้ง 20 แห่งใช้กลยุทธ์ในการทำธุรกิจมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการใช้กลยุทธ์ในการบริการมากที่สุด เน้นการบริการที่รวดเร็วถูกต้องได้มาตรฐาน สอดคล้องกับ ภิญญดา รื่นสุข (2559) งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการตลาดธุรกิจให้บริการดูแลผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพ ที่กล่าวว่ารูปแบบการตลาดธุรกิจให้บริการดูแลผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ การให้บริการของบุคลากร มีความเป็นมิตรและเอาใจใส่ในการบริการ รองลงมาผู้ประกอบการใช้กลยุทธ์สร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคจะประเมินได้จากความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ เมื่อผู้สูงอายุได้รับการตอบสนองความต้องการที่ถูกต้องและรวดเร็วได้มาตรฐานการบริการ ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความเชื่อมั่นในการบริการ สอดคล้องกับ ชูศักดิ์ เดชาเกรียงไกร (2560) ที่กล่าวว่ามิติด้านคุณค่าในสายตาลูกค้า ประกอบด้วยการ

เป็นที่รู้จักในธุรกิจและเป็นที่ยอมรับในการบริการ และกลยุทธ์สร้างความแตกต่าง ในธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ พบว่า การบริการยังไม่ค่อยมีความแตกต่าง ผู้ประกอบการส่วนมากยังขาดการพัฒนาและออกแบบบริการ สอดคล้องกับ Wanichyada Wajirum, Kanyamon Inwang (2018) ที่กล่าวว่า การที่ผู้ประกอบการไม่พัฒนาสินค้าหรือบริการ ให้ตรงตามความต้องการของตลาด ประกอบกับไม่สามารถสร้างความโดดเด่นได้ จะทำให้สินค้าและบริการนั้นไม่ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ข้อพบเกี่ยวกับ กลยุทธ์การจัดการและความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุที่สำคัญ คือ กลยุทธ์ในการบริการโดยเน้นการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้องและได้มาตรฐานโดยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการดูแลผู้สูงอายุ ผ่านการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความพึงพอใจและมีความมั่นใจในบริการ ซึ่งผลการวิจัยสามารถให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยลักษณะความสำเร็จของการประกอบการบ้านพักผู้สูงอายุพบว่าธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุวัดความสำเร็จจากความพึงพอใจในการบริการ และลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นบอกต่อบริการให้การบริการที่ดีนั้นผู้ประกอบการจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ดังนั้นบุคลากรในบ้านพักผู้สูงอายุ ผ่านการอบรมจากโรงเรียนการบริบาลและมีการคัดเลือกบุคลากรจากผู้ประกอบการส่งอบรมหลักสูตรตามหน่วยงานภาครัฐพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนมากยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรจัดอบรมความรู้และส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นในการบริการแก่ผู้สูงอายุและญาติ

2. จากผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจบริการผู้สูงอายุยังขาดความต่อเนื่องในหัวข้อการฝึกอบรมของผู้ประกอบการและตัวบุคคลดังนั้นควรมีความต่อเนื่องในหลักสูตรที่ฝึกอบรมสำหรับเจ้าของกิจการและบุคลากรในบ้านพักผู้สูงอายุหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องวางแผนกลยุทธ์อย่างจริงจังเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุไทยในการแข่งขัน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐแก่ธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุสำหรับโอกาสของการบริการผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทันสมัยดังนั้นจึงควรจัดการด้านข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ เช่นด้านวิชาการการอบรมเทคนิคต่างๆ หรือวิชาการในการดูแลผู้สูงอายุยังขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐควรสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถลดภาระเรื่องดอกเบี้ยเพื่อให้มีเงินทุนหมุนเวียนในธุรกิจมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. กลยุทธ์การจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุในกรุงเทพฯ และปริมณฑลจากการศึกษาพบว่า การสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรในบ้านพักส่วนใหญ่ ผู้ประกอบการ ให้เป็นตัวเงินเท่านั้น จากการสัมภาษณ์บุคลากรบ้านพักผู้สูงอายุพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ใช่

ตัวเงินเพียงอย่างเดียว ผู้ประกอบการควรใช้วิธีการอื่นร่วมด้วย ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา เรื่อง ผู้ประกอบการบ้านพักผู้สูงอายุ กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรผู้ดูแลผู้สูงอายุ

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพียงอย่างเดียว ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กันด้วยเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุโดยศึกษา เรื่องกลยุทธ์การจัดการธุรกิจบริการที่มีผลต่อความสำเร็จของการประกอบการธุรกิจบ้านพักผู้สูงอายุ

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนางานวิจัยในด้านการวิจัย และการพัฒนาต่อไปทั้งนี้อาจมีการทดสอบรูปแบบเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

กัญญามน อินหว่าง. (2558). *การจัดการสมัยใหม่.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2560). *คู่มือเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการธุรกิจบริการผู้สูงอายุ.* นนทบุรี: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2559). *ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุประจำปี พ.ศ. 25559.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติและองค์กรเฮล์พเอจ อินเตอร์เนชั่นแนล. (2017). *รายงานสูงวัยในศตวรรษที่ 21: การเฉลิมฉลองและความท้าทาย.*

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2561). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด.

สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2560*). คู่มือมาตรฐานบ้านพักผู้สูงอายุ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2560). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พรินทร์ จำกัด.

Kotler, Philip. (2016*). Marketing Management: Analysis, Planning,Implementation And Control* (15th Global ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Wanichyada Wajirum, Kanyanmon Inwang. (2561), Development of Business of Strategies of Community Enterprise Entrepreneurs: A Case Study on Herbal Product Business in Lower Central Region1, *ABAC ODI Journal Vision*, 5(1), 117-120.

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ตามกรอบอาเซียนของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ชัญญา ตันสกุล และ กัญญามน กาญจนาทวีกูล
บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL COMPETENCE IN TOURISM AND HOSPITALITY INDUSTRY UNDER THE ASEAN FRAMEWORK OF ENTERPRISE IN ANDAMAN COASTAL PROVINCES

Chanya Tansakul and Kanyamon Kanjanataveekul
Doctor of Business Administration Western University, Thailand
E-mail address: Chanya.dba58@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 11 มกราคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 20 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 12 มกราคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะและวิธีพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ 2) ศึกษาปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ 3) เสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามกรอบข้อตกลงยอมรับร่วมวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (MRA-TP) ใน 2 สาขา 6 แผนก 32 ตำแหน่งงาน ได้แก่ สาขาที่พัก 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน และสาขาการเดินทาง 2 แผนก 9 ตำแหน่งงาน ของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กลุ่มผู้บริหารสาขาที่พัก และสาขาการเดินทาง พนักงานในตำแหน่งงานตามกรอบสมรรถนะวิชาชีพแห่งอาเซียนทั้ง 32 ตำแหน่ง กลุ่มผู้ประกอบการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม (Focus Group) นักวิชาการในฐานะผู้ผลิตบัณฑิต กลุ่มหน่วยงานภาครัฐในฐานะผู้ออกกฎระเบียบ และจัดทำมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวอาเซียน สมาคมธุรกิจโรงแรม กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม และกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว

ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ด้านความรู้ (Knowledge) บุคลากรต้องมีความรู้ในงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดในใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และความรู้ตามกรอบสมรรถนะอาเซียนต้องมีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทางด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่หลากหลาย ประสบการณ์การทำงาน ความรู้รอบตัว

และความรู้ทั่วไป ด้านทักษะ (Skill) บุคลากรต้องมีทักษะการสื่อสารในงานทั้งการอ่าน การพูด และการเขียนการสื่อสารภาษาต่างประเทศ มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม มีไหวพริบ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี การวางแผนงาน คิดงานเป็นระบบ การเจรจาต่อรอง ศิลปะในการให้บริการ ภาวะความเป็นผู้นำ และทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ด้านทัศนคติ (Attitude) ต้องมีใจรักในงานบริการ มีความรักในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน คิดบวก มองโลกในแง่ดี มีจิตอาสา ทำงานเป็นทีมได้ มีความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน รับผิดชอบตรงต่อเวลา เสียสละ และมีส่วนร่วม ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ บุคลากรยังขาดความรู้ ทักษะ และทัศคติที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่งาน และยังขาดการรับรู้เรื่องกรอบสมรรถนะอาเซียน หน่วยงานภาครัฐต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ และออกมาตรการการบังคับการนำกรอบสมรรถนะอาเซียนมาใช้ สถาบันการศึกษานำกรอบสมรรถนะอาเซียนไปกำหนดในหลักสูตรการผลิตบัณฑิต และสถานประกอบการนำกรอบสมรรถนะอาเซียนไปกำหนดในใบกำหนดหน้าที่งาน เพื่อการนำสมรรถนะอาเซียนซึ่งเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยใช้วิธีพัฒนาด้วยการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาที่แตกต่างกัน ตามบริบทของตำแหน่งหน้าที่งานที่แตกต่างกัน และเพื่อการพัฒนาต่อยอดด้วยความได้เปรียบด้านการบริการของเอกลักษณ์ความเป็นไทยในการปฏิบัติงานด้านบริการของสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จตามกรอบสมรรถนะอาเซียนและมาตรฐานระดับสากล

คำสำคัญ: การพัฒนา สมรรถนะบุคลากร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ กรอบอาเซียน

Abstract

The purpose of this research were to 1) Study the characteristic and methods of personnel competency development in Tourism and Hospitality Industry 2) Study the problem, difficulty and success result of personnel competency development in Tourism and Hospitality industry 3) Provide guideline for developing personnel competence to achieve the standard of ASEAN Framework Agreement in 2 branches, 6 departments, 32 positions included 4 departments, 23 positions of hotel services branches and 2 departments, 9 positions of travel services branches in Andaman Coastal Provinces. This research was qualitative research using an in-depth interview technique, where the researcher chooses to use the sample sampling method (Purposive sampling), Including executive groups of hotel services branch and travel service branch, Employees in the positions under the ASEAN Professional Competency Framework of 32 positions, other entrepreneurs involved in the tourism industry Academic group as a graduate manufacturer Government agencies as regulators and establish professional competency standards for

ASEAN tourism Hotel Business Association And hotel business operators And a group of tourism business operators

The result showed that the characteristics of tourism industry personnel and knowledge services personnel must have knowledge in the job according to the position. The duties defined in the job description form and knowledge according to the ASEAN competency framework. Must have knowledge of both science and art in the tourism industry and services and various tourist behavior, experience and general knowledge. Skill, Personnel must have communication skills in reading, speaking and writing. Foreign language communication. Human relations, work as a team, have a witty, good problem solving, planning, work negotiation art of service Leadership and professional skills are consistent with the position. Attitude, must love in service, respect to the organization and colleagues, think positively, look optimistic, have volunteers, work as a team, have diligence, honesty, patience, responsibility, punctuality, sacrifice and participation. The findings from this research are that people still lack knowledge, skills and attitudes that are relevant to Job positions and lack of awareness about the ASEAN competency framework Government agencies must increase public relations and issue measures to enforce the implementation of the ASEAN Competency Framework. Educational institutions bring the ASEAN competency framework to be determined in the graduate program. Enterprises define the job description with ASEAN competency framework. To bring ASEAN competencies which are basic competencies by using development methods with education, training and development that different according to the context of job positions and for the further development with the advantage of the service of Thai identity in the service operation, of the establishment for efficiency Succeeded by the ASEAN Competency Framework and International Standards

Keywords: Development, Personnel Competence, Tourism and Hospitality industry, ASEAN Framework

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก การท่องเที่ยวของโลกเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงเวลา 3 ทศวรรษที่ผ่านมา และยังจะมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ใหญ่ที่สุดในโลก (World travel & Tourism Council (WTTC), 2016) คาดการณ์ว่าในปี ค.ศ.2030 จำนวนนักท่องเที่ยวโลกจะเพิ่มเป็น 1,800

ล้านคน ด้วยอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 3.3 ต่อปี จากการพยากรณ์ขององค์การท่องเที่ยวโลกปี พ.ศ.2563 คนทั้งโลกจะพากันเดินทางท่องเที่ยวแบบก้าวกระโดดถึง 1.6 พันล้านคน โดยไปกระจุกตัวอยู่ที่เอเชียแปซิฟิก ราว ๆ 400 ล้านคนและอาเซียน 160-200 ล้านคน ในขณะที่ประเทศไทยมีจำนวนนักท่องเที่ยวพากันเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวจากประเทศเอเชียตะวันออก ยุโรป อเมริกา เอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา มากกว่า 30 ล้านคน ระหว่าง ม.ค.-พ.ย.2560 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2557) และเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่ ระนอง และตรัง ทั้งหมดเกือบ 19 ล้านคน ภายในปี พ.ศ.2558 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) ขณะที่ปี พ.ศ. 2558 เป็นปีที่ประเทศสมาชิก ASEAN ซึ่ง ได้แก่ ไทย เมียนมาร์ ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน ร่วมกันเพื่อที่จะมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อกัน ได้มีการเริ่มต้นพัฒนากรอบข้อตกลงสู่การรวมกลุ่มเป็น AEC เพื่อจะเป็นตลาดที่มีฐานการผลิตร่วมกัน (Single market and product base) โดยมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีทางด้านสินค้า บริการการลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมือ ภายใต้วิสัยทัศน์จากการกำหนดร่วมกันของรัฐมนตรีอาเซียน“อาเซียนปี 2020 เป็นหุ้นส่วนร่วมกันในการพัฒนาอย่างมีพลวัต (ASEAN 2020: Partnership in Dynamic Development) (ธนาชัย พาณิชย์เศรษฐ์, 2559 : 26-28) โดยการประชุมสร้างกฎบัตรอาเซียนเป็นข้อตกลงระหว่างกัน ทำให้เป็นองค์กรที่มีกฎมีเกณฑ์มีกฎหมายรองรับ ประกอบด้วยเสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political Security Community : APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio Cultural Community : ASCC) นอกจากนี้ ยังได้มีการทำข้อตกลงการยอมรับร่วม ASEAN Mutual Recognition Arrangement (MRA) ในสาขาบริการวิชาชีพ 7 สาขา ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกรรม สถาปัตยกรรม การสำรวจ และการท่องเที่ยว โดยข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals : ASEAN MRA on TP:MRA-TP) ที่ได้จัดทำขึ้นด้วยความเห็นชอบของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายผู้ประกอบวิชาชีพการท่องเที่ยวระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และเพื่อยกระดับสมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยวในประเทศสมาชิกให้อยู่ในระดับสากลโดยตำแหน่งงานที่ดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวภายใต้ข้อตกลงดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวภายใต้ข้อตกลงดังกล่าวดำเนินการใน 2 สาขา 6 แผนก 32 ตำแหน่งงาน ได้แก่ สาขาที่พัก (Hotel Services) ประกอบด้วย 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน และสาขาการเดินทาง (Travel Services) ประกอบด้วย 2 แผนก 9 ตำแหน่งงาน โดยมีสาระสำคัญกำหนดให้ประเทศสมาชิกพิจารณาสมรรถนะของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ โดยใช้คุณสมบัติการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเกณฑ์พื้นฐานในการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพที่ผ่านคณะกรรมการรับรองคุณสมบัติวิชาชีพท่องเที่ยวในประเทศสมาชิกอาเซียน ตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานสมรรถนะร่วมสำหรับบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน ทั้งนี้ สิทธิในการประกอบอาชีพในประเทศผู้รับจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายและ

ข้อบังคับของประเทศผู้รับโดยข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวอาเซียนจะมีผลบังคับใช้เมื่อประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้มีการจัดตั้งหน่วยงานโครงสร้างภายในของแต่ละประเทศที่รับผิดชอบในการรับรองสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการท่องเที่ยวภายใน 180 วัน หลังจากการลงนามและการให้สัตยาบันครบทั้ง 10 ประเทศแล้ว ข้อตกลงนี้จะช่วยยกระดับมาตรฐานและคุณสมบัติของวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวของไทยให้เป็นสากลมากขึ้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะที่สูงสุดตามที่อาเซียนได้กำหนดไว้ร่วมกันเพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะทัดเทียมกับประเทศสมาชิก (กรมการท่องเที่ยว, 2559) ทั้งนี้ จากความเชื่อมโยงของกรอบการพัฒนาระยะยาวของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้วและสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน ถ่ายทอดสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ประเด็นพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงาน และการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาการท่องเที่ยวฝั่งอันดามัน พ.ศ.2557-2561 การพัฒนาสินค้าบริการและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวเพื่อการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน จังหวัด และกลุ่มจังหวัดให้เข้มแข็ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการสร้างความสามารถในการแข่งขันสู่เป้าหมายการมีรายได้โดยเฉลี่ย 450,000 บาท/คน/ปี ในระยะ 20 ปี ข้างหน้าของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ที่มีการจัดทำเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาเป้าหมายและภาพอนาคตชัดเจนยอมรับร่วมกัน มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ มีกฎหมายรองรับ และมีระบบการติดตามและประเมินผล มีประสิทธิภาพสอดคล้องทุกระดับ สาธารณชน และการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกันตามยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนที่คาดหวังว่ารายได้จากภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการจะขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ร้อยละ 4.5 และร้อยละ 6 โดยภาคการเกษตรจะมีรายได้เงินสดสุทธิ 59,460 บาทต่อครัวเรือน และรายได้จากการท่องเที่ยวไม่ต่ำกว่า 3 ล้านล้านบาท (ร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2560-2579, 2560) นอกจากนี้ยังพบว่า แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์การท่องเที่ยวไทย พ.ศ.2579 (วิสัยทัศน์ 20 ปี) "ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลกที่เติบโตอย่างมีดุลยภาพบนพื้นฐานความเป็นไทยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและกระจายรายได้สู่ประชาชนทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน" สำหรับเป้าหมายที่ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวระดับสูงขึ้น ได้กำหนดตัวชี้วัดที่อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว (TTCI) อยู่ไม่ต่ำกว่าอันดับ 34 ของโลก ให้มีแนวทางพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่ตัวชี้วัดให้ประเทศไทยเป็น 1 ใน 14 อันดับแรกของโลก ด้านการให้บริการลูกค้า (Treatment of Customers) จากประเทศทั่วโลก โดยจัดหน่วยงานรับผิดชอบ ดังนี้ องค์การบริหารการ

พัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากรมการท่องเที่ยวสถาบันการพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ และมหาวิทยาลัยอีก 18 แห่ง ด้วยงบประมาณ 203.2088 ล้านบาท โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหน่วยงานเจ้าภาพ (แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2560–2564)

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและบริการ มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจหลายด้านหลายขนาดหลายประเภท อาทิ ธุรกิจที่พักแรม (Accommodation) ธุรกิจนำเที่ยว (Tour Operator) ธุรกิจตัวแทนท่องเที่ยว (Travel Agent) ธุรกิจอาหาร และเครื่องดื่ม (Food and Beverage) ธุรกิจจำหน่ายสินค้าและของที่ระลึก (Souvenirs) ธุรกิจคมนาคมขนส่ง (Transportation) ธุรกิจนันทนาการ (Recreation) ธุรกิจสปา (Spa) ธุรกิจการจัดประชุม นิทรรศการ และการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Meeting Incentive Convention and Exhibition; MICE) (อริสรา เสยานนท์, 2560:45-46) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นการให้บริการที่จับต้องไม่ได้ ไม่มีตัวตน ทุกอย่างไม่สามารถกำหนดตายตัวเหมือนกับสิ่งของที่เป็นวัตถุ คุณค่าของการบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจึงขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของลูกค้า ลูกค้าแต่ละคนมีความต้องการไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่จะกำหนดหรือจัดกรอบการบริการเพื่อให้ลูกค้าทุกคนพอใจจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและมีเกียรติภูมิ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่จัดการทรัพยากรอื่น ๆ ให้กลายเป็นผลผลิตบริการทางการท่องเที่ยว จึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จและสร้างสรรค์คุณค่าสูงสุดให้แก่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (บุศเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2551) ขณะที่องค์การทั้งภายในและภายนอกประเทศในยุคประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นยุคเปิดเสรีทางการค้าการลงทุนที่มีการเคลื่อนย้ายทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเสรี มนุษย์เป็นอีกหนึ่งทรัพยากรที่สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีภาพ ที่เห็นเด่นชัดคือ การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีฝีมือที่มีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการไปสู่เขตเศรษฐกิจที่มีแรงจูงใจในการให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และสมรรถนะขององค์การให้เติบโตในระยะยาว จึงต้องเตรียมความพร้อมในการบริหารทรัพยากรที่สามารถบริหารได้อย่างท้าทาย ผู้บริหารองค์การต้องพัฒนาให้เกิดเป็นมูลค่าเพิ่ม เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้มีขีดความสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์จะเป็นผู้จัดการทรัพยากรอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพในระยะยาวต่อไป (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559:13) จากข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับคุณสมบัติบุคลากรวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียน (MRA-TP) ที่ได้จัดทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายผู้ประกอบวิชาชีพการท่องเที่ยวระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด และเพื่อยกระดับสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยวในประเทศสมาชิกให้อยู่ในระดับสากล แต่ในขณะเดียวกันแรงงานไทยไม่ค่อยมีสมรรถนะในวิชาชีพโดดเด่นมากนัก โดยเฉพาะด้านทักษะการแก้ปัญหาทักษะคอมพิวเตอร์ การทำงานร่วมกันเป็นทีม เทคนิคการปฏิบัติงาน และที่สำคัญเหนืออื่นใดที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากรในวิชาชีพนี้ของไทยคือ อ่อนภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ และความสามารถในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะสาขาโรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหารคนไทยมีสมรรถนะไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ประกอบการมากที่สุด และถ้าพิจารณาเฉพาะด้านท่องเที่ยว

แล้วจะพบว่าแรงงานไทยระดับฝีมือและผู้เชี่ยวชาญมีปัญหามากที่สุด ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ใช้ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2015) ทั้งที่คนไทยว่างงานเพิ่มขึ้นเป็น 4.76 แสนคน กลุ่มอุดมศึกษาว่างงานสูงสุดถึง 2.53 แสนคน โดยถือว่าเป็นกลุ่มที่มีอัตราการว่างงานสูงสุดมาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรของสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ที่จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้ได้มาตรฐาน สมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวอาเซียน เพื่อขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาสมรรถนะสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ที่มีการขยายเติบโตอย่างรวดเร็วทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการภายใต้กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (MRA-TP) ศึกษาปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้เกิดความสำเร็จ ด้านองค์กรน่าเชื่อถือ ลูกค้ามีความภักดีกับองค์กร บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีกระบวนการและเกิดประสิทธิภาพการทำงานรวมทั้งมีทักษะมาตรฐานตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน อันเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวหลั่งไหลเข้ามาเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ให้มีขีดสมรรถนะที่เหนือกว่าประเทศในกลุ่ม AEC อันจะนำไปสู่การยกระดับการแข่งขันของภูมิภาคอาเซียน ให้สามารถแข่งขันกับกลุ่มเศรษฐกิจนอกภูมิภาค เกิดประโยชน์เป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่ได้มาตรฐานยั่งยืนในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะ และวิธีพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (MRA-TP) ของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (MRA-TP) ของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลกรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (MRA-TP) ของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน ด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ปัญหาอุปสรรค ความสำเร็จ วิธีพัฒนา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสาขาที่พัก และสาขาการเดินทาง พนักงานในตำแหน่งงานตามกรอบสมรรถนะวิชาชีพแห่งอาเซียนทั้ง 32 ตำแหน่ง กลุ่มผู้ประกอบการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการจัดประชุมย่อย สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มนักวิชาการในฐานะผู้ผลิตบัณฑิต กลุ่มหน่วยงานภาครัฐในฐานะผู้ออกกฎระเบียบ และจัดทำมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวอาเซียน สมาคมธุรกิจโรงแรม กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม และกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว รวมทั้งสิ้น 116 คน

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กัญญามน อินหว่าง (2558) กล่าวว่า ยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสภาวะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สร้างทุนมนุษย์และการจัดการความรู้ การที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ตลอดกาลนั้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด ขณะที่ โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์ (2559) ก็ได้กล่าวว่าการพัฒนาเริ่มขึ้นตั้งแต่มนุษย์ถือกำเนิดจำเป็นต้องพัฒนาสิ่งต่าง ๆ รวมถึงตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ ต้องมีการพัฒนาเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเพื่อเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานของทุกองค์กร Lyle Yorks (2005) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวกับการปรับปรุงมนุษย์อย่างต่อเนื่องเพื่อการแข่งขัน Harisson and Kesslers (2004) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์กร ประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนิชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และประสบการณ์ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงาน และที่อื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าขององค์การและเพิ่มศักยภาพบุคลากร สามารถทำให้ผ่านการนำเอาความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของบุคคลในองค์กร ขณะที่ Wanichyada Wajirun, Kanyamon Inwang (2561:117-129) กล่าวว่า หน้าที่ขององค์กรนั้น คือ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีไว้ให้ยืนนานและพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะในโลกของการแข่งขัน การหยุดอยู่กับที่คือการถอยหลังและการดำเนินธุรกิจที่ไม่ได้เพื่อหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่หันมาให้ความสำคัญต่อสังคมและ

สิ่งแวดล้อม ขณะที่ พรชัย เจดามาน ไพฑูรย์ พิมดี ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์ อัคพงศ์ สุขมาตย์และคณะ (2560) กล่าวว่า องค์กรจะสำเร็จได้หากมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (Quality) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) สมรรถนะ (Competencies) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทัศนคติที่ดี (Attitude) พฤติกรรม (Behavior) ความรักผูกพัน (Engagement) เหมาะเจาะกับลักษณะงานระหว่างบุคลากรและผู้บริหารซึ่งเป็นคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดสมรรถนะระดับความสามารถที่โดดเด่นและเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดสมรรถนะ (Competency Human Resource Management) มีบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถ (Talent Employee/Talent Worker) มีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ 1) การคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ 2) การฉายแววสดใสและการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี 3) การสนใจและการใช้เทคโนโลยี 4) การกระตือรือร้น 5) การเรียนรู้ได้เร็วและมีความรับผิดชอบ 6) การมีวินัยในตนเอง 7) การวางแผนและการป้องกันปัญหาได้ 8) การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดี 9) การมีคุณธรรมและวัฒนธรรมมาภิบาล 10) ความสามารถพูดได้สองภาษาขึ้นไป

สมรรถนะของบุคลากร

David C. McClelland (1970) กล่าวว่า สมรรถนะบุคลากร คือ คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการ ปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ขณะที่ Boyatzis (1982) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ จินตภาพส่วนตน หรือบทบาททางสังคม หรือองค์ความรู้ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงาน สูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ Boam and Sparrow (1992) กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ Spencer and Spencer (1993) คุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจอุปนิสัย อัตมโนทัศน์ ความรู้ และทักษะจะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

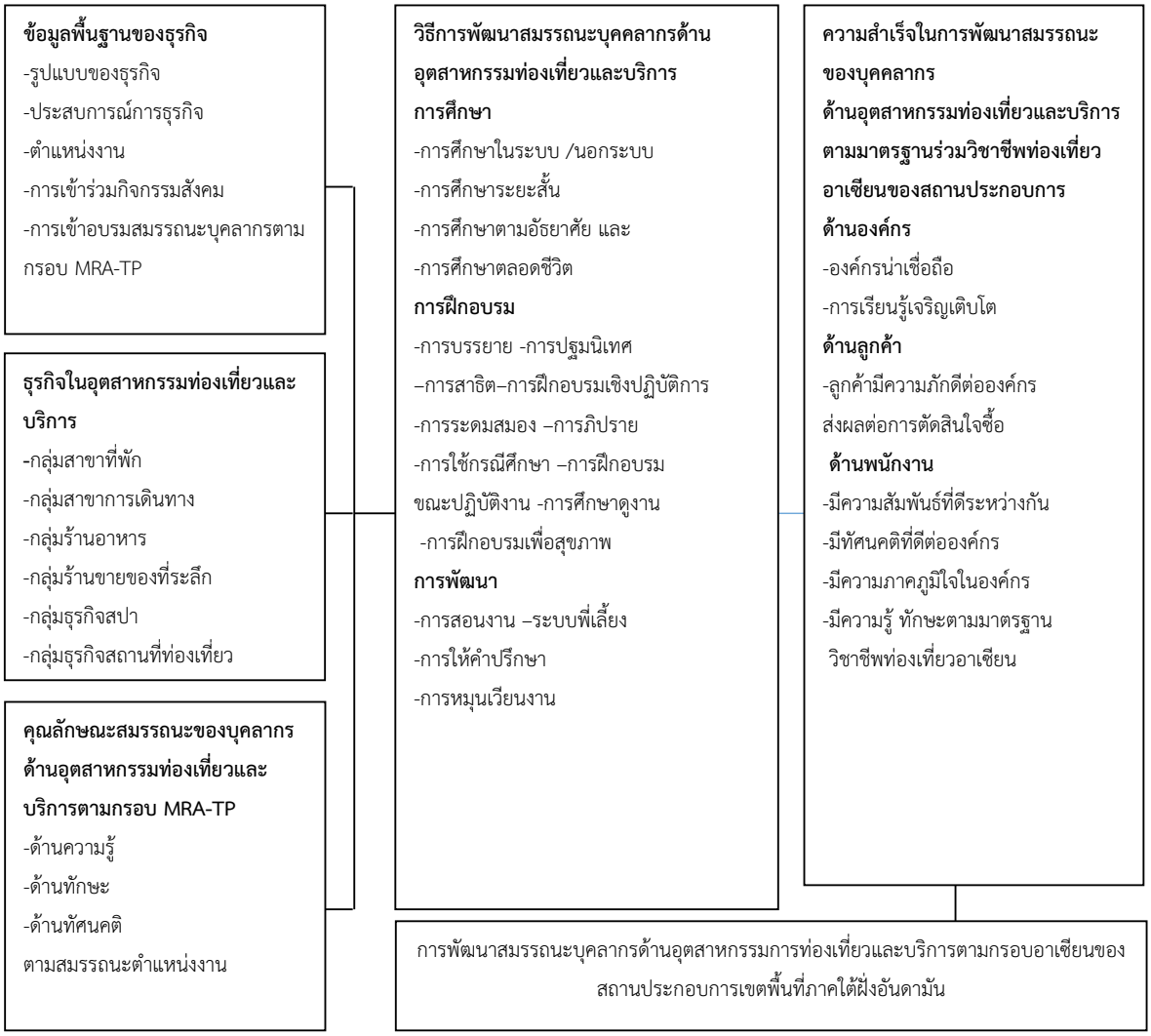
แนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ

การพัฒนาบุคลากรเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวบุคลากรตามแนวคิดของ Nadler and Nadler (1980) กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องการมุ่งเน้นให้ผลลัพธ์เกิดขึ้นกับตัวบุคลากรโดยตรง ซึ่งแบ่งกิจกรรมออกเป็น 3 ส่วน คือ การศึกษา (Education) เพื่อเป้าหมายขององค์กรในอนาคต การฝึกอบรม (Training) เพื่อเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในปัจจุบัน และการพัฒนา (Development) เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรหลากหลายวิธี ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เช่น การปฐมนิเทศการให้การศึกษา การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรต้องการได้ กระบวนการพัฒนา

บุคลากรขององค์กรต้องคำนึงถึงทักษะของงานตามสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละหน้าที่ และตำแหน่งในองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นคำที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทักษะการปฏิบัติงานในด้านใดด้านหนึ่งมักถูกใช้เพื่อเชื่อมโยงถึงความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานมีที่มาจากแนวคิดของ McClelland (1975) ที่ระบุว่าการวัดสติปัญญา (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับการประเมินผลงานหรือทำนายความสามารถของบุคคลและวัดความสำเร็จโดยรวมได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริง แต่สมรรถนะ (Competency) สามารถวัดและคาดหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะจึงได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสาขาวิชาชีพต่างๆ โดยแมคคลีแลนด์ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ ในขณะที่นักวิชาการอื่น ๆ อาทิ Parry, B.S. (1998). ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่าคือองค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ หมายถึง การทำให้บุคลากรใช้ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน ได้แก่ จังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่ ระนอง และตรัง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง/ผู้มีส่วนได้เสีย ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ เพื่อเป็นตัวกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ได้มาตรฐานตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (MRA-TP) ของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวม

ทั้งสิ้น 116 คน แบ่งออกเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 105 คน 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มสาขาที่พัก (ผู้บริหาร) กลุ่มสาขาที่พัก (พนักงาน) กลุ่มสาขาการเดินทาง (ผู้บริหาร) กลุ่มสาขาการเดินทาง (พนักงาน) กลุ่มธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มนักท่องเที่ยว (ชาวไทย) กลุ่มนักท่องเที่ยว (ชาวต่างประเทศ) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 11 คน โดยทำการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการสาขาที่พัก และสาขาการเดินทาง รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง/ผู้มีส่วนได้เสียในสาขาวิชาการท่องเที่ยว ซึ่งจะเก็บข้อมูลจากการสนทนาจากผู้ให้ข้อมูล 6 กลุ่ม คือ ตัวแทนจากกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจสาขาที่พัก กลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจสาขาการเดินทาง นักวิชาการทรงคุณวุฒิจากสถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา นักวิชาการ สำนักงานทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) และสมาคมธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 วิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวอาเซียน (MRA-TP) ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการสำรวจคุณลักษณะสมรรถนะบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ วิธีการพัฒนา ปัญหาอุปสรรค ความสำเร็จ และข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถานประกอบการ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth interview) บนพื้นฐานของกรอบสมรรถนะขั้นพื้นฐานของบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Common competency Standard for tourism professionals :ACCSTP) ควบคู่กับการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group discussion) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่ได้มาตรฐานตามกรอบสมรรถนะอาเซียน (MRA-TP) ในระยะที่ 2

การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 มาตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะและวิธีพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการทั้ง 32 ตำแหน่งงานในภาพรวม พบว่า

ด้านความรู้ บุคลากรต้องมีความรู้ในงานตามตำแหน่ง หน้าที่ที่กำหนดในใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และความรู้ตามกรอบสมรรถนะอาเซียน ความรู้พื้นฐานที่ต้องมี แตกต่างกันตามลักษณะงานและตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน บางตำแหน่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานจากวุฒิการศึกษา แค่ใช้คุณสมบัติความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน รับผิดชอบก็เพียงพอ ส่วนตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะทางวิชาการระดับ

ปฏิบัติงาน ก็ต้องใช้พื้นฐานการศึกษาขั้นต่ำระดับมัธยมต้นเพื่อการรับรู้การพัฒนาต่อไปให้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นได้ ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานจำเป็นต้องมีประสบการณ์ในงานเป็นสำคัญ ต้องมีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทางด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่หลากหลายผนวกกับประสบการณ์การทำงาน และความรู้รอบตัว ความรู้ทั่วไป เพราะเมื่อนักท่องเที่ยวอยากจะสอบถามข้อมูลที่เขาอยากจะทราบ เช่น ธุรกิจการโรงแรมอาหารชนิดนี้ทำมาจากอะไรมีอะไรเป็นส่วนประกอบบ้างส่วนธุรกิจการท่องเที่ยวที่นี่เป็นสถานที่ท่องเที่ยวแบบไหนมีอะไรเป็นพิเศษซึ่งมีรายละเอียดเยอะและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ด้านทักษะ บุคลากรต้องมีทักษะการสื่อสารในงาน การสื่อสารภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน การมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม มีไหวพริบ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี การวางแผนงาน คิดงานเป็นระบบ การเจรจาต่อรอง ประนีประนอม บางตำแหน่งงานต้องใช้ความรู้และความจำด้วย เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทักษะของปฏิภาณไหวพริบ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทักษะในเรื่องของศิลปะในการให้บริการ ทักษะในเรื่องของการพูด ทักษะภาวะความเป็นผู้นำ ทักษะวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพตามความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

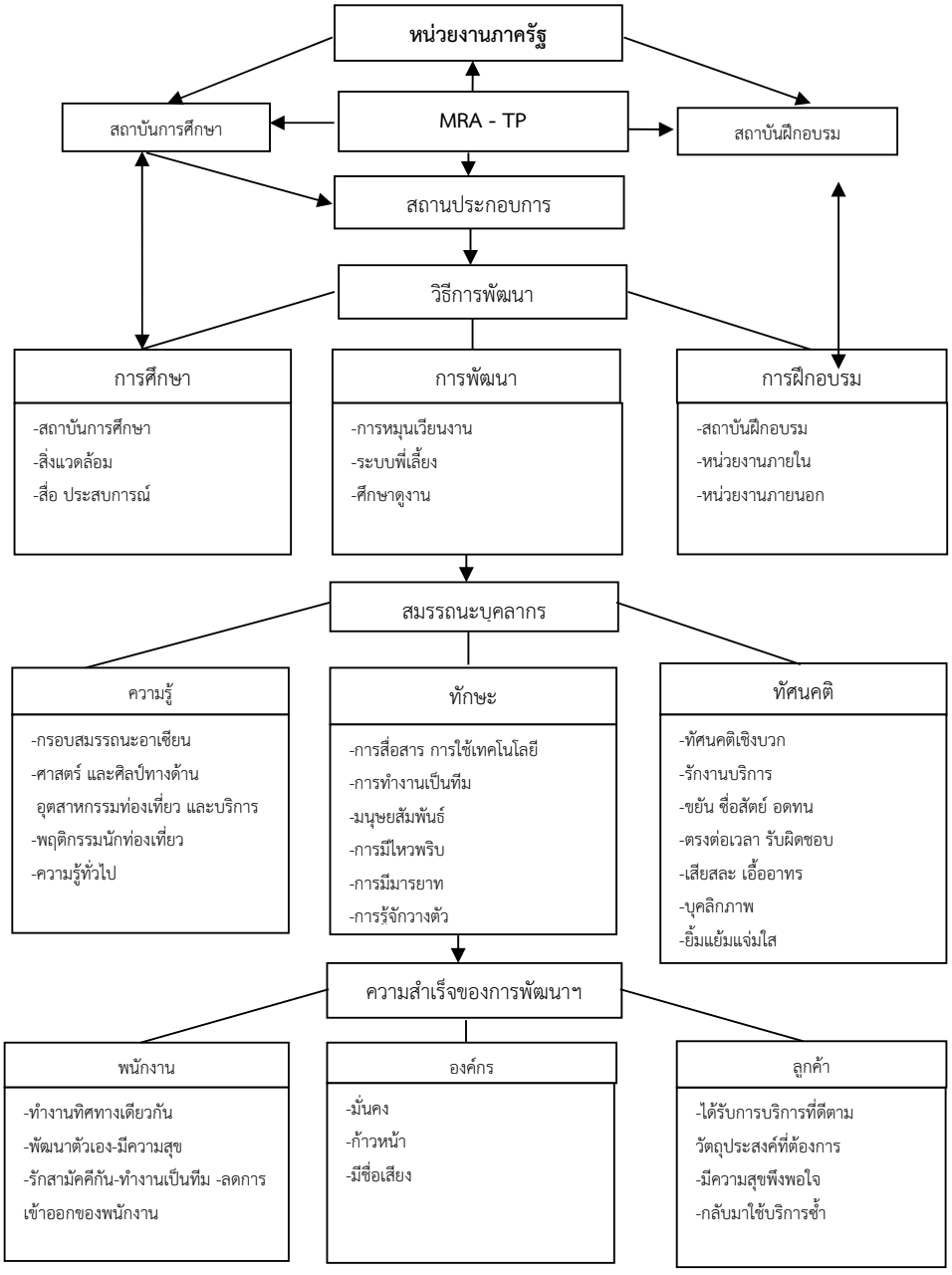
ด้านทัศนคติ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญหรือที่ต้องมีตั้งแต่ต้น เพราะว่าถ้าเกิดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานดีก็จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และก็ทำให้เกิดมีอุดมคติในวิชาชีพหรือมีใจรักในวิชาชีพที่ดีส่งผลที่ดีต่อตัวของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น และกับองค์กร บุคลากรต้องมีใจรักในงานบริการ มีความรักในองค์กร และเพื่อนร่วมงาน คิดบวก มองโลกในแง่ดี มีจิตอาสา ทำงานเป็นทีมได้ มีความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา เสียสละ และมีส่วนร่วม

วิธีพัฒนาฯ วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาที่พัก ประกอบด้วย การจัดอบรมภายในโดยหัวหน้าแผนก ปฐมนิเทศซ้ำ สาธิตการทำงานด้วยการ Training on the Job จากหัวหน้าแผนกจัดอบรมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอก การส่งไปอบรมภายนอกกับคู่ค้า หรือหน่วยงานของภาครัฐ คือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งไปศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานประกอบการอื่น การสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยงจากรุ่นพี่ การให้คำปรึกษาการหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้ในแผนกอื่น ๆ

ปัญหาอุปสรรค พนักงานเก่าที่ทำงานในที่เดิมมานาน หรือพนักงานที่รู้สึกว่าตัวเองมีความมั่นคงแล้วและหยุดการเรียนรู้ทำให้ยากต่อการพัฒนา พนักงานขาดประสบการณ์ ทำให้เป็นภาระในการสอนงานและหากเข้าใจยากก็มีผลกระทบกลายเป็นความเสี่ยงกับธุรกิจ หาพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานยาก ไม่มีความมั่นคงกับพนักงานใหม่ ต้องใช้เวลาสร้างความผูกพันกับงานและองค์กรนาน ความขัดแย้งกันระหว่างพนักงานจากความเป็นตัวตนส่วนบุคคล ฤดูกาลการท่องเที่ยวทำให้ปริมาณลูกค้าไม่คงที่ การจัดสรรพนักงานทำได้ยาก เวลาการจัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทำได้ยากเพราะพนักงานต้องประจำการหน้างานเพื่อความพร้อมในการบริการลูกค้า พนักงานยังมีทัศนคติลบกับการฝึกอบรม การแจ้งกำหนดการจัดฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐ กระชั้นชิดและจัดช่วงฤดูกาลท่องเที่ยวทำให้จัดสรรพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมได้ยาก

จากข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้มีส่วนได้เสียในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ และจากผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพการประชุมระดมสมองจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนจากภาครัฐและตัวแทนผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและเพื่อหาแนว

ทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรวิชาชีพด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรจะเกิดขึ้นได้จากการสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันฝึกอบรมและพัฒนา โดยหน่วยงานภาครัฐต้องสร้างการรับรู้นโยบายส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้กับสถานประกอบการ ด้วยการประชาสัมพันธ์กรอบมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียนอย่างจริงจัง และให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สถาบันการศึกษานำกรอบสมรรถนะอาเซียนเข้าไปกำหนดในหลักสูตรการเรียนการสอน สถานประกอบการนำกรอบสมรรถนะอาเซียนไปกำหนดในใบกำหนดหน้าที่งาน Job Description สถาบันฝึกอบรมออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมด้วยกรอบสมรรถนะอาเซียน ด้วยวิธีการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาซึ่งแสดงความความสัมพันธ์ ดังนี้



ภาพที่ 2 ภาพแสดงความสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการตามกรอบสมรรถนะอาเซียน (MRA-TP)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา การสำรวจเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการระดมสมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จะช่วยให้การทำงานของแต่ละตำแหน่งงานประสบความสำเร็จในงานจะมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน ทั้งนี้ การกำหนดกรอบสมรรถนะจากส่วนกลางที่กำหนดใน MRA-TP นั้น ทั้งผู้ประกอบการและพนักงานเองส่วนใหญ่ยังไม่ทราบถึงรายละเอียดดังกล่าว ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐได้มีการดำเนินการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพสำหรับการท่องเที่ยวอาเซียนแล้ว แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้เกิดการรับรู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา บางสถานศึกษาให้ความสำคัญและนำมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพไปกำหนดในหลักสูตร ส่วนสถานประกอบการและพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ยังไม่มีข้อมูลและรายละเอียดของมาตรฐานตามกรอบสมรรถนะอาเซียนดังกล่าว จึงยังไม่เห็นภาพความเชื่อมโยงของการนำมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพมาใช้งานได้จริง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการขาดการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนและยังไม่ได้ความสำคัญกับการเปิดเสรีแรงงาน บทวิเคราะห์ของยุพวรรณ นังคลาภิวัฒน์ (2557) กล่าวว่า ในการเตรียมพร้อมแรงงานวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียนของไทยนั้น ควรเน้นชูจุดแข็ง พัฒนาจุดอ่อน และพัฒนาคนให้ถูกกลุ่ม จึงจะสร้างความสมดุลในตลาดแรงงานด้านนี้ทั้งภายในประเทศ และเพิ่มโอกาสการแข่งขันในตลาดเสรีอาเซียนได้ เช่น ผู้ทำงานในสาขาโรงแรมที่พัก จำเป็นต้องได้รับการเสริมความรู้ด้านภาษา นอกจากภาษาอังกฤษแล้ว ควรรู้ภาษาอื่น ๆ ที่ใช้ในอาเซียน ส่วนผู้ทำงานสาขาเดินทาง เช่น คนที่เป็นผู้แนะนำการเดินทาง หรือผู้จัดการท่องเที่ยว ควรยกระดับความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ความเชี่ยวชาญแหล่งท่องเที่ยวเป้าหมาย เป็นต้น อย่างไรก็ตามหากเปิดเสรีแรงงานอาเซียนแล้วจะทำให้คนต่างชาติเข้ามาแย่งงานคนไทยนั้น ไม่ควรวิตกมากเกินไป เพราะแม้จะผ่านการรับรองตามมาตรฐานอาเซียนแล้ว แต่ผู้ประกอบวิชาชีพยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงานตามปกติ เช่น การสอบ การขึ้นทะเบียน การขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว เป็นต้น ควรมีการเตรียมความพร้อมแรงงานฝีมือสาขาที่พัก และการเดินทางรองรับเสรีแรงงานอาเซียน โดยเน้นเพิ่มสมรรถนะทั้งแรงงานใหม่- เก่า ดึงสถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมพัฒนาหลักสูตร ชูจุดแข็ง พัฒนาจุดอ่อนและพัฒนาให้ถูกกลุ่มทำงานได้จริง ควรฝึกงานต่อเนื่องตั้งแต่ปี 1-4 สื่อสารได้มากกว่า 3 ภาษา อย่ากังวลต่างชาติเข้ามาทำงาน เพราะเงื่อนไขเข้าเมืองไม่ง่าย อีกทั้งผลตอบแทนในกลุ่มอาเซียนด้วยกันยังไม่จูงใจ อย่างไรก็ดี มาตรการความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวยังไม่มีความชัดเจน ก็อาจเป็นปมที่อุปสรรคสำคัญในการดำเนินธุรกิจการท่องเที่ยวของไทยก็เป็นได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะเตรียมความพร้อมในการแข่งขันจึงเป็นเรื่องที่ควรเร่งดำเนินการ ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาที่ต้องการก็ควรให้ความสำคัญกับประเด็นของการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมีการเสริมเรื่องของเพื่อนร่วมวิชาชีพว่ามีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไรในการประสานงานเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้ลูกค้า การเรียนรู้พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวและธรรมชาติของคนที่อยู่ในแต่ละท้องถิ่น จะทำให้มีข้อมูลในการบริหารจัดการท่องเที่ยวของตนเองได้ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในสายธุรกิจการท่องเที่ยวนั้นจำเป็นต้องใช้การสั่งสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนาบุคลากรขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องเรียนจากสถาบันก็จริง แต่ผู้ประกอบการ

ต้องการแนวทางการพัฒนาที่สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เข้ากับการเรียนให้กับผู้เรียนได้ ซึ่งหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนในปัจจุบัน ผู้ประกอบการเล็งเห็นว่ากลับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้น้อยมาก หลักสูตรเนื้อหาและหลักการค่อนข้างมาก แต่ผู้เรียนกลับไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงในกลุ่มผู้เรียนทั้งหมด จะมีเพียงไม่กี่คนที่สามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริงอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของธนสิน จันทเดช (2560) ที่พบว่าบัณฑิตจบใหม่ หรือบุคลากรที่เพิ่งก้าวเข้าสู่การทำงานเป็นครั้งแรก มักจะไม่สามารถจับประเด็นการทำงาน ประเด็นเรื่องงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attributes) ด้านความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นคนไทยที่ดี แม้จะสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ แต่ก็สื่อสารด้วยคุณลักษณะของความเป็นคนไทย ด้านความกล้าในการแสดงออก บัณฑิตบางคนไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตน ก็ไม่กล้านำเสนอ ไม่กล้าสื่อสาร และเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยควรพัฒนาในเรื่องนี้ ดังนั้น จึงอยากให้มีแนวทางในการพัฒนาสร้างความเชื่อมโยงต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นระบบ ตั้งแต่การออกแบบกฎระเบียบนโยบายจากหน่วยงานภาครัฐ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เกิดการรับรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไปยังทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดการนำมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียนไปใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ เพื่อการต่อยอดพัฒนาด้วยความเป็นอัตลักษณ์ความเป็นไทยที่มีคุณสมบัติการบริการอยู่ภายในจิตใจมากกว่าคนชาติอื่นในอาเซียน ให้เกิดการนำไปปฏิบัติงานจริง และต้องเน้นเรื่องของการเสริมประสบการณ์ในการทำงานจริงให้มากขึ้น โดยอาจจะมีการเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษา สถาบันฝึกอบรม กับสถานประกอบการให้มีการฝึกงานในสถานที่ทำงานจริง

กล่าวโดยสรุป แนวทางเพื่อความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ได้มาตรฐานตามกรอบสมรรถนะอาซียนและระดับสากล จึงต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันฝึกอบรม และพัฒนาโดยหน่วยงานภาครัฐต้องสร้างการรับรู้นโยบายส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้กับสถานประกอบการ ด้วยการประชาสัมพันธ์ และนำกรอบมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียนมากำหนดใช้อย่างจริงจังและให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สถาบันการศึกษานำกรอบสมรรถนะอาเซียนเข้าไปกำหนดในหลักสูตร การเรียนการสอนผลิตบัณฑิตให้ตรงกับการใช้งาน สถานประกอบการนำกรอบสมรรถนะอาเซียนไปกำหนดในใบกำหนดหน้าที่งาน สถาบันฝึกอบรมออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมด้วยกรอบสมรรถนะอาเซียน เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ถูกต้องตรงกับตำแหน่งงานให้ได้มาตรฐานสมรรถนะที่กำหนดด้วยวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมเกิดประสิทธิภาพอย่างมั่นคง และยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามันมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลวิจัยคุณลักษณะสมรรถนะบุคลากรด้านความรู้ที่พบมาก คือ ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่หลากหลาย ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในศาสตร์และศิลป์การบริการเพื่อตอบโจทย์ความต้องการใช้บริการของนักท่องเที่ยวที่หลากหลายได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์การใช้บริการ โดยเน้นการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำสมรรถนะไปใช้เพื่อการคัดสรร และพัฒนาบุคลากรให้ได้คุณลักษณะสมรรถนะที่ตรงกับคุณสมบัติวิชาชีพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

2. การศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะบุคลากรด้านทักษะที่พบมาก คือ ทักษะการสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นจึงควรวางแผนการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านการบริการ

3. การศึกษาคุณลักษณะสมรรถนะบุคลากรด้านทัศนคติที่พบมาก คือ บุคลากรต้องมีทัศนคติเชิงบวก ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาบุคลากรจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นำคุณลักษณะการมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม มีจิตใจรักบริการ และบุคลิกสำหรับการให้บริการ ได้แก่ การยิ้มแย้มแจ่มใส การเอาใจใส่ และติดตามการให้บริการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของคนไทยที่มีความแตกต่างจากชาติอื่นมาสร้างข้อได้เปรียบในการปฏิบัติงาน

4. การศึกษาปัญหาอุปสรรค การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการของสถานประกอบการที่พบมาก คือ พนักงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ อีกทั้งการบริการเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งงาน ดังนั้น ในการจัดหัวข้อการฝึกอบรมควรให้มีความสำคัญกับเรื่องที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงในของแต่ละตำแหน่งงาน และฝึกอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวและบริการสามารถนำปัญหาอุปสรรคไปหาแนวทางการพัฒนาตามบริบทองค์กรนั้น ๆ เพื่อการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้ถูกต้องตามสมรรถนะบุคลากรท่องเที่ยวอาเซียนต่อไป

5. การศึกษาปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามกรอบอาเซียนที่พบมาก คือ การขาดข้อมูลที่กำหนดของมาตรฐานสมรรถนะอาเซียน ดังนั้น จึงควรวางแผนการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้เกิดการตระหนักในการนำมาตรฐานสมรรถนะตามกรอบอาเซียนไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการตลาดแบบบูรณาการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการประชาสัมพันธ์รวมทั้งจัดการลูกค้าสัมพันธ์ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการตามข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่สนใจที่จะทำการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ประกอบการและพนักงานส่วนใหญ่ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะร่วมวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน ไม่เห็นความสำคัญและยังขาดความสนใจต่อการพัฒนาสมรรถนะเพื่อ

รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงาน จึงควรมีการศึกษา “กลยุทธ์การสร้างการรับรู้การนำมาตรฐานสมรรถนะอาเซียนสู่การปฏิบัติของแรงงานวิชาชีพในอุตสากรรมการท่องเที่ยวและบริการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน”

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า มีข้อจำกัดของจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ครอบคลุม จึงควรมีการศึกษาในรูปแบบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อการได้คำตอบที่ชัดเจนแม่นยำมากขึ้น โดยศึกษา “การพัฒนาแบบจำลองการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการในประเทศไทย”

3. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า สถานประกอบการธุรกิจสาขาการเดินทาง ยังไม่มีความชัดเจนเรื่องการจัดรูปแบบองค์กร ไม่มีตำแหน่งงานตามที่กำหนดในกรอบสมรรถนะวิชาชีพท่องเที่ยวอาเซียน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษา “กลยุทธ์การจัดการองค์การธุรกิจนำเที่ยวเพื่อรองรับสมรรถนะบุคลากรวิชาชีพการท่องเที่ยวอาเซียน”

4. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการมีการเข้าออกงานค่อนข้างสูง จึงควรศึกษา “กลยุทธ์การสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน”

5. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการมีมาก ดังนั้น จึงควรศึกษา “ปัจจัยความสำเร็จการจัดการธุรกิจสถาบันฝึกอบรมบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและบริการในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน”

6. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ยังมีการขาดการเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการให้เกิดประสิทธิภาพ จึงควรศึกษา “กลยุทธ์การพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างภาคีเครือข่ายเพื่อการสร้างมาตรฐานสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการเชิงสร้างสรรค์ในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน”

7. การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ธุรกิจในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการมีความหลากหลายในบริบทของความเป็นอัตลักษณ์การท่องเที่ยวในพื้นที่ที่แตกต่างกันทำให้รูปแบบการบริหารจัดการการบริการต่อลูกค้าที่มีความหลากหลายความซับซ้อนแตกต่างกัน จึงควรศึกษา “กลยุทธ์การตลาดการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักท่องเที่ยวกลุ่มเป้าหมายในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน”

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2557). *สถิตินักท่องเที่ยว.* กรุงเทพฯ

กัญญามน อินหว่าง. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์การ.* จาก https://www.bloggang.com/viewblog.php?id=kanyamon&group (20 เม.ย.61)

กรมการท่องเที่ยว. (2559). *สถิตินักท่องเที่ยว*. สืบค้น 11 มีนาคม 2560, จาก http://www.tourism.go.th/2010/th/statistic/tourism.php.

โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พริ้นท์ (1991) จำกัด.

ธนาชัย พาณิชย์เศรษฐ์. (2559). *AEC ต้องรู้ปฐมบทสวัสดีประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด.

ธนสิน จันทเดช. (2560). แนวทางการพัฒนาโปรแกรมการผลิตบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแผนกบริการส่วนหน้าเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในประชาคมอาเซียน. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12*(2). 89-102.

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2551). อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด *รายงานภาวะเศรษฐกิจท่องเที่ยว,* 2558.

พรชัย เจดามาน, ไพฑูรย์ พิมดี, ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, อัคพงศ์ สุขมาตย์, และคณะ. (2560). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์กับประเทศไทยยุค 4.0*. กรุงเทพฯ: สูตรไพศาสบิวเตอร์

ยุพวรรณ นังคลาภิวัฒน์. (2557). การเตรียมความพร้อมแรงงานด้านการท่องเที่ยวของไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ*อาเซียน. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 20*(2).

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2015). *การจัดการครึ่งทางทศวรรษ และ บทเรียนการจัดการที่เข้มแข็งจากต่างประเทศ.* จาก http://www.roadsafetythai.org/download_pptdetail-edoc-225.html.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง) พ.ศ.2557-2560.* จาก http://www.slovenia.info/?ps_eko_turizem=0&lng=2

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *ภาวะการทำงานของประชากร.* จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/lfs60/reportJan.pdf

สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2556). *อาเซียนรู้ไว้ได้เปรียบแน่* (พิมพ์ครั้งที่7). กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

อริสรา เสยานนท์. (2560). *การประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว.* กรุงเทพฯ: บริษัทวี พริ้นท์ จำกัด

Boam, R. & Sparrow, P. (1992). *Designing and Achieving Competency.* McGraw-Hill, Reading.

Boyatzis, R.E. (1982). *Competence at work In a Stewart ED*. Motivation and society. San Francisso: Jossey-Bass.

Dessler, G. (2003). *Human resource manangement*. New Jersey: Prentice Hall.

Harisson, R., & Kesslers, J. (2004). *Human resource development in knowledge Beconomy*. Basingstoke: Palgrave-Macmillan.

McClelland, D.C. (1975). *A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle.* Boston :Mcber.

Nadler, Leonard. & Nadler, Zeace. (1980). *Corporate Human Resource Development.* New York Van Nostrand Reinhold.

Parry, B.S. (1998). *Just What Is a Competency? And Why Should You Care? Training*, 35, 58-64.

Spencer, L.M., & Spencer, S.M., (1993). *Competence at work: Model for superiorperformance.* Wiley, New York.

Wanichyada Wajirum, Kanyamon Inwang. (2018). Development of Business of Strategies of Community Enterprise Entrepreneurs: A Case Study on Herbal Product Business in Lower Central Region1. *ABAC ODI Journal. 5*(1).

World travel & Tourism Council (WTTC), (2016). *Travel & Tourism Economic Impact 2016.* Autumn Update Summary.

Yorks, L. (2005). *Strategic human resource development*. Mason: South Western Thomson.

ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

กรรณิการ์ คงทอง และ รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

BEHAVIORAL INTENTIONS USING TECHNOLOGY OF B GENERATION AND X GENERATION

Kannika Khongthong and Rujipas Potongsangarun
Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand
E-mail address: Kannika.k@siphhospital.com / Kannika.kho@mahidol.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 27 กุมภาพันธ์ 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 20 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 1 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเส้นทางอิทธิพลของ 1) ความคาดหวังในประสิทธิภาพ 2) ความคาดหวังในความพยายาม 3) อิทธิพลทางสังคมและทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี 4) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน 5) เพศ อายุ ด้านประสบการณ์และความสมัครใจ ที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เคยใช้งานเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน จำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างเชิงสาเหตุของความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกโดยมีปฏิสัมพันธตามเพศ อายุ ประสบการณ์และความสมัครใจในขณะที่ปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก โดยมีปฏิสัมพันธ์ตามประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี แต่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ตามเพศและอายุ ในขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ แต่มีปฏิสัมพันธ์ตามเพศและอายุ ส่วนปัจจัยความคาดหวังในความพยายามและอิทธิพลทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี แต่มีปฏิสัมพันธ์ตามเพศ อายุ ความสมัครใจและประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี ในขณะที่ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม อิทธิพลทางสังคม ทัศนคติ ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

Abstract

The purpose of this research was to study the path of influence of (1) expectation in efficiency; (2) expectation in effort; (3) social influence and attitudes towards technology usage behavior; (4) supporting environment; and (5) sex and age in experience and voluntary affecting behavioral intentions in the usage of technology of a group of Generation B & X. The data was collected from people who used to use technology in daily life, 400 people, using simple random sampling method. The instrument used was questionnaire. Data were analyzed using statistical tools, component analysis and path analysis to verify the consistency of causal structural models of behavioral intentions in the usage of technology of Generation B and Generation X

It was found that attitude factor toward technology usage behavior had a positive direct influence, which was correlated by gender, age, experience and voluntary. While the expectation factor in efficiency had a positive direct influence by interacting with experience using technology, but no interaction by sex and age. While supporting environmental factors had a negative direct influence but are interacted by sex and age. Factors of expectations in efforts and social influences did not influence behavioral intention in using technology but interacts according to gender, age, voluntary and technology experience. While the behavioral intentions had a positive direct influence on the technology usage behavior of Generation B & X groups at significant level of 0.05.

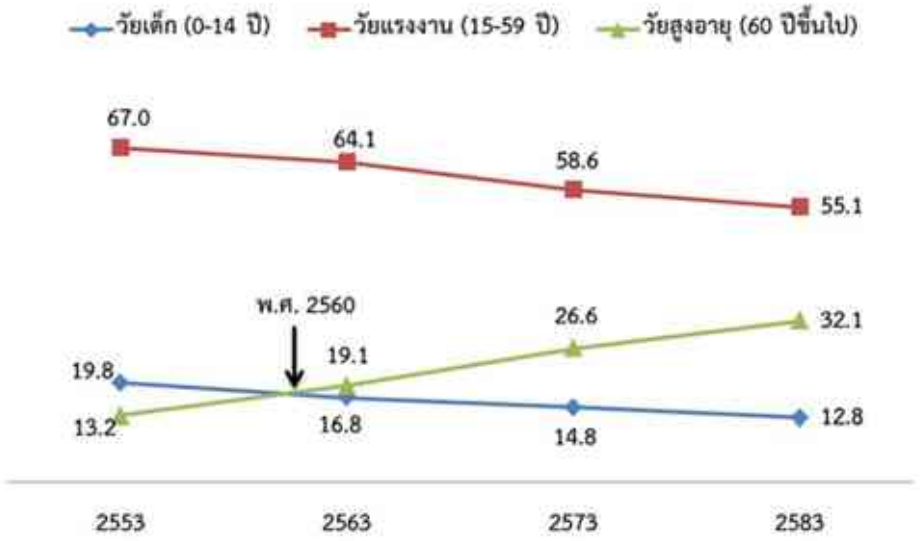
Keywords: Expectation in Efficiency, Expectation in Effort, Social Influence, Attitude, Behavioral Intentions.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรโครงสร้างทางอายุของประชากรแสดงด้วยสัดส่วนของประชากรในวัยต่างๆ เมื่อจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มอายุ 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ประชากรวัยเด็ก (อายุน้อยกว่า 15 ปี) วัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) และวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) จะเห็นได้ว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2553 –พ.ศ.2583 สัดส่วนของประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงาน มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 13.2 ในพ.ศ.2553 เป็นร้อยละ 32.1 ในพ.ศ.2583 และที่

น่าสังเกต คือ ในปีพ.ศ.2560 จะเป็นปีที่คาดว่าสัดส่วนของประชากรวัยเด็กจะเท่ากันกับสัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุปัญหาที่ตามมาของการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย (ภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 สัดส่วนประชากรวัยเด็ก วัยแรงงานและวัยสูงอายุ พ.ศ.2553 – พ.ศ.2583



แหล่งข้อมูล : 1. สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ.2553 สำนักงานสถิติแห่งชาติ
2. การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2553 – 2583 สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2556)

ภาพที่ 1 การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2553 – พ.ศ.2583 พบว่า สัดส่วนของประชากรสูงอายุวัยปลายอายุ 80 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจนกล่าวคือ สัดส่วนของผู้สูงอายุวัยปลายจะเพิ่มจากประมาณร้อยละ 12.7 ของประชากรสูงอายุทั้งหมดเป็นเกือบ 1 ใน 5 ของประชากรสูงอายุ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุวัยปลายนี้ จะสะท้อนถึงการสูงอายุขึ้นของประชากรสูงอายุ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวมาพร้อมกับโอกาสทางธุรกิจอันดีด้วยเช่นกัน เพราะมันได้ส่งผลให้แนวโน้มพฤติกรรมการบริโภคเปลี่ยนแปลงไปกลุ่มผู้สูงอายุเหล่านี้ได้กลายมาเป็นหนึ่งในกลุ่มประชากรที่มีอำนาจต่อรองในการซื้อและมีกำลังซื้อสูง เนื่องจากมีเงินเก็บจากการทำงานหนักมาทั้งชีวิต จึงมีศักยภาพสูงในการใช้จ่าย ผู้ประกอบการจึงควรเร่งศึกษาช่องทางในการดึงพวกเขาเหล่านั้นมาเป็นฐานลูกค้าที่สำคัญ และที่สำคัญการที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างเต็มตัวจะช่วยเพิ่มจำนวนสินค้าและบริการที่ตอบสนองต่อผู้บริโภคกลุ่มดังกล่าวให้ออกสู่ตลาดมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เช่น นวัตกรรมและบริการเพื่อสร้างเสริมสุขภาพเพื่อการบำบัดรักษาและเพื่อการดำเนินชีวิตประจำวันในประเทศไทยเริ่มมีการตระหนักรู้ถึงปัญหาดังกล่าวแต่ก็ยังไม่มีนโยบายในการรับมือกับเรื่องนี้อย่างชัดเจนอย่างไรก็ตามเริ่มมีเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตประจำวันให้เห็นกันบ้างแล้วทั้งทางตรงและทางอ้อมยกตัวอย่าง เช่น กลุ่มธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ

และอุปกรณ์การแพทย์เพื่อใช้ดูแลผู้สูงอายุภายในบ้านก็มีออกมาวางขายกันมากขึ้น ยังมีแอพพลิเคชั่นทางการแพทย์เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการดูแลตนเองในกรณีต่าง ๆ นอกจากนี้เทคโนโลยีที่อาจจะไม่ได้ออกแบบมาเพื่อผู้สูงอายุโดยเฉพาะแต่ก็ทำให้มีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายมากขึ้นอย่างการค้าออนไลน์ (e-Commerce) หรือ การชำระเงินออนไลน์ (e-Payment) ก็เป็นอีกแรงสนับสนุนสำคัญที่ทำให้ผู้สูงวัยช่วยเหลือตนเองได้ ไม่ต้องออกจากบ้านก็สามารถซื้อของหรือชำระค่าบริการต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัย ในการทำธุรกิจเรามองว่านอกจากจะต้องทำให้ผู้สูงวัยเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกกับชีวิตแล้ว จะต้องมีตลาดสำหรับรองรับความต้องการของคนกลุ่มนี้ด้วย เป็นเหตุผลให้ แพล็ตฟอร์มการค้าออนไลน์ เช่น Shopee มองเห็นถึงโอกาสนี้และมีการเพิ่มสินค้าที่ตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มผู้บริโภคทุก ๆ กลุ่มให้ครอบคลุมมากที่สุด (มณีรัตน์ อนุโลมสมบัติ, 2560)

อย่างไรก็ตามการทบทวนงานวิจัยในอดีตจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้แอพพลิเคชั่นไลน์ของผู้สูงอายุ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้แอพพลิเคชั่นไลน์ของผู้สูงอายุ คือ 1) ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ของแอพพลิเคชั่นไลน์ 2) ปัจจัยความสะดวกสบายในการใช้งานของแอพพลิเคชั่นไลน์ และ 3) ปัจจัยความบันเทิงในการใช้งานของแอพพลิเคชั่นไลน์ในขณะที่ปัจจัยการรับรู้ความง่ายของแอพพลิเคชั่นไลน์ ปัจจัยทัศนคติต่อการใช้งานของแอพพลิเคชั่นไลน์ ปัจจัยอิทธิพลทางสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้แอพพลิเคชั่นไลน์ของผู้สูงอายุ (เฉลิมศักดิ์ บุญประเสริฐ, 2560) และผลการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความพึงพอใจของกลุ่มคนผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สูงอายุที่มีอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์แตกต่างกันและวัตถุประสงค์ในการใช้บริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ ช่องทางการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ สถานที่ที่ใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ความบ่อยในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ระยะเวลาในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ และช่วงเวลาในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์แตกต่างกัน(กันตพล บันทัดทอง, 2558) ในขณะที่การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการใช้ไลน์แอพพลิเคชั่นของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะทางประชากรแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการใช้ไลน์แตกต่างกัน ดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกันมีระยะเวลาในการใช้ไลน์ (ชั่วโมง) ไม่แตกต่างกัน รายได้ที่แตกต่างกันมีระยะเวลาในการใช้ไลน์ (ชั่วโมง) แตกต่างกันและการเข้าถึงแตกต่างกันจะมีความสามารถในการใช้ไลน์แตกต่างกัน ดังนี้การเข้าถึงอุปกรณ์สื่อสารแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อไลน์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ไลน์ ทักษะการใช้ไลน์และความรู้การจัดการเนื้อหาไลน์แตกต่างกัน (ศิริพร แซ่ลิ้ม, 2558) ในขณะที่ผลการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่มีผลต่อระดับความสุขของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระยะเวลาที่ใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของผู้สูงอายุ โดยการใช้ 2-4 ชั่วโมงต่อวันมีผลต่อระดับความสุขของผู้สูงอายุมากที่สุด เช่นเดียวกับจำนวนวันที่ใช้ต่อสัปดาห์ โดยการใช้ 4-6 วันต่อสัปดาห์มีระดับความสุขมากที่สุด รวมถึงในส่วนของระยะเวลาห่างในการติดตามความเคลื่อนไหวในแต่ละครั้งนั้นเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่เมื่อผู้สูงอายุมีระยะเวลาห่างในการติดตามความเคลื่อนไหวในแต่ละครั้งในระยะเวลาห่างที่มากขึ้นระดับความสุขก็จะมากขึ้นโดยการติดตามมากกว่า 2 ชั่วโมง

มีระดับความสุขมากที่สุด (วีรณัฐ โรจนประภา, 2560) และจากการทบทวนทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology acceptance Research) เป็นการศึกษาในเชิงพฤติกรรมมนุษย์ เพื่ออธิบายวิธีการและเหตุผลของแต่ละบุคคลในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ โดยมีทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่และการยอมรับนวัตกรรมเป็นพื้นฐาน และในแต่ละทฤษฎีจะมีองค์ประกอบหลักสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยหรือตัวกำหนดที่แตกต่างกันว่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กันอย่างไรในการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและการใช้จนกระทั่งทำให้นวัตกรรมนั้นเป็นเทคโนโลยีและ/หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489–2507 โดยมีอายุประมาณ 49 ปีขึ้นไปและกลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ กลุ่มคนที่มีอายุลดหลั่นลงมาอีกช่วงหนึ่งเกิดประมาณปี พ.ศ.2508-2522 อายุ 34-48 ปี งานวิจัยนี้จะศึกษาถึงทัศนคติในด้านต่างๆ และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี โดยใช้ทฤษฎี Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาได้พัฒนา แบบบูรณาการ จากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA: Theory of Reasoned Action) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB: Theory of Planned Behavior) ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (IDT: Innovation Diffusion Theory) แบบจำลองการจูงใจ(MM: Motivational Model) แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี(TAM: Technology Acceptance Model) เพื่อใช้ศึกษาพฤติกรรมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลงานวิจัยที่ได้รับคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและพัฒนาสังคมผู้สูงอายุให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม อิทธิพลทางสังคม ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน เพศ อายุ ความสมัครใจและประสบการณ์ตามระยะเวลาและความถี่ที่ใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม อิทธิพลทางสังคม ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม ที่เกี่ยวข้องการใช้เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน เพศ อายุ ความสมัครใจและด้านประสบการณ์ตามระยะเวลาและความถี่ที่ใช้เทคโนโลยีที่มีต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีที่มีต่อพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

2) ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายามมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

3) ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคมมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

4) ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนมีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

6) ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ขอบเขตการศึกษา

1) งานวิจัยนี้จะศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจเชิงพฤติกรรม การใช้เทคโนโลยีของกลุ่มผู้ใช้อายุตั้งแต่ 34 ปีขึ้นไป เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยใช้ทฤษฎี Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ถูกพัฒนาแบบบูรณาการ จากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA: Theory of Reasoned Action) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB: Theory of Planned Behavior) ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม (IDT: Innovation Diffusion Theory) แบบจำลองการจูงใจ(MM: Motivational Model) แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี(TAM: Technology Acceptance Model)

2) ขอบเขตด้านพื้นที่เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ให้กับกลุ่มผู้ใช้เทคโนโลยีกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์โดยตรง

3) ขอบเขตด้านเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล ในช่วงเดือนมีนาคม 2561 – มีนาคม 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางนำไปสู่การเตรียมความพร้อมในภาครัฐและภาคเอกชนในการวางแผนและปรับกลยุทธ์ในการให้บริการในทุกกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสำหรับกลุ่มเป้าหมายช่วงอายุ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ในการเข้าสู่ยุคดิจิทัล

นิยามปฏิบัติการ

การยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance) หมายถึง การทำความเข้าใจในเทคโนโลยี และการตัดสินใจที่จะยอมรับเทคโนโลยีแล้วนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวัน คือ การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ความตั้งใจที่จะใช้ (Intention to Use) การรับรู้ถึงความเสี่ยง (Perceived Risk) ทัศนคติที่มีต่อการใช้ (Attitude toward Using) และการนำมาใช้งานจริง (Actual Use) เป็นต้น (Chu & Chu, 2011)

ความคาดหวังจากการใช้งาน (Performance Expectancy) หมายถึง ความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ความคาดหวังจากการใช้งาน หมายถึง ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยให้ผู้ใช้บริการสามารถตรวจสอบข้อมูลทางธุรกรรมได้อย่างรวดเร็ว มีความสะดวกช่วยยืนยันความถูกต้องและเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลส่วนบุคคลและเหมาะสำหรับใช้ในแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใช้บริการช่วยลดระยะเวลาและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน (Viswanath et al., 2003)

สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (Facilitating Conditions) หมายถึง การได้รับความสะดวกสบายจากการใช้เทคโนโลยีในธุรกรรมต่าง ๆ และเป็นหนึ่งของปัจจัยส่งผลต่อความเชื่อของผู้ใช้เกี่ยวกับความสะดวกที่มีอยู่และส่งผลความตั้งใจใช้งานเทคโนโลยี(Rad, Dahlan, Iahad, Nilashi and Zakaria, 2014)

อิทธิพลทางสังคม (Social influence) คือ สิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้ผู้ใช้งานถูกชักจูงจากปัจจัยภายนอกให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เช่น สิ่งแวดล้อม ลักษณะเฉพาะ บุคคล การกระทำโดยคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด หรือความรู้สึกของ คนอื่น (Ajzen & Fishbein, 1975; Venkatesh et al., 2003) Malhotra & Galletta (1999)

ทัศนคติที่มีต่อการใช้ คือ ความโน้มเอียง ทางจิตวิทยาที่แสดงออกโดยการประเมินระดับความชอบหรือไม่ชอบเทคโนโลยี (Eagly & Chaiken, 1993)

พฤติกรรมผู้บริโภค (Human Behavior) หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการเสาะแสวงหา การเลือก การซื้อ การใช้ การประเมินผล และการกำจัดผลิตภัณฑ์และบริการหลังการใช้ เพื่อสนองความต้องการและความปรารถนาอยากได้ให้ได้รับความพอใจ (Schiffman and Kanuk, 1994)

ความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี (Intention to use technology) หมายถึง ความตั้งใจของผู้ใช้จะใช้งาน และความเป็นไปได้ที่ผู้ใช้จะยอมรับและมีท่าทีที่จะใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ ต่อไปในอนาคต

เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 – 2507 โดยมีอายุประมาณ 49 ปีขึ้นไป หากนับจากอายุแล้วก็จะเห็นได้ว่าเป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุแล้วนั่นเอง

เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ กลุ่มคนที่มีอายุลดหลั่นลงมาอีกช่วงหนึ่ง เกิดประมาณปี พ.ศ.2508-2522 อายุ 34-48 ปี คนกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงที่ไม่ลำบากเท่ารุ่น Baby boomer และยังเป็นช่วงของสันติภาพ สภาวะโลกสงบเรียบร้อย หลาย ๆ ประเทศเริ่มมีความมั่งคั่ง ดังนั้นการใช้ชีวิตของคนรุ่นนี้จึงเริ่มมีเทคโนโลยีเข้ามา

เกี่ยวข้องบ้างเล็กน้อย เช่น คอมพิวเตอร์ วิดีโอเกม วอล์คแมน เป็นต้น (ที่มา: http://socialintegrated.com/ความแตกต่างของคนหลาก-generation, 2013)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริโภคที่เคยใช้เทคโนโลยี โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ไม่จำกัดเขตพื้นที่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม โดยอาศัยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 186) การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 384.16 ชุด ผู้วิจัยจึงทำการประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 สำรองเผื่อแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์อีก 5 % รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่างวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เคยใช้เทคโนโลยีในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้การสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) จำนวน 400 ชุด โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ อายุ ประสบการณ์และความสมัครใจ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการใช้งาน ความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม อิทธิพลทางสังคม สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่ม เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์

2. กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ป่วยที่เคยใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ใช่โรงพยาบาลที่ต้องการศึกษาโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดและนำไปทำ

การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของข้อคำถามรายข้อ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามรายข้อแต่ละค่าควรอยู่ระหว่าง 0.700-1.000 (0.713–0.943)

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 400 ชุด

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในเรื่องความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางการ ตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (Primary Data) โดยอาศัยการแจกแบบสอบถามออนไลน์

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยเรื่องความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95%

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

2. วิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวความคิด ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิตเชิงอนุมานขั้นสูง-ดังต่อไปนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยนำผลข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาศึกษาโดยมีการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อใช้ อ้างอิงพฤติกรรมของประชากร โดยทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Hypothesis Testing) เพื่อยืนยันสิ่งที่ ผู้วิจัยตั้งข้อสมมติฐานว่าถูกต้องหรือไม่ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation) ของตัวแปรนำระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เพื่อบอกระดับความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปร ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จะต้องมีค่าไม่ควรเกิน +0.80 (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

2.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยที่สัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน เพื่อให้สื่อความหมายได้อย่างครอบคลุม โดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมดูจาก ค่า KMO > 0.5 และค่า Bartlett Test of Sphericity ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.000 จึงแสดงว่าข้อมูลตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

2.2.3 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรและวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีผลการศึกษาดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.5 มีช่วงอายุอยู่ที่ 53 ปีขึ้นไป (เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์) คิดเป็นร้อยละ 56.5

2. ความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงสาเหตุของการตั้งใจเลือกใช้บริการพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบ มีค่า Chi-square=530.867, Chi-Chi-square/df=2.722, df=195, p=0.000, GFI=.901, CFI=.968, RMR=.017, RMSEA =.066, MFI=.951

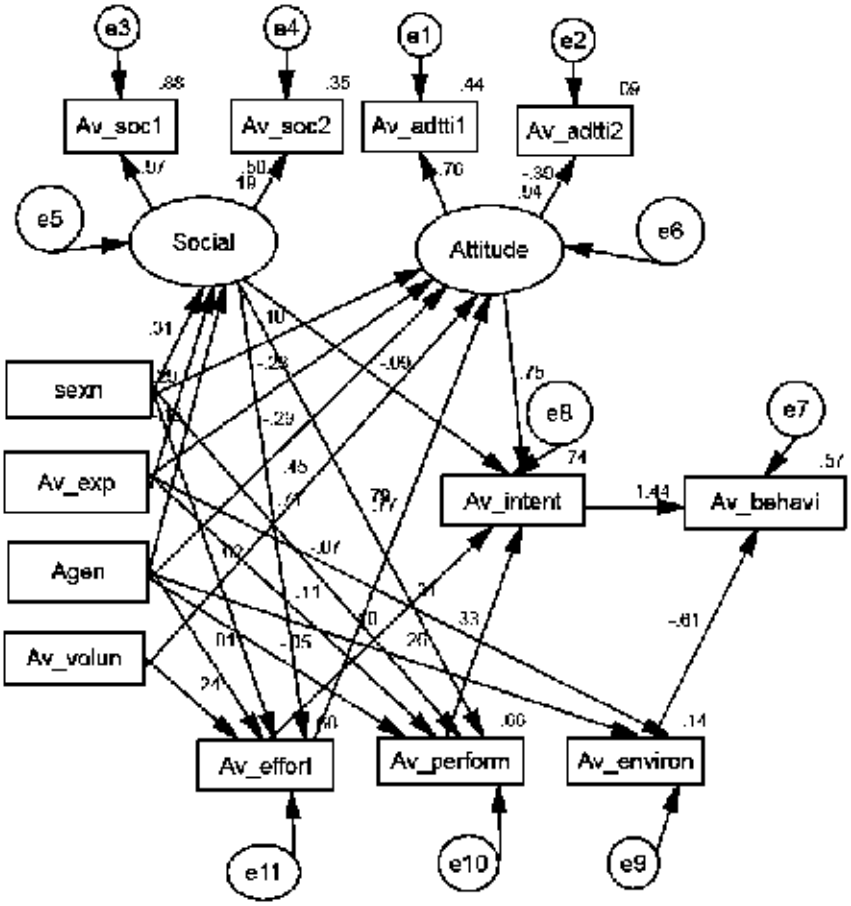
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

3.1 ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมและปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจแสดงพฤติกรรมและ/หรือพฤติกรรมการใช้โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .747 และ .330 ในขณะที่อิทธิพลทางสังคมและความคาดหวังในความพยายามมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจแสดงพฤติกรรมและ/หรือพฤติกรรมการใช้โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .595 และ .572 ตามลำดับ

3.2 ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.438 โดยมีปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมอิทธิพลทางสังคม ความคาดหวังในความพยายามความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความสมัครใจ เพศ อายุ ประสบการณ์ เป็นปัจจัยเสริม

3.3 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมการใช้โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ - .614

4. แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลวัดความสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ ด้านประสบการณ์ ด้านความสมัครใจ ด้านทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้งาน ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ด้านความคาดหวังใน ความพยายาม ด้านอิทธิพลทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ด้านความตั้งใช้เชิงพฤติกรรม ด้านพฤติกรรมการใช้ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกัน (ค่าความสัมพันธ์เป็นบวก) และมีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 (ค่าสัมบูรณ์) ทำให้ไม่เกิดสภาวะ Multicollinearity (กัลยา วาณิชบัญชา, 2557) ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลวัดความสัมพันธ์โครงสร้างการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจแสดงพฤติกรรมและ/หรือพฤติกรรมการใช้ของกลุ่มเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลักและปัจจัยเสริมดังนี้ 1) ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมโดยมี เพศ อายุ ประสบการณ์ ความสมัครใจและความคาดหวังในความพยายามเป็นตัวแปรเสริมส่งผ่าน 2) ความคาดหวังในประสิทธิภาพโดยมีประสบการณ์และอิทธิพลทางสังคมเป็นตัวแปรเสริมส่งผ่าน ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจแสดงพฤติกรรมและ/หรือพฤติกรรมการใช้ไม่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากอิทธิพลทางสังคมและความคาดหวังในการใช้งาน อย่างมีนัยสำคัญแต่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านความคาดหวังในประสิทธิภาพและทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ยกเว้นสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการใช้อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีโดยมีปฏิสัมพันธ์ตามประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีแต่ไม่ปฏิสัมพันธ์ตามเพศและอายุสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอรรัตน์ สำเนียงเพราะ (2554) ศึกษาเรื่องการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน กรณีศึกษา หน่วยงานปฏิบัติการภาคสนามองค์กรผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังจากประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจใช้เทคโนโลยี แต่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ตามอายุ

ด้านความคาดหวังในความพยายาม ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังในความพยายามไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีและไม่ปฏิสัมพันธ์ตามเพศและอายุแต่มีปฏิสัมพันธ์ตามความสมัครใจในการใช้เทคโนโลยีสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการยอมรับบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ของผู้สูงอายุที่พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายามและความวิตกกังวลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีไม่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะใช้งานบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ (ธาดาธิเบศร์ ภูทอง, 2560)

ด้านอิทธิพลทางสังคม ผลการวิเคราะห์พบว่า อิทธิพลทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีแต่มีปฏิสัมพันธ์กับความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม เพศ อายุ และประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธาดาธิเบศร์ ภูทอง และนัทธมน มั่งสูงเนิน (2560) จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการยอมรับบริการ สุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ของผู้สูงอายุที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการยอมรับบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ของผู้สูงอายุขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางสังคมมากที่สุด

ด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีและมีปฏิสัมพันธ์ตามเพศ อายุ ประสบการณ์และความสมัครใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรณษา แสนละเอียด (2560) จากการศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มความตั้งใจในการใช้บริการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านทัศนคติมีผลต่อแนวโน้มการตั้งใจใช้บริการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการใช้แต่มีปฏิสัมพันธ์ตามเพศและอายุ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบังอรรัตน์ สำเนียงเพราะ (2554) ศึกษาเรื่องการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน กรณีศึกษา หน่วยงานปฏิบัติการภาคสนามองค์กรผู้ให้บริการทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพร้อมของอุปกรณ์สนับสนุนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการใช้ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ ของศศิจันทร์ ปัญจทวี (2560)

ความตั้งใจแสดงพฤติกรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า ความตั้งใจแสดงพฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการศึกษาของบังอรรัตน์ สำเนียงเพราะ (2554) ที่พบว่า ความตั้งใจใช้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี จากผลการศึกษาเรื่องการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือน กรณีศึกษา หน่วยงานปฏิบัติการภาคสนามองค์กรผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่และผลงานวิจัยของธาดาธิเบศร์ ภูทอง (2560) จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการยอมรับบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ของผู้สูงอายุผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจที่จะใช้ยังมี อิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้งานจริงด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการหรือผู้แสวงหาโอกาสควรมองความสำคัญให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายให้ได้ใกล้เคียงที่สุด มองถึงการแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อบกพร่องของเทคโนโลยีที่ตนเองที่ผู้ใช้งานรู้สึกถึงความเข้าใจที่งานสามารถแก้ไขได้เองเบื้องต้น ลดการกังวลใจและเพิ่มความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีของกลุ่มเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้เห็นถึงมุมมองและพฤติกรรมความสอดคล้องการพิจารณาถึงความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในด้านอื่น ๆ

2) ควรศึกษากลุ่มประชากร Generation อื่น ๆ หรือกลุ่มที่มีความซับซ้อนด้านพฤติกรรม เพื่อนำไปปรับให้เกิดประโยชน์ในเชิงการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัยจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

กันตพล บันทัดทอง. (2558). *พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความพึงพอใจของกลุ่มคนผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร.* นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ. *การเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์.* (2557). ม.ป.ท.: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

กุศล สุนทรธาดา. (2555). *โครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่ชนบท*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เกวรินทร์ ละเอียดดีนันท์, และนิตนา ฐานิตธนกร. (2559). *การยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคทางออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เฉลิมศักดิ์ บุญประเสริฐ. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้แอพพลิเคชั่นไลน์ของผู้สูงอายุ.* หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ชมพูนุท พรหมภักดิ์. (2556). *การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย*. บทความวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ธาดาธิเบศร์ ภูทอง, และนัทธมน มั่งสูงเนิน. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการยอมรับบริการสุขภาพผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ของผู้สูงอายุ.* สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันทิช ฉลองโภคศิลชัย, และหทัยชนก สุขเจริญ. (2555). *พฤติกรรมการใช้เฟซบุค (Face Book)ของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ.* สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บังอร สำเนียงเพราะ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสำนักงานเสมือนกรณีศึกษา: หน่วยงานปฏิบัติงานภาคสนามองค์กรให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่.* สาขาวิชาบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วริศรา สอนจิตร, และกมล ดอนขวา. (2559). *ความตั้งใจซื้อสินค้าหรือบริการ ออนไลน์ผ่านสมาร์ทโฟน.* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วีรณัฐ โรจนประภา. (2560). พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่มีผลต่อระดับความสุขของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต.

ศศิจันทร์ ปัญจทวี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา: สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่.* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศักรินทร์ ตันสุพงษ์. (2557). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับแอพพลิเคชั่นไลน์.* วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริพร แซ่ลิ้ม. (2558). พฤติกรรมการใช้ไลน์แอพพลิเคชั่นของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สามลดา จิรวัฒน์ วงศ์ธงชัย. (2555*). ปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบาร์โค้ดสองมิติของผู้ใช้งานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย.* สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

อมรเดช สุขเกษม. (2556). *ความคาดหวังต่อการยอมรับโมบายเลิร์นนิ่งของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรทัย เลื่อนวัน. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ:กรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชน ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ.* คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อรวรรณ สุขยาน. (2559). *ความตั้งใจในการใช้ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: การประยุกต์ใช้ตัวแบบการยอมรับเทคโนโลยี.* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อาทิตย์ เกียรติกำจร. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยี: กรณีศึกษาการใช้เทคโนโลยี Interactive Whiteboard ในการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.* มหาวิทยาลัยมหิดล.

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions : A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), Action-control: *From cognition to* behavior (pp.11-39). Heidelberg: Springer

Chu, A. Z-C., & Chu, R. J-C. (2011). the intranet's role in newcomer socialization in hotel industry in Taiwan-technology acceptance model analysis [Electronics version]. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(5), 1163-1179.

Conbach, L. Joseph. (1984). *Essential of Psychology and Education.* New York: Mc–Graw Hill.

Eagly & Chaiken. (1993). *Attitude toward use.*

Howard, J.A. (1994). *Buyer behavior in marketing strategy* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

มุกดามณี ศรีพงษ์เพริศ และ ต้องลักษณ์ บุญธรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

SELECTED FACTORS AFFECTING THE LEARNING MANAGEMENT EFFICIENCY IN THE 21st CENTURY OF PRIMARY SCHOOL TEACHER PATHUM THANI PROVINCE

Mukdamanee Sripongpird and Tongluck Boontham
Faculty of Technical Education Rajamagala University of Technology Thanyaburi, Thailand
E-mail address: Mukdamanee_s@mail.rmutt.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 8 มีนาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 15 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 15 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูระดับประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 359 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การแสดงความใส่ใจในงานการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ การใช้สื่อการเรียนรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.54) 2) ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน และปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.50) 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (x_1) ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู (x_3) และปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน (x_2) ตามลำดับ โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ปัจจัยคัดสรร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

Abstract

The purpose of this research was to study selected factors affecting the 21st century learning management efficiency of primary school teachers in Pathum Thani province.

The sample of this research, selected using multi-stage sampling, consisted of 359 teachers and administrators in primary schools in Pathum Thani province. The research instrument used for collecting data was five-point Likert scale questionnaires. The data were analyzed using mean, standard deviation, and multiple regression analysis – the enter method.

The research revealed that 1) the 21st century learning management efficiency of primary school teachers, as a whole, was at a high level ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.54). This involved proactive learning management, teaching interest, effective learning process, successful learning encouragement, and the use of 21st century learning materials. 2) The selected factors related to the 21st century learning management efficiency of primary school teachers were teacher's work motivation, classroom environment, and teacher personality. These selected factors were at a high level ($\overline{X}$ = 4.25, *SD* = 0.50). 3) The selected factors affecting the 21st century learning management efficiency of primary school teachers in Pathum Thani province were teacher' s work motivation, teacher personality, and classroom environment, respectively.These factors were significant predictors of the 21st century learning management efficiency of primary school teachers and they could explain 64.3% of the variance (*p* = .05).

Keywords: Selected factors, Learning management 21st century, Primary School Teacher Pathum Thani Province

บทนำ

การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญมากในการพัฒนาคน คือ การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระบบโรงเรียนที่ถือเป็นรากฐานของการพัฒนาคน ครูเป็นบุคคลสำคัญสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ เป็นบุคคลที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้จะบรรลุผลได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่าง ๆ หลายปัจจัย จากผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากคะแนน O – Net ยังไม่เป็นที่น่าพอใจด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนเทียบกับนานาประเทศทั่วโลกและประเทศในกลุ่มอาเซียนยังอยู่ในลำดับที่ต่ำ ด้านทักษะการใฝ่หาความรู้ของคนไทยพบว่าเพิ่มมากขึ้นแต่ยังขาดความสามารถในด้านการจัดการ และการสังเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพอัน

เนื่องมาจากจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน จำนวนนักเรียนต่อจำนวนครูต่ำกว่าเกณฑ์โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่ำ นั้นสาเหตุมิใช่มาจากตัวนักเรียน เพียงอย่างเดียว เช่น ผู้บริหาร ครูผู้สอน หลักสูตรและสภาพแวดล้อม มีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆให้บรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง พิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครู เพราะประสิทธิภาพการสอนของครูสำคัญสำหรับการพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนการสอนทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบ และมีศักยภาพ ดังนั้นการศึกษาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ปัจจัยส่งผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูจึงเป็นสิ่งที่ครูบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสนใจ ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพื่อจะได้นำ ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น (เบญจมาศ กระตารัตน์, 2556) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทย ต้องเริ่มจากสถานศึกษาทุกแห่ง ดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง โดยการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการพัฒนากระบวนการบริหารและ การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาอาจจะเป็นการสร้างความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อทำให้เด็กไทยเป็นคนดีมีความสามารถและมี ความสุข จะได้ช่วยกันสร้างสรรค์สังคมไทยให้มีสันติ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน เศรษฐกิจมั่นคง สามารถร่วมมือ และแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ดังนั้นการที่ผู้เรียนจะได้รับความรู้หรือประสบการณ์อันเกิดจากการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการสอนของครูและปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู เป็นความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นครูผู้สอนต้องใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการจัดระบบการเรียนการสอน ครูที่มีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนจะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ดังนั้นประสิทธิภาพการสอนของครูจึงเป็นตัวกำหนดคุณภาพของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ จรัสศรี หะทะยัง (2557 : 62) พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ได้แก่ การใช้สื่อการเรียนการสอน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ นัยนา กวนวงค์ (2552 : 131) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อเทตยา แก้วศรีหา (2558 : 62) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อปประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 32 ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ด้านแรงจูงใจและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพของครู ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอน ของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ด้านภาระงานของครู ส่วนด้านเจตคติต่อการสอนไม่แตกต่างกัน และสุภัทรา ภมร (2554 : 82) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนภาษาอังกฤษของครูช่วงชั้นที่ 1-2 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม มีจำนวน 3 ตัว คือการใช้สื่อการสอนของครู เจตคติของครูต่อนักเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการสอนภาษาอังกฤษ และมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .01

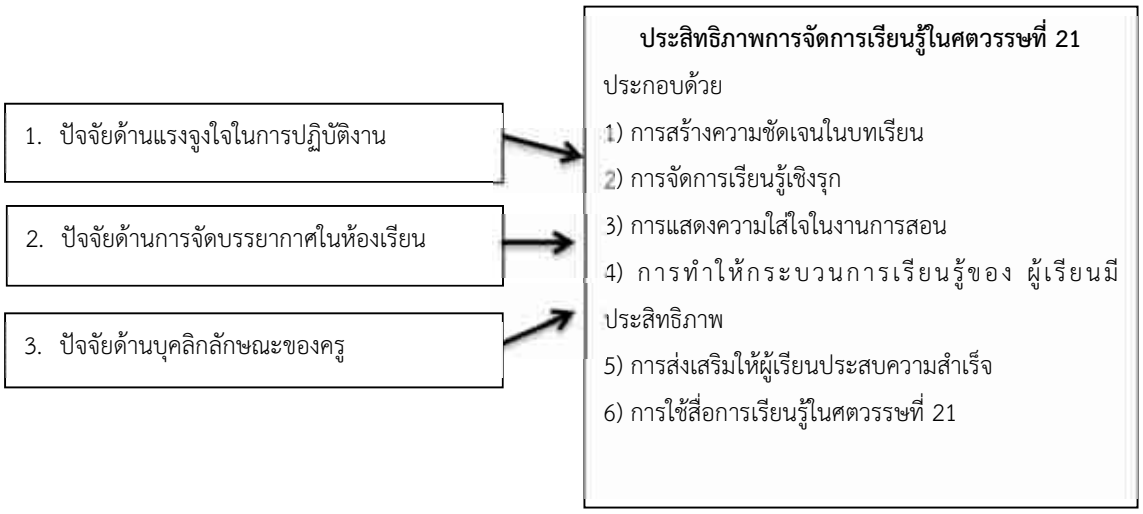
โดยผู้วิจัยยังค้นคว้าว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน และปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐต่อไป อีกทั้งเพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการแก้ปัญหา พัฒนา ปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ของนัยนา กวนวงค์ (2552) อเทตยา แก้วศรีหา (2558) จรัสศรี หะทะยัง (2557) เบญจมาศ กระตารัตน์ (2556) วรรณา เวกาสมี (2555) ศุภชัย สว่างภพ (2555) สุภัทรา ภมร (2554) จีรนันท์ พันธ์ฉลาด (2552) ดลนภา กลางมณี (2552) พิริยะ ทองมนต์ (2552) นิเลาะ แวอุเซ็ง (2552) อรวรรณ รุ่งวิสัย (2552) จินตนา แสนคำ (2551) มนตรี ภูวิโคตร (2550) Anderson (2000) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน 3) ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู โดยนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3,214 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2560)

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 359 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน ±10 (ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. 2551) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ 6) การใช้สื่อการเรียนรู้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5

ระดับ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน และ 3) ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินแบบสมดุลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานีระหว่าง 0.75 – 1.00 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 359 ฉบับ ไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคัดเลือกความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 85

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมีผลการวิจัย พบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ด้านระดับการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี ตามลำดับ

2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน ($\overline{X}$=4.09, S.D.=0.76) รองลงมา คือการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$=4.08, S.D.=0.69) และการใช้สื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ($\overline{X}$=4.07, S.D.=0.62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\overline{X}$=3.99, S.D.=0.68) ตามลำดับ

3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ($\overline{X}$=4.39, S.D.=0.42) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู ($\overline{X}$=4.21,

S.D.=0.59) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน($\overline{X}$=4.14, S.D.=0.70) ตามลำดับ

4) ปัจจัยที่ใช้ในการพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา ได้ร้อยละ 64.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายปัจจัยพบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (x_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.392 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู (x_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.283 และปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน (x_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.097 สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	b	S.E.b	B	t	Sig.
Constant	.816	.181		4.515	.000
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(x_1)	.392	.033	.516	11.832	.000
ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน(x_2)	.097	.063	.076	1.547	.004
ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู (x_3)	.283	.041	.313	6.963	.000
R^2 = .643 R = .802					

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$\hat{y}$ = 0.816 + 0.392 x_1 + 0.283 x_3 + 0.097 x_2

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

Zy' = 0.516 x_1 + 0.313 x_3 + 0.076 x_2

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่ามีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ซึ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้เรียนและผู้สอนต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด รวมทั้งพฤติกรรมที่ผู้สอนแสดงต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ อันเป็นปัจจัยสำคัญ

ที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูจึงควรจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะ ความรู้ วิธีการหรือพฤติกรรมของผู้เรียนสอดคล้องกับ ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์ (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในสถานศึกษา สังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูในภาพรวมและรายประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการสอนของ ครูด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน และการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของ ครูในโรงเรียนสังกัดทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพการสอน ของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการสอน ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และด้านการสร้างความชัดเจนเป็นบทเรียน ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ และการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การแสดงความใส่ใจในงานการสอน สอดคล้องกับ ปริศนา กล้าหาญ (2559) พบว่าประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการแสดงความใส่ใจในงานการสอน ซึ่งสอดคล้องกับจินตนา แสนคำ (2551) ครูที่มีการเตรียมความพร้อมในส่วนของเนื้อหาวิชาการ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการวางแผนการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนได้ครบถ้วนทำให้สามารถใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการประสิทธิการจัดการเรียนรู้ของครู มีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัยอันเนื่องมากจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ครูจึงต้องมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อที่จะจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภชัย สว่างภพ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าปัจจัยด้านครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมาก คือ บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล ความสามารทางวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน บุคลิกภาพของครู เจตคติของครูต่อนักเรียน และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นัยนา

กวนวงค์ (2552) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการการจัดการเรียนรู้ของครู คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ อเทตยา แก้วศรีหา (2558) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน รองลงมา คือ บุคลิกลักษณะของครู และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจมาศ กระตารัตน์ (2556) พบว่าปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ด้านแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพของครู สอดคล้องกับ อรวรรณ รุ่งวิสัย (2552) พบว่าปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ บรรยากาศในห้องเรียน วิธีสอนของครู การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ และความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

3) ปัจจัยทุกตัวที่ใช้ในการพยากรณ์รวมกันกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยลำดับแรก เนื่องมาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกับครูโดยตรงเพื่อจูงใจให้ครูรักในการสอน และกระตุ้นความพึงพอใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิติกาญจน์ คงชัย (2560) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครู โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ให้กำลังใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ นัยนา กวนวงค์ (2559) พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการการสอนของครู เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวการให้เกิดพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และแรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ลำดับที่สอง ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครู เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่นับได้ว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติ และครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ผู้เรียนให้ความเคารพนับถือ ดังนั้นหากครูมีบุคลิกลักษณะที่ดี จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ภัทราวรรณ ซาสันเทียะ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมและส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู เนื่องจากการที่ครูมีบุคลิกภาพที่ดี ย่อมมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นไปในทางที่ดีด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจมาศ กระตารัตน์ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ เนื่องจาก ลักษระการแดสงอออกของครูทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยมทางสังคม และบุคลิกภาพทางสติปัญญา และพฤติกรรมทีแสดงออกในสถานการณ์หนึ่ง ๆ จนเกิดเป็นนิสัยที่ยอมรับ

นักเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้องทำให้นักเรียนยึดถือเป็นแบบอย่าง ให้การเคารพนับถือ ยำเกรง ซึ่งส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่สาม ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน เนื่องจากการที่ครูสามารถสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ผู้เรียนจะมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ไปพร้อมกับครู ซึ่งสอดคล้องกับ พิริยะ ทองมนต์ (2552) พบว่า ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการการจัดการเรียนรู้ของครู สอดคล้องกับ เบญจมาศ กระตารัตน์ (2556) พบว่า การจัดบรรยากาศในห้องเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู เนื่องจากการจัดบรรยากาศในห้องเรียน เป็นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนในห้องเรียน หรือที่อยู่นรอบ ๆ ตัว ทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ระดับอารมณ์ ความรู้สึก พฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นพร้อมที่จะรับความรู้ และครูก็พร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ มนตรี ภูวิโคตร (2550) พบว่า ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการการจัดการเรียนรู้ของครู

ปัจจัยทุกตัวส่งผลกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากในการจัดการเรียนรู้นั้น ครูถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้การที่ครูมีแรงจูงใจทางบวกในการจัดกิจกรรม หรือมีแรงผลักดันจะทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นและมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนช่วยให้บรรยากาศในห้องเรียนและสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีความผ่อนคลายและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ครูต้องมีการวางแผนปรับเปลี่ยนเนื้อหาการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ง่ายต่อความเข้าใจ และให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ที่คาดหวัง

1.2 จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการส่งเสริมปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทุกปัจจัย ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศในห้องเรียน เป็นตัวแปรพยากรณ์ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับครู เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์และปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มี การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ย่อมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียน นอกจากนี้การมีห้องเรียนที่มีบรรยากาศแจ่มใส สะอาด สว่าง กว้างขวางพอเหมาะ มีโต๊ะเก้าอี้ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีมุมวิชาการส่งเสริมความรู้ ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

1.2.3 ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของครูเป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีบุคลิกลักษณะลักษณะที่ดีเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้เรียนยึดถือเป็นแบบอย่างและให้การนับถือเคารพยำเกรง ช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เช่น ด้าน เจตคติต่อวิชาชีพ ความสามารถทางด้านวิชาการ เป็นต้น

2.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารเพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จรัสศรี หะทะยัง. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จินตนา เสนคำ. (2551). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จีรนันท์ พันธ์ฉลาด. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฐิติกาญจน์ คงชัย. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ดลภา วงษ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ดลนภา กลางมณี. (2552). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ สอนของครูวิทยาศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นัยนา กวนวงค์. (2552). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นิเลาะ แวอุเซ็ง. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

เบญจมาศ กระตารัตน์. (2556). *ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนวิทยาศาสตร์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ปริศนา กล้าหาญ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พิริยะ ทองมนต์. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ช่วงชั้นที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ภัทราวรรณ ซาสันเทียะ. (2560). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. (2552). *พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

มนตรี ภูวิโคตร. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนขยยโอกาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 7.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณา เวสกามี. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ศิริชัย กาญจนวาส, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, และดิเรก ศรีสุโข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับการวิจัย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย สว่างภพ. (2555). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุภัทรา ภมร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนภาษาอังกฤษของครูช่วงขั้นที่ 1-2 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุรสงคราม (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช (2560-2579).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อเทตยา แก้วศรีหา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*

อรวรรณ รุ่งวิสัย. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูการงานอาชีพและเทคโนโลยีระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Anderson, C. D. (2000). *The importance of instructional leadership behavior as perceived by middle school teacher, middle school principal, and educational leadership professors. Educational.*

GOOD GOVERNANCE AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT
CASE STUDY OF NAKAWA MUNICIPALITY KAMPALA DISTRICT-UGANDA

Fred Wambulwa and Pongsatean Luengalongkot
Graduate School of Public Administration, Burapha University, Chonburi, Thailand
E-mail address: fredwambulwa1@gmail.com, pongsate@hotmail.com.

วันที่รับบทความ (Received) 21 พฤษภาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 23 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 27 มีนาคม 2562

Abstract

The objective of this study is to examine the relationship between good governance and sustainable development. The population consisted of 196,262 people. The sampling size was calculated by Taro Yamane's formula. There were 400 participants used as a sampling group. Stratified random sampling is then employed to determine the number of participants in proportion to the number of people in each parish and were randomly selected by simple random sampling. A questionnaire was used as the research instrument in this study. The data analysis, to test the hypothesis by analyzing the relationship between good governance and sustainable development. A Pearson Product Moment Correlation was used at a significant level at 0.01.

The results revealed that there was a significant linear relationship between Good governance and Sustainable development. Good governance entails giving equal treatment to citizens, giving special attention to the vulnerable and disadvantaged including the minority groups, children and women. Furthermore, Good governance is the backbone of any country's progress in all aspects with special regard to economic and social transformation means that development without considerations for Good governance is likely to be temporally. Sustainable development ensures peaceful co-existence, security and society cohesion of a country. If management team improves on Good governance then Sustainable development implementation will become easier and attainable. Bring about Nakawa municipality in general will be on the right path to sustainable peace, where the number of the people in extreme poverty will be tremendously reduced.

Keywords: Good Governance, Sustainable Development

Introduction

According to Kaufmann (2005, pp. 81-84) corruption defined here as privatization of public policy, or policy corruption where leaders twist policy to enable them access to public resources for personal gain is the major challenge for developing countries mostly in Latin America, Africa, transition states, and others, which also suffer from infrastructure problems, and are in dire need of investment (Kaufmann 2005, pp. 81-84). In the report of Transparency International 2016, Uganda has been placed among the most inefficient and corrupt countries, 151 out of 171 countries in the Corruption Perception Index (CPI) annual report conducted by Transparency International in 2016. In the report, Uganda scored 25% dropping 12 places from its position in the 2015 (Lumu, & Akampurira, 2017). Such a report confirms the voices of the ordinary citizens as well as the patriotic Ugandans in acknowledging that corruption and the and in general absence of adherence to good governance practices is the main challenge to Uganda's journey towards sustainable development. Sustainable development demands consideration for the future generation by consuming or at least taking what one needs at a time. It also calls for equitable distribution of opportunities including resources. It goes without emphasis that Uganda's road to sustainable development by reducing poverty is at stake without adherence to good governance practices (Godfrey & Jun Yu, 2015).

It is upon the above background that the author suggests that the only sure way to Uganda's firm peace, security and progress is through total sustainable development practices which are grounded on solid good governance attributes. The government reports show that Uganda is on the right path towards GG and SDT. However other reports especially from the independent Researchers, bloggers and other civil society organizations point to deteriorating situation. For example reacting to the launch of the sustainable development goals (SDGs), Aine (2015) had this to say... "*We continue to have great policy but only for the books – most of it never gets enforced – as a result we the end users don't see anything much changing*". Such statements represent the state of hopelessness among the Ugandan masses who wake up to the daily hustles of trying to get "cassava" (food or survival) as it is referred to in Uganda. Closely related to the above, the executive director of Transparency international Uganda (TIU) Peter Wandela attributed Uganda's 12 place drop from the 2015 report on the 2016 presidential and parliament elections that saw political aspirant splash monies in a bid to get the people's vote. According to him, the leaders

spent a lot on organizing rallies and giving money to the voters to vote in their favor. This is not good for the growth of democracy and good governance. Speaking to journalists at the Transparency International Uganda (TIU) headquarters in Ntinda the chairperson (TIU) John Mary Odoy was reported to have said that because of the increase inequality in the country "Corruption and equality are the same things, those who have a lot of money have continued to get rich by exploiting the poor and the poor are just getting worse" (Lumu & Akampurira, 2017). Odoy further reportedly linked Uganda's poor performance in the (CPI) report to politician's endless empty promises to tackle corruption and never deliver their promises have made the situation worse by exciting the public with catchy phrases like "zero tolerance to corruption" and the recent "kisanja akuna muchezo" and after turn around against the people they promised". He instead advised Uganda's political leadership to walk the talk instead of making empty promises. (Lumu & Akampurira, 2017) Such are everyday statements from concerned citizens, patriots, and civil society organizations and yet no scholarly research has been carried out to independently establish the true picture of good governance and sustainable development practices in Uganda in recent times. More so the only most recent study in a rural setting was conducted by Renier (2011) revealed that "the circumvention of conventional political processes has permitted the establishment of an obscured international bourgeois dictatorship shrouded with the veneer of democratic populism, which reinforces the domestic dominance of elite classes over poor peasants in Uganda". (Renier,2011,p.46)

To conclude this problem statement, we should reflect on the words of Clark (2012) that "*without good governance, countries will find it hard to achieve any sustained development results, let alone rise to the contemporary challenge of achieving equitable and sustainable development*". Governance is about people; therefore it is the purpose of this study to establish the relationship between Good governance and sustainable development in Uganda in a case study of Nakawa municipality without relying solely on government reports nor extremely one sided accounts. To achieve this purpose, the author identified the research gap below which aided in setting research questions as guiding principles of the study. The review of literature has shown that a number of studies have been conducted on the topic of good governance and sustainable development. However, the early debates for example concentrated on whether to peruse Good governance or development. The extremists of either side stood their ground. While the neutrals saw a link be-

tween the two. There are no studies to find out the relationship between the two in nakawa municipality nor has any study been carried out to examine the relationship between good governance and sustainable development in nakawa. Therefore this study seeks to get primary data through a cross sectional survey to fill the above identified knowledge gap.

Research Questions

Is there a relationship between good governance and sustainable development in Nakawa municipality Uganda?

Research objectives

To examine the relationship between good governance and sustainable development in Nakawa municipality

Hypothesis of the Research, We propose one general hypothesis that;

There is a relationship between good governance and sustainable development in Nakawa municipality

Conceptual frame work

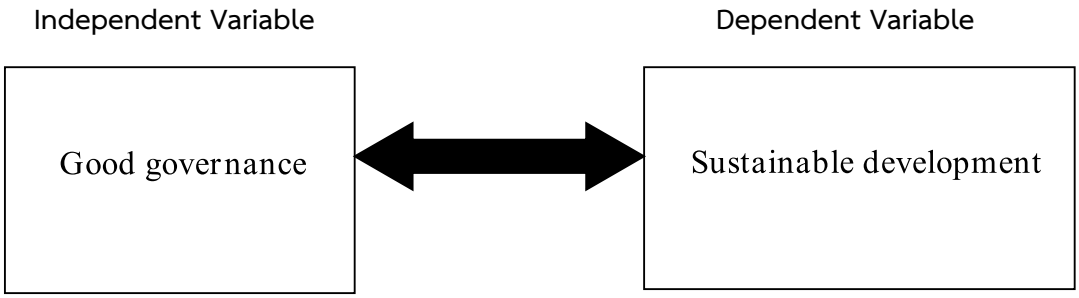


Figure 1: Conceptual Framework

Methodology

Population (N)

According to Report of Uganda Bureau of statistics (UBOS) titled Uganda National Population and Housing Census (Uganda Bureau of Statistics, 2017).The target population of 196,262 of age group 18 and above who are of the voting age.

Sample (n)

The sample space was determined by Yamane's (1967) sampling formula from the target population of 196,262 people in Nakawa Division. Below is the formula of Yamane used to calculate sample size used in this research.

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e^2)}$$

Where n = sample size)

N = Total population

e = standard error=0.05

$$n = \frac{196262}{1 + (196262 \times .0025)}$$

$$= 400$$

The researcher selected 400 participants. Stratified random sampling is then employed to determine the number of participants in proportion to the number of people in each parish after that the research was conducted by using a simple random sampling technique (Chalermpol Srisong, 2000).

Research instrument

This study aimed to collect people's perceptions, attitudes and characteristics. It also aimed at collecting information on Uganda's progress of GG and SDT so as to generate an aggregate level of GG and SDT in Nakawa Division. It also aimed at testing the level of the relationship between GG and SDT in Nakawa division. Therefore a questionnaire was the research instrument for this study. Structured (close ended) questions were generated on the questionnaire for Data collection. The questionnaire is divided into three main sections. These sections include;-

Section A: Demographic information or background information of the participants such as gender, age, education level, employment, and number of years of residence in Nakawa municipality.

Section B: To measure the progress of Good Governance (GG) nine constructs were generated from literature review as independent variables (IV). These constructs include;

1) Participation
2) Rule of law
3) Transparency
4) Responsiveness
5) Consensus orientation
6) Equity
7) Effectiveness and efficiency
8) Accountability
9) Strategic vision

Section C. To measure the progress of Sustainable Development (SDT) seven constructs were generated as Dependent variables (DV). These constructs include;

1) Eradicating extreme poverty
2) Achieving UPE and USE
3) Promoting gender equity and empowerment of women
4) Reducing child mortalities
5) Improving maternal health,
6) Combatting HIV, malaria and other diseases,
7) Ensuring environmental sustainability

Research measurement

As closed questions are applied in research instrument, Likert scale are employed as research measurement. For multiple choice questions, the numbers of answer are various depend on the question. For Likert scale table, it is divided into 5 points as follow:

5 = Strongly agree
4 = Agree
3 = Neutral
2 = Disagree
1 = Strongly disagree

According to Best & Kahn, (2014, pp. 179-187), the interpretation of the mean score will be applied during the data analysis and is shown in the following formula.

$$\text{The range from each level} = \frac{\text{the highest score} - \text{the lowest score}}{\text{the number of level}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

The effectiveness then can be interpreted as the following levels:

Range from each level Meaning Interpretation

4.21 - 5.00 = Strongly Agree = Very high progress

3.41 - 4.20 = Agree = High progress

2.61 - 3.40 = Neutral = Moderate progress

1.81 - 2.60 = Disagree = Low progress

1.00 - 1.80 = Strongly Disagree = Very low progress

Data Analysis

The analysis of data was managed in the following manner. To test the hypothesis by analyzing the relationship between good governance and sustainable development in Nakawa municipality, Pearson Product Moment Correlation was used. The significant difference was set at 0.01.

Research Results and Discussion

There was a relationship between good governance and sustainable development in Nakawa Municipality. Good governance, which came about by the international organizations such as IMF and World Bank had original intentions particularly curbing corruption in sub-Saharan Africa. However it was necessary that leaders pick out those practices which would ensure the development of their nations and minimize corruption. Good governance is the backbone of any country's progress in all aspects with special regard to economic and social transformation. Good governance entails giving equal treatment to citizens, giving special attention to the vulnerable and disadvantaged including the minority groups, children and women. Sustainable development ensures peaceful co-existence, security and society cohesion of a country. Wars and general instability including all forms of human suffering are a result of inconsiderate practices such as corruption, exclusion, greed and failure to invest in

development of a nation (Godfrey & Jun Yu, 2015). In this regard sustainable development is taken to be related to Good governance and vice versa. The conclusion of this finding is that leader are supposed to involve citizen in dealing with matters which affect their lives. The relationship established between good governance and sustainable development should inform the leaders to improve on all components of good governance as a basis to improve equality, gender, equity and providing opportunity to the vulnerable groups. Similarly, the study findings confirm (Flint, 2013) assertion to the relationship between governance and sustainable development and that implementing the principles of equity and living within ecological limits can only be possible if social political and economic systems have flexibility to be redirected towards sustainability as well as integrating with each other with the environment (Ben-Eli, 2015).

Summary

The results revealed that there was a significant linear relationship between Good governance and sustainable development. This means that development without considerations for Good governance is likely to be temporally if management team improves on Good governance then sustainable development implementation will become easier and attainable. This is because in the end people will want and seek freedom; sometimes at all costs including the destruction of live, property, and institutions so as to get a new order; one that will most likely guarantee good governance. Finally the finding of this study is evident that GG and SDT are intertwined and therefore they should be pursued simultaneously if possible and if not possible, much emphasis should be put on ensuring GG and the SDT will follow suit. The relationship established between Good governance and sustainable development should inform the leaders to improve on all components of GG as a basis to improve equality, gender equity and providing opportunity to the vulnerable groups. If this is done, Nakawa municipality and Uganda in general will be on the right path to sustainable peace and meaningful Development, where the number of the people in extreme poverty will be tremendously reduced. Bring about Nakawa municipality and Uganda in general will be on the right path to sustainable peace and meaningful development, where the number of the people in extreme poverty will be tremendously reduced.

Recommendations

Recommendation for using research

The policy makers in trying to find which of policy actions will improve Citizen's lives in Nakwa and Uganda as whole. For example government should not support multinational companies at the expense of local companies to avoid massive profit repatriation.

Recommendation for further research

Given the time and other limitations of the study, the researcher suggests that more research be carried out on the following topics to gain more information about Good governance and sustainable development.

1. The relationship between Good governance and sustainable Development by using qualitative research approach and in also in another geographical scope to gain more knowledge by achieving more specific data.

2. The influence of Good governance on community and national peace.

Reference

Best, J. W., & Kahn, J. V. (2014). *Research in Education: Pearson New International Edition* (10ed.). Essex, United Kingdom: Pearson education limited.

Ben-Eli, M. (2015). Sustainability*: Definition and Five Core Principles, A New Framework.* Retrieved from www.sustainabilitylabs.org/assets/img/SL5CorePrinciples.pdf.

Chaleamphol Srihong. (1999). *Research Methodology*.n.p.

Clark. H (2012, march, 13th).*The Importance of Governance for Sustainable Develpment:* Remarks by Helen Clark, UNDP Administrator, on the occasion of the Singapore Lecture Series Institute of Southeast Asian Studies.

Flint, R. W. (2013). Basics of sustainable development. *In Practice of Sustainable Community Development* (pp. 25-54). Springer, New York, NY.

Godfrey, M., & Jun Yu, P. (2015). Patronage driven corruption undermining the fight against poverty in Uganda. *African Social Science Review, 7*(1), 4.

Kaufmann, D. (2005). *Myths and realities of governance and corruption*. Retrieved from https://mpra.ub.uni-muenchen.de/8089/1/MPRA_paper_8089.pdf

Lumu,D & Akampurira, D (2017,January 26th). *Uganda ranks high in corruption* The new vision printing and publishing company LTD Uganda. Retrieved from https://www.newvision.co.ug/new_vision/news/1444897/uganda-ranks-corruption

Reniers, G. (2011). *Participation as tyranny! Struggle for social control in rural uganda* (Order No. MR79649). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (881810265). Retrieved from https://search.proquest.com/docview/881810265?accountid=44783

Uganda Bureau of Statistics. (2017). *The National Population and Housing Census 2014 Area Specific Profile Series*, Kampala, Uganda. P.90. Retrieved from http://www.ubos.org/onlinefiles/uploads/ubos/2014CensusProfiles/KAMPALA-KCCA. pdf.

Yamane, T. (1970). *Statistics: an Introductory Analysis*. (2nd ed.). Tokyo: John.

บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในการบริหารเมือง

ธีรศักดิ์ คูศิริรัตน์ อุทัย เลาหวิเชียร สุวรรณี แสงมหาชัย และ พัด ลวางกูร
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE ROLE OF THAI PROVINCIAL GOVERNOR FOR CITY ADMINISTRATION

Teerasak Khusirirat, Uthai Laohavichien, Suwanee Sangmahachai and Pad Lawangoon
Doctor of Philosophy, Public Administration, Ramkhmahaeng University, Thailand
E-mail address: teerasak.ksu@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 18 เมษายน 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 24 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 21 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในการบริหารเมืองขนาดใหญ่เพื่อก้าวไปสู่เมืองสำคัญของโลก และ 2. เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทในการบริหารเมืองขนาดใหญ่เพื่อก้าวไปสู่เมืองสำคัญของโลกของผู้ว่าราชการจังหวัดไทย

การวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นบุคคลที่ได้มาจากเลือกแบบเฉพาะเจาะจงคือ ผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน 4 คน รองผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน 14 คน ปลัดจังหวัด จำนวน 3 คน เกษตรจังหวัด จำนวน 3 คน พาณิชย์จังหวัด จำนวน 3 คน พัฒนาการจังหวัด จำนวน 3 คน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 3 คน หอการค้าจังหวัด จำนวน 3 คน อุตสาหกรรมจังหวัด จำนวน 3 คน ผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 49 คน พบว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในการบริหารเมืองขนาดใหญ่เพื่อก้าวไปสู่เมืองสำคัญของโลก มีบทบาทผู้บริหารเมืองแบบผู้ประกอบการ (entrepreneur) และบทบาทผู้วางแผนเชิงกลยุทธ์ (strategic planner) รวมไปถึงบทบาทผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดต้องเป็นผู้รอบรู้ต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารเมือง และเป็นผู้สร้างความสำเร็จของนโยบายหรือแผนงานของรัฐ จะสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของประชาชนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ว่าราชการจังหวัดทั้งสามในฐานะนักบริหารการพัฒนา แนวคิดนี้จึงให้ความสำคัญของเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานของนักบริหารการพัฒนา

คำสำคัญ: บทบาท ผู้ว่าราชการจังหวัด เมือง การบริหารเมือง เมืองสำคัญระดับโลก

Abstract

In this dissertation, the researcher studies (1) the role of the Thai provincial governor for city administration (2) the problems of the role of the Thai provincial governor for city administration

The researcher used the qualitative research methods in carrying out investigation. The key informants consisted of four Thai provincial governors, fourteen deputy Thai provincial governors,three provincial secretaries three provincial agricultures three provincial commerces three provincial developers three chief executive of the provincial administrative organization three provincial chamber of commerces three provincial industrial and ten stakeholders, total 49 key informants. Data were collected documentary research and form in – depth interview. Findings are as follows : the Thai provincial governor for city administration as the entrepreneur role, as the strategic planner and as the facilitator which the Thai provincial governor are performed by the role, the mission and the responsibility as the administrative developer. This concept give precedence to the technique and the approach for achievement.

Keywords: Role, The provincial governor, The city, The city administration, The global city

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและสังคม กระแสโลกาภิวัตน์ หรือโลกไร้พรมแดน (globalization) ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเดิมเชื่อมโยงทั้งโลกเข้าด้วยกันส่งผลให้การแข่งขันในด้านต่าง ๆ ทวีความรุนแรง เกิดการรวมตัวและมีความร่วมมือกันเป็นกลุ่มเพื่อร่วมแสวงหาผลประโยชน์ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งประเทศไทยต่างได้รับผลกระทบที่นำพาโอกาสและความเสี่ยงตามมาด้วยกัน เช่น โอกาสที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตขึ้น มีมาตรฐานที่เพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันทำให้เกิดการฉกฉวยประโยชน์มากขึ้น โดยเฉพาะประเทศที่มีความพร้อมด้านต้นทุนมากกว่า ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างประเทศที่ร่ำรวยกับประเทศที่ยากจน ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาที่จะก้าวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ อาจมีผลต่อศักยภาพของประชาชน ชุมชนและท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556, หน้า 1 - 2)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีกลไกรองรับและเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้พร้อมต่อบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น เป็นที่คาดหมายว่าการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่ชัดเจนส่งผลกระทบในวงกว้างซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและด้านการเมือง การปกครอง โดยส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในระบบราชการ รวมถึง

การสร้างความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบการประสานความร่วมมือที่หลากหลาย ด้วยการนำศักยภาพของแต่ละหน่วยงานมาสร้างคุณค่าให้เข้ากับงานตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรของประเทศอย่างคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556, หน้า 40) สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทยเพื่อส่งเสริมการบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มจังหวัดและแต่ละจังหวัดตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (กระทรวงมหาดไทย, 2555, หน้า 22)

การเรียนรู้สำหรับการบริหารเมืองในอนาคตจากความเป็นเมืองมีประเด็นที่ต้องพิจารณา การเติบโตของเมืองซึ่งต้องคำนึงถึงความสามารถในการรองรับของเมืองนั้น (carrying capacity) ยกตัวอย่างผลการบริหารเมืองของกรุงเทพมหานครสะท้อนการเติบโตจนเกินความสามารถของเมืองในการรองรับสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ เกิดปัญหาชุมชนแออัดและปัญหาจราจร และวิธีคิดที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเติบโตของเมืองและการเปลี่ยนแปลงสังคม นโยบายจากภาครัฐไม่ได้ทำงานเชิงรุก ส่งผลให้เมืองลำดับรองจากกรุงเทพมหานครเป็นการเติบโตตามยถากรรม และก้าวตามโอกาสเศรษฐกิจโดยมิได้คำนึงถึงผลกระทบและภาพรวมของการพัฒนา รวมไปถึงขาดการวางแผนและทิศทางที่ดีในการดำเนินงาน สิ่งสำคัญสำหรับรูปแบบการรองรับความเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การบริหารจัดการท้องถิ่นเชิงรุก (an anticipatory government) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการเตรียมป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคตมากกว่าที่จะคอยให้เกิดปัญหาแล้วค่อยตามแก้ไข ซึ่งการบริหารรัฐกิจแบบเดิมเน้นการบริหารตามอำนาจหน้าที่หรือบริหารงานประจำนั้น ยังไม่เพียงพอ ประกอบกับการตระหนักว่าองค์การปกครองท้องถิ่นบริหารภายใต้สถานการณ์ที่มีลักษณะสำคัญ คือ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (high speed) และมีความซับซ้อน (high complexity) ตลอดจนมีความหลากหลาย (high diversity) (อรทัย ก๊กผล, 2559, หน้า 6 – 18)

กรอบการพัฒนาข้างต้นมุ่งเน้นพัฒนาการสร้างเมืองและแหล่งท่องเที่ยวให้คงอยู่ สร้างมูลค่าเพิ่มให้ภาคการเกษตร สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับประชาชน สังคมมีความสมานฉันท์ ปลอดภัย มั่นคง รวมไปถึงการดำรงชีวิต วัฒนธรรม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน สนับสนุนและมุ่งเน้นการพัฒนาให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกต่อชุมชนและท้องถิ่นของตนเอง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมนำความรู้ ในการพัฒนา (สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี, 2557, หน้า 66 - 94) ซึ่งทั้งกระแสโลกาภิวัตน์และแผนพัฒนาจังหวัดต่างสัมพันธ์และสอดคล้องต่อเศรษฐกิจโลก เชื่อมต่อกับเศรษฐกิจของท้องถิ่น ส่งผลให้เมืองต่าง ๆ ทั่วโลก และจังหวัดต่าง ๆ ของประเทศไทยต่างแสวงหาการแลกเปลี่ยนความร่วมมือรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกรอบแนวทางการแก้ไขปัญหารวมไปถึงการพัฒนาเมือง ในขณะเดียวกันเมืองเหล่านี้ ต้องแข่งขัน สร้างประสิทธิภาพของเมือง ตลอดจนการเพิ่มความสามารถในการบริหารเมืองและตอบสนองประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจที่ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Hambleton, 2003, pp. 13 – 14) เมื่อเวลาผ่านไปผู้ว่าราชการจังหวัดจะพบว่า การบริหารงานราชการจะประสบความยากลำบากมากขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากสภาพแวดล้อมของเมืองด้านเศรษฐกิจ

สังคมและการเมืองของจังหวัดต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจากกระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งซับซ้อนมากขึ้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจะเผชิญสถานการณ์จากสภาพแวดล้อมข้างต้น และข้อแนะนำที่หลากหลาย จากคณะทำงานของตนซึ่งต้องพิจารณาเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับข้อมูล ข่าวสารเพียงพอจนเกิดเป็นความต้องการและความคาดหวังใหม่ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดมากขึ้น (Nelson and Svara, 2014, p. 59)

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การบริหารเมืองเป็นสิ่งสำคัญของผู้ว่าราชการจังหวัดในการสร้างแรงขับ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์อย่างสมดุลกับปัจจัยหลากหลายที่มีผลต่อบทบาทการบริหารเมือง (Nam and Pardo, 2011, p. 189) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประเด็นยุทธศาสตร์และพันธกิจของจังหวัดดังกล่าว โดยเฉพาะการบริหารเมืองแห่งการแสวงหาโอกาสเป็นเมืองสำคัญของโลก (global city) ภายใต้การขับเคลื่อนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยพิจารณาว่าผู้ว่าราชการจังหวัดมีบทบาทสำคัญสร้างประสิทธิผลของประเด็นยุทธศาสตร์และพันธกิจ

จากความสำคัญของบทบาทผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการข้างต้นและผลกระทบที่ต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ในการพัฒนาจังหวัดที่มีการกำหนดยุทธศาสตร์ 5 จังหวัดนำร่องของประเทศไทย เพื่อก้าวไปสู่เมืองสำคัญของโลก (global city) โดยมีจังหวัดภูเก็ต จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดขอนแก่นเริ่มดำเนินการแล้ว ทำงานร่วมกันกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ภายในจังหวัด จากยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 กำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้เกิดความมั่นคง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เชื่อมโยงเศรษฐกิจของประเทศเข้ากับระดับภูมิภาคและระดับโลกที่สูงขึ้น รองรับการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางของกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติวาระขับเคลื่อน Thailand 4.0 ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กระทั่งสามารถกำหนดทิศทางในปี พ.ศ. 2575

เป้าหมายของการจัดการบริหารจังหวัด ของผู้ว่าราชการจังหวัด ต่างต้องการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน (sustainable development) โดยมีเป้าหมาย 5 ประการ ได้แก่ 1. การมุ่งสู่ความเป็นเมืองที่น่าอยู่ สามารถอาศัยได้ (livelihood) ด้วยการสร้างมาตรฐานของชีวิตที่มีคุณภาพของประชาชน 2. การมุ่งสู่ความเป็นเมืองที่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขัน ให้เกิดการพัฒนากลายเป็นเมืองที่น่าอยู่ น่าอาศัย อย่างยั่งยืน (environmental sustainability) ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในสังคม 3. การมุ่งสู่ความเป็นเมืองที่สามารถจัดการชุมชนแออัด และสาธารณูปโภคอย่างสมดุล และเกิดประโยชน์สูงสุด (spatial form and its infrastructure) 4. การมุ่งสู่ความเป็นเมืองที่มีจุดแข็งด้านการเงิน (financial resource) ที่มีความสามารถในการจัดการรายได้ และงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5. การมุ่งสู่ความเป็นเมืองที่มีการจัดการ และบริหารที่ดี (governance) ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม ทุกระดับชั้น (The Cities Alliance, 2006, pp. 3 - 4)

ผู้ว่าราชการจังหวัด ต้องบริหารงานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การบริหารงานบุคคล ให้เกิดความร่วมมือกันทำงานตามวัตถุประสงค์ เชื่อมโยงทุกมิติ การบริหาร

(ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2546, หน้า 2) เป็นผู้รับผิดชอบและจัดการทุกเรื่องในขอบเขตภารกิจของตน ประสานให้เกิดการทำงานทุกระดับ ทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เชื่อมโยงกัน ให้เกิดประสิทธิผล ตามหลักการพื้นฐานของปรัชญาการบริหารภาครัฐ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาค (equality) เป็นธรรม (equity) และอำนวยความสะดวก (facilitation) ให้เกิดแก่ประชาชน (วรเดช จันทรศร, 2544, หน้า 56) ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น เชียงใหม่และภูเก็ต จะต้องเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานจังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย ทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับบริบทของตนเอง โดยไม่เกิดปัญหา การศึกษาทุนทางสังคมของจังหวัด เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร ให้สอดคล้องในการบริหารงานในทุกสถานการณ์ให้สำเร็จลุล่วง และเป็นไปตามระเบียบบริหาร ตระหนัก และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของวิธีการบริหาร และเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การ หรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง เกรียงพล พัฒนรัฐ (2554, หน้า 67) อธิบายว่าความสามารถของผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องมีบทบาทในการบริหารเมืองสามารถแข่งขันกับเวทีโลก รักษาความเป็นเมืองที่มีเอกลักษณ์ ซึ่งมีการบริหารจัดการที่ดีมีปฏิสัมพันธ์กับกระแสโลกาภิวัฒน์ เป็นการให้ความสำคัญกับการให้ภาคส่วนต่าง ๆ ร่วมกันจัดทำวิสัยทัศน์ให้จังหวัดสามารถมองเห็นเป้าหมายระยะยาวที่ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะการบริหารเชิงกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยการกระจายอำนาจ เปิดกว้างให้คนในองค์การสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและดำเนินการ เพื่อสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์

จะเห็นได้ว่า มีความแตกต่าง สำหรับกรอบแนวทางการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของผู้ว่าราชการจังหวัดทั้งสอง ต่อบริบทของตนเอง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานปกครอง บังคับบัญชา ข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการจังหวัด มีบทบาท นำพาหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญที่สุด คือ บทบาทในการบริหารเมือง เพื่อให้ได้รูปแบบที่นำมาปรับให้เข้ากับบริบทของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในการบริหารเมืองขนาดใหญ่เพื่อก้าวไปสู่เมืองสำคัญของโลก
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานตามบทบาทในการบริหารเมืองขนาดใหญ่เพื่อก้าวไปสู่เมืองสำคัญของโลกของผู้ว่าราชการจังหวัดไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้ใช้วิธีการหลากหลาย เพื่อตีความ และสังเคราะห์ข้อมูลจากส่วนย่อย ไปยังส่วนใหญ่ (inductive approach) มีหน่วยการวิเคราะห์ในระดับบุคคล ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น เชียงใหม่และภูเก็ต โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับตัวบุคคล เหตุการณ์

ศึกษาบทบาท และปัญหาในการบริหารเมืองของผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในระดับลึก (information-rich cases) คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ด้วยการยึดจุดมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก (purposeful sampling) เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับเป้าหมายของการวิจัย และให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียดครบถ้วน จำนวน 2 วิธี ได้แก่

วิธีการที่หนึ่ง คัดเลือกจากตัวอย่างที่มีความรู้ และประสบการณ์มาก (intensity sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณากลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีเลือกอย่างเจาะจง

วิธีการที่สอง คัดเลือกตัวอย่างที่เลือกจากการแนะนำต่อกันมา (snow ball or chain sampling) เป็นการคัดเลือกโดยทางอ้อม จึงสอบถามผู้เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงผู้ที่สามารถให้ข้อมูลมากที่สุด โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา (information - rich cases)

การรวบรวมข้อมูล ที่เกิดขึ้นจากความสอดคล้องในเหตุผล (sense) ของข้อมูลเชิงคุณภาพ ของประเด็นที่ศึกษาในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key informants) (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2545, หน้า 367) วิธีรวบรวมข้อมูล บทบาท และปัญหาในการบริหารเมืองของผู้ว่าราชการจังหวัดของประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

วิธีการที่หนึ่ง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in - depth interview) เป็นการสร้างข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ได้แก่ 1) คำถามหลัก (main question) 2) คำถามเพื่อขอรายละเอียดและความชัดเจน (probes) และ 3) คำถามเพื่อตามประเด็น (follow - up question) จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในการบริหารเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในการบริหารการพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่เมืองสำคัญของโลก (global city) เป็นอย่างไร

วิธีการที่สอง การศึกษาวิเคราะห์จากข้อมูลเอกสาร (documentary analysis) อันเป็นข้อมูลชั้นรองหรือข้อมูลทุติยภูมิ (secondary source) เป็นการศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ เอกสารของราชการที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารงานราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดของประเทศไทย

วิธีการที่สาม การขอความรู้ และความคิดเห็นจากนักวิชาการที่เชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทและปัญหาในการบริหารเมือง

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือ 4 วิธีการ (triangulation) เพื่อให้เกิดความเชื่อถือของข้อมูลทุกส่วน ได้แก่

วิธีที่หนึ่ง การตรวจสอบความถูกต้องโดยเปรียบเทียบจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง (triangulation of data sources)

วิธีที่สอง การเปรียบเทียบจากการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี (triangulation of methods)

วิธีที่สาม การเปรียบเทียบจากการใช้ทฤษฎีแนวคิดหลากชุด (triangulation of theories) และ

วิธีที่สี่ การเปรียบเทียบจากงานวิจัย (triangulation of investigators)

แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยใช้ ทฤษฎีบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารเมือง บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารเมืองท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของเมืองสำคัญของโลก (global city) ในเวทีโลก การพัฒนาเมืองสำคัญของโลกสู่ความยั่งยืน ลักษณะพื้นฐานของระบบการบริหารกิจการของเมือง แนวคิดการสร้างประสิทธิภาพการบริหารเมืองสำคัญระดับโลก (global city) แนวคิดหลักความรับผิดและตรวจสอบได้ในการบริหารเมืองสำคัญของโลก (global city) และบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดไทย รวมไปถึงทฤษฎีการบริการสาธารณะแนวใหม่ (new public service) การบริการสาธารณะแนวใหม่ (new public service) Dawsan (2003, p. 5) เสนอ ปัจจัยภายนอกองค์การ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) กฎหมาย และกฎระเบียบของรัฐบาล 2) ความเปลี่ยนแปลงสังคม 3) เหตุการณ์ทางการเมือง และสังคม 4) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี 5) ความเจริญเติบโตขององค์การและ 6) ความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และปัจจัยภายในที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ก) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในองค์การ ข) ระบบงานที่ต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพอยู่เสมอ ค) ผู้ที่เกี่ยวข้องในหน้าที่งานมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นผลโดยตรงต่อวิธีการบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำแนวทางการบริหารไปปฏิบัติในระดับจังหวัด กับ 1) บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในการบริหารเมือง ที่เป็นผลมาจากโครงสร้างขององค์การ และอำนาจหน้าที่ (authority) ตลอดจนความรับผิดชอบ (responsibility) ที่มาพร้อมตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด และปัจจัยแนวคิด ความเชื่อทางการเมือง วัฒนธรรม สภาพทางสังคมของจังหวัดและ 2) ปัญหาบทบาทผู้ว่าราชการจังหวัดไทยในการบริหารเมือง

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ว่าราชการจังหวัดทั้งสามจังหวัดเป็นผู้รอบรู้ มีความรู้ที่หลากหลาย แสวงหาหลักวิชาการหลักการบริหารราชการสมัยใหม่ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานราชการให้เป็นตามวัตถุประสงค์อยู่เสมอ รวมไปถึงการสร้างความมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของจังหวัดทุกขั้นตอนตั้งอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใสสามารถชี้แจงรับการตรวจสอบได้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนงานให้ดียิ่งขึ้น โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง รายงานผลการปฏิบัติราชการให้ประชาชนทราบทุกระยะ รวมไปถึง ต้องเป็นผู้ที่มีความศรัทธาต่อระบบราชการ และฐานะของ “ผู้ว่าราชการจังหวัด” เป็นผลให้สามารถดำรงตำแหน่งดังกล่าวอย่างมั่นคง ซึ่งผู้วิจัยขออ้างหลักการปกครองบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัด ในหนังสือคู่มือผู้ว่าราชการจังหวัด ในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ โดยกระทรวงมหาดไทย (2512, หน้า 34 - 37) คือ การปกครองบังคับบัญชา (supervision) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าถึงคน งาน และท้องที่ ได้แก่

1.1 การเข้าถึงคน จำแนกได้ 2 ส่วน ได้แก่

ก) การเข้าถึงข้าราชการ ซึ่งคำว่า ข้าราชการ หมายความรวมถึงผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาเหนือตน ผู้เสมอตน หรือผู้ร่วมงาน และผู้น้อย หรือผู้ใต้บังคับบัญชา วัตถุประสงค์ของการเข้าถึงข้าราชการเพื่อเรียนรู้ถึงอุปนิสัยใจคอและพฤติกรรม ความต้องการของบุคคลนั้นเมื่อได้ทราบถึงอุปนิสัยใจคอของบุคคลดังกล่าวแล้ว ย่อมสะดวกในการติดต่อและปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและกัน อันบังเกิดผลดีแก่ทางราชการและส่วนตัวผู้ปฏิบัติ

ข) การเข้าถึงประชาชน สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ยังอาจจำแนกออกเป็นฝ่ายดีและฝ่ายไม่ดี การเข้าถึงประชาชนฝ่ายดี เพื่อศึกษาให้ทราบถึงพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลดังกล่าวว่ามีอยู่อย่างไร แล้วหาทางตอบสนอง เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการนั้น เป็นการปฏิบัติให้สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ส่วนประชาชนที่ประพฤติปฏิบัติในทางมิชอบ ในขั้นแรกใช้วิธีปรับปรุงแก้ไข หากยังกระทำผิดซ้ำซากให้พิจารณาโทษทัณฑ์ตามควรแก่กรณี

1.2 การเข้าถึงงานของนักปกครอง หมายความรวมถึงงานในที่ทำการและงานนอกที่ทำการ เช่น งานออกท้องที่ วัตถุประสงค์การเข้าถึงงาน เพื่อให้ทราบถึงเหตุผล ความผิดถูก ตลอดจนความสำคัญก่อนและหลังของงาน คำว่า งาน หมายถึง งานในอดีต คือ เรื่องเก่า งานในปัจจุบัน คือ งานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และงานที่จะทำในอนาคตและ

1.3 การเข้าถึงท้องที่ หมายความรวมถึงเขตท้องที่ในความรับผิดชอบดังกล่าวเพื่อจะได้ทราบถึงสภาพความเป็นจริงของท้องที่ว่าเป็นอย่างไร ตลอดจนเพื่อให้ทราบเบาะแสลู่ทาง โดยการสังเกตุและพิจารณาศึกษาสิ่งสำคัญได้แก่

ก) ลักษณะภูมิประเทศ ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมที่จะทำการใดและจะทำอะไรขึ้นมาได้บ้าง

ข) อาชีพหลักของท้องที่นั้น มีอาชีพใดเหมาะสม เป็นอาชีพสำคัญควรปรับปรุง ส่งเสริมอย่างใดรวมทั้งจะส่งเสริมให้เกิดอาชีพใหม่อย่างใดได้หรือไม่

ค) พฤติกรรมของประชาชนของท้องที่นั้น มีส่วนใดสนับสนุน ส่งเสริม ควรปราบปราม ตลอดจนมีสิ่งใดควรดำเนินการในทางดีร่วมกันได้และ

ง) อาณาเขตติดต่อของท้องที่นั้น มีหนทางไปมาติดต่อกันได้อย่างใดบ้าง ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันมีอย่างไร มีกิจการใดบ้างที่ควรร่วมมือประสานงาน เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน เพราะสังคมที่กำลังพัฒนานั้น การพัฒนา คือ เป้าหมายหลักของสังคมและรัฐ คือ

ความสำเร็จของนโยบายหรือแผนงานของรัฐจะสำเร็จเป็นที่ยอมรับของประชาชนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ว่าราชการจังหวัดทั้งสามในฐานะนักบริหารการพัฒนา แนวคิดนี้ หลักการบริหารราชการสมัยใหม่ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานราชการให้เป็นตามวัตถุประสงค์อยู่เสมอ รวมไปถึงการสร้างความมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของจังหวัดทุกขั้นตอน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของโปร่งใส สามารถชี้แจง รับการตรวจสอบได้ มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนงานให้ดียิ่งขึ้น โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง รายงานผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประชาชนทราบทุกระยะ รวมไปถึง ต้องเป็นผู้ที่มีความศรัทธาต่อระบบราชการ และฐานะของ “ผู้ว่าราชการจังหวัด” เป็นผลให้สามารถดำรงตำแหน่งดังกล่าวอย่างมั่นคง ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน หลักการบริหารราชการสมัยใหม่ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานราชการให้เป็นตามวัตถุประสงค์อยู่เสมอ รวมไปถึงการสร้างความมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของจังหวัดทุกขั้นตอน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของโปร่งใส สามารถชี้แจง รับการตรวจสอบได้ มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนงานให้ดียิ่งขึ้น โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง รายงานผลการปฏิบัติราชการให้ประชาชนทราบทุกระยะ รวมไปถึง ต้องเป็นผู้ที่มีความศรัทธาต่อระบบราชการ และฐานะของ “ผู้ว่าราชการจังหวัด” เป็นผลให้สามารถดำรงตำแหน่งดังกล่าวอย่างมั่นคง ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน

อภิปรายผล

ความสำเร็จของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารงานตามกฎหมายบทตามบาทผู้บริหารเมืองแบบผู้ประกอบการ (entrepreneur) และบทบาทผู้วางแผนเชิงกลยุทธ์ (strategic planner) รวมไปถึงบทบาทผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดต้องเป็น 1) ผู้รอบรู้ต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารเมือง มีความรู้ที่หลากหลาย แสวงหาหลักวิชาการ หลักการบริหารราชการสมัยใหม่ ตลอดจนเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานราชการให้เป็นตามวัตถุประสงค์อยู่เสมอ รวมไปถึงการสร้างความมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของจังหวัดทุกขั้นตอน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของโปร่งใส สามารถชี้แจง รับการตรวจสอบได้ มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเป็นระยะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนงานให้ดียิ่งขึ้น โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง รายงานผลการปฏิบัติราชการให้ประชาชนทราบทุกระยะ รวมไปถึง ต้องเป็นผู้ที่มีความศรัทธาต่อระบบราชการ และฐานะของ “ผู้ว่าราชการจังหวัด” เป็นผลให้สามารถดำรงตำแหน่งดังกล่าวอย่างมั่นคง และ 2) เป็นผู้สร้างความสำเร็จของนโยบายหรือแผนงานของรัฐ เป็นที่ยอมรับของประชาชน ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ว่าราชการจังหวัดทั้งสามในฐานะนักบริหารการพัฒนา แนวคิดนี้ จึงให้ความสำคัญของเทคนิคและวิธีการปฏิงานของนักบริหารการพัฒนา ได้แก่ 1) ทำอย่างไรจึงสามารถจูงใจประชาชนให้ยอมรับนโยบายหรือโครงการของภาครัฐ 2) การเข้าใจในวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่ตนปฏิบัติอยู่ว่าถูกต้องเป็นที่ยอมรับของประชาชน และ 3) รู้หลักจิตวิทยา เพื่อเป็นสื่อระหว่างรัฐและประชาชน

ผู้ว่าราชการจังหวัดทั้งสามเป็นผู้ที่รับผิดชอบ ทั้งในทางปฏิบัติและในด้านกฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎข้อบังคับ เป็นตัวแทนของรัฐบาลสร้างประโยชน์แก่ประชาชน ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลต่อการปรับตัวของการบริหารภาครัฐ เป็นผู้เชื่อมโยงกับสาธารณะ (link to the public) ชี้แจงงานที่องค์การต้องดำเนินการรับทราบสถานการณ์และการร้องทุกข์จากประชาชน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชน

โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ความสำเร็จของโครงการการบูรณาการในการบริหารเมืองเพื่อพัฒนาสู่เมืองสำคัญของโลก บทบาทของภาครัฐเป็นภาคส่วนที่มีความสามารถในการดำเนินการที่หลากหลาย ทั้งในการริเริ่มโครงการ การพัฒนาและการออกกฎหมาย นโยบายหรือมาตรการ จึงควรที่จะศึกษาแนวทางการสนับสนุนและรูปแบบของมาตรการที่จะจูงใจหรือดึงดูดใจให้กลุ่มนักลงทุนให้ความสำคัญและพัฒนาเมืองเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการศึกษาความเหมาะสมการออกกฎหมายพัฒนาเมือง เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการทำงานและการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามสถานการณ์

2. การมอบหมายหน่วยงาน หรือการจัดตั้งหน่วยงานในการเป็นหน่วยงานด้านการบริหารเมือง ควรออกแบบและกำหนดโครงสร้างองค์การให้อำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานระหว่างองค์การ ทั้งภายในองค์การภาครัฐและองค์การเอกชน ตลอดจนเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและความรวดเร็วในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเมือง

3. การกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาเมืองให้เป็นเมืองสำคัญของโลกให้เป็นนโยบายที่สำคัญ ในการบรรจุลงแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพื่อจะได้กำหนดเป้าหมายและงบประมาณในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

4. การเสริมสร้างจิตสำนึกการพัฒนาที่มุ่งผลลัพธ์จากการดำเนินงานเพื่อพัฒนาเมืองโดยรวม รวมถึงส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การความร่วมมือ ด้วยการสร้างค่านิยมให้บุคลากรหรือหน่วยงานตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในองค์กรหรือภายนอกองค์การ

5. การกำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการพัฒนาเมืองให้มากขึ้น เช่น มาตรการด้านเศรษฐศาสตร์ เช่น มาตรการด้านภาษี เงินทุนสนับสนุนและมาตรการด้านมนุษยศาสตร์ เช่น การประกาศเกียรติคุณ สัญลักษณ์เชิดชูเกียรติ และโล่เกียรติยศ

6. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

7. การจัดตั้งศูนย์กลางการประสานงาน และคณะกรรมการบริหารงานของแต่จังหวัดที่มีเป้าหมายในการพัฒนาเมือง ที่มาจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและพัฒนาช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์การ เช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ และระบบการรายงานผ่านอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายและเกิดการประสานงานอย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างแพร่หลาย

เอกสารอ้างอิง

กมล ทองธรรมชาติ, และคณะ. (2531). *การเมือง และการปกครองของไทย*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพาณิชย์ จำกัด.

กระทรวงมหาดไทย. (2555). *ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2555–2559*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

เกรียงพล พัฒนรัฐ. (2550). *การจัดการเมือง : ผลกระทบของปัจจัยการแข่งขันระหว่างเมือง และความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้นต่อบทบาทของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดอุทัยธานี. (2557). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. 2557–2560)*. สืบค้นจาก http://www.uthaithani.go.th.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2541). *การปกครองท้องถิ่นไทย.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2544). *เอกสารสมุดปกขาวยุทธศาสตร์การปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน.* นนทบุรี : สำนักพิมพ์สถาบันพระปกเกล้า.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2546). การขยายผลผู้ว่าซีอีโอ : นวัตกรรม และความท้าทายในการพัฒนาระบบราชการไทย. *เอกสารนำเสนอในการประชุมผู้ว่าราชการจังหวัดทั่วประเทศ*, ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. (2534). *ราชกิจจานุเบกษา.* สืบค้นจาก http:// www. etda.or.th/app/webroot/files/1/files/L9.pdf.

พันธ์ทิพย์ จงโกรย, และชนมณี ทองใบ. (2554). *การทับซ้อนของแนวเขตการปกครององค์การบริหารส่วนตำบล กับปัญหาการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรเดช จันทรศร. (2544). *ปรัชญาของการบริหารภาครัฐ.* กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยามบล็อคและการพิมพ์.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2537). *บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัด: ศึกษาจากวัฒนธรรมความคิด.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สันติ เกรียงไกรสุข. (2512). *ปัญหาการประสานงานของผู้ว่าราชการจังหวัด.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556–พ.ศ. 2561).* กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.

สำนักผังประเทศและผังภาค. (2552). *ผังภาคกรุงเทพฯ และปริมณฑล.* สืบค้นจาก http://www.dpt.go.th.

สุทธิพันธ์ พุฒิเลอพงศ์. (2554). *แนวทางการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อที่อยู่อาศัยเพื่อรองรับรถไฟสายสีม่วง.* กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2545). *หลัก และทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนพริ้นติ้ง.

Dawson, P. (2003). *Understanding Organization Change: The Contemporary experience of people at work. London*. Sage Publications Ltd.

Lawrence, A. T. and Weber, J. (2008). *Business and Society stakeholders, ethics public policy.* New York: McGraw – Hill.

The Cities Alliance. (2006). *Guide to City Development Strategies Improvement Urban Performance.* Washington D. C.: The Cities Alliance.

GUIDELINE FOR INTEGRATED MARKETING STRATEGY DEVELOPMENT FOR THE IMAGE-BUILDING OF ECOTOURISM BY BAN PAMBOK COMMUNITY THUNG YAO SUB-DISTRICT, PAI DISTRICT, MAE HONG SON PROVINCE

Ntapat Worapongpat[1] and Ratthanan Pongwiritthon[2]

[1]Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

[2]Information Center of Knowledge, Local Wisdom and Community Innovation

E-mail address: Ntapat.w@rmutp.ac.th, dr_tok2029@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 13 มีนาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 5 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 22 มีนาคม 2562

Abstract

This research aimed to study the development of sustainable integrated marketing strategy for the image-building of Ecotourism. Population and sample were stakeholders in the Ban Pambok community. The samples were selected by purposive sampling from 20 people who interested in ecotourism management grouping. Data were collected from the interview. The results of the research showed that the suitable strategy for sustainable ecotourism by Ban Pambok community is the growth acceleration strategy to expand the organization. The strategies that correct and appropriate to use to integrate the community are: 1. Product development which includes: 1.1) new market development 1.2) the development of the variety of ecotourism to attract more attention 1.3) the development of the identity of the brand that represents the meaning of ecotourism. 2. Market penetration strategy which includes; 2.1) raise the awareness of tourism and service identities by using marketing communications strategy via lifestyle, traditions and beliefs 2.2) unify the communication of the organization by giving the information 2.3) increase online marketing channels. 3. Emphasize the market development which includes: 3.1) market research for ecotourism development 3.2) use the product/ design strategy of the tourism from upstream to downstream.

Keywords: Potential Development, Identity, Ecotourism, Sustainability

Introduction

Tourism is the industry that plays the important role in the development of the economies of many countries all over the world, the government of each country emphasizes to enhance and develop the potential to increase the competency of competitiveness in order to compete for the world tourism market share, especially, the countries in Asia and ASEAN that have established the marketing strategies to attract more tourists around the world to visit them (Department of Tourism, 2015). In 2015, ASEAN Economic Community (AEC) was formed, (Office of Internal Audit of the Royal Thai Police), then there are the links of the international transportation routes between the member countries, which lead to the convenience of travel, telecommunications, modern information technology, freedom of labor migration, increasing number of consumers and the demand for the markets is increasing. Therefore, the direction of tourism in ASEAN countries has increased significantly and it is expected that more than 80 million tourists will travel to ASEAN countries. As the results of the liberalization of tourism services, which includes travel agencies and related services under the ASEAN framework, there is a high possibility that the future competition trends will increase more intensively, respectively from both the existing and the new competitors who would like to enter the tourism industry to compete for a larger share of the tourism service market in accordance with the economic trends of the ASEAN region. For Thailand, the tourism service sector has a high potential in term of the availability of services to foreign tourists and the improvement of the facilities. Tourism sector liberalization is a factor that will help promote tourism organizations to have more incomes from the increase number of foreign tourists traveling in Thailand, which will lead to the income distribution to various activities related to tourism. From the observations of the tourism situation of Thailand in 2019, there were 39,797,406 tourists, with a growth rate of 4.24 percent when comparing the statistics of the same period of the previous year and the number of Chinese tourists grew about 4.36 percent, the income was 1,933,368.23 million Thai Baht, which increased 3.05 percent. Even if tourism generates the income and cause the economic growth to the community, on the other hand, tourism has affected the sustainability of the ecological environment, society, culture, and the way of life in the community as well, for example, many tourists have visited the area more than the environment able to support, then there is the problem about waste, waste water, and the invasion that cause the environmental degradation. Sometimes, it also causes the conflicts with the people in the community, such as insufficient water supply for

consumption, forest encroachment, affect the way of life or the culture of the community has changed. The popularity of the Community-Based Tourism (CBT) is one tool or strategy that can strengthen the community in resource management of the nature and culture by the process of the community member participatory which allows the community to participate in the direction of development and benefit from tourism. From the vision “The center of tourism, trade, and investment to the world, the outstanding Lanna culture and livable society” of the the Upper Northern Provincial Cluster 1, which consists of Chiang Mai, Lamphun, Lampang, and Mae Hong Son, has reviewed the strategic plan for the development of the Upper Northern Provincial Cluster 1 of year 2014-2017 to make the provincial group development plan by focusing on economic and social development to increase the competency in the competition and lead to the stimulation of the investment of the private sector and generate income for the provinces. The strategic issues were identified as follows: The first strategic issue is to promote the holistic restoration and conservation to create a beautiful and charming atmosphere, the second strategic issue is to promote the creation of products and services that are outstanding and valuable by focus on health products, craft creative arts, and culture tourism, and the third strategic issue is to enhance the development of the trade and investment by focusing on the health industry, meetings, incentives, conferences and exhibitions (MICE) industry, education service industry, and processed agricultural industry to support the tourism and the entry into the ASEAN Economic Community (AEC) (The Office of Strategy Management: Upper Northern Provincial Cluster 1, online). Mae Hong Son is the province with the highest natural based tourism growth in the northern region, especially Pai, which is the historical city. The population of Pai that settled in this city was originally Pai or Pi people, which was an ethnic group. There are the evidences of the remains of the temple and the pagoda that are scattered throughout the mountains, the foot of the hill, Pai’s alluvial plain. Some of the buildings are built with stones, such as in the forest near the waterfall, which is the source of water of Mae Ping Noi River, some places have ditches as the deep trenches on the steep mountains and the pagoda on the hilltop. There is a historical background that Pai was a city that settled since prehistoric times, the city of Pai was an important city of Lanna during the Mangrai dynasty that had Chiang Mai as the center and later on Pai city was abandoned along with the city of Chiang Mai. During the year 1775-1795, there was the evidence that the first ruler was “Khun Sang Pai”. In the reign of King Mahotaraprathet, the ruler of Chang Mai, prince Kaew Muang was sent to explore the

border and found that the terrain was interesting, he advised Khun Sang Pai to move the city to the west side of the Pai River because it was a wide plain, then they called the new city “Wiang Tai” while the old city was called “Wiang Nuea”. Later, Pai city was restored to the village and developed into a Pai district with many members of the immigrant ethnic group, including Thai Yuan (Khon Muang) and Paganyaw (Karen) who settled in Pai. The ancient city of Muang Noi is a community that found the archaeological evidence, legend, and stone inscription reflects that Muang Noi was an important city in the history of the Mangrai dynasty, which located in Wiang Nuea sub-district, as Pai city was located in a fertile area, has many rivers flowing through, which suitable for agricultural occupation. Now, Pai is one of the important junction cities on the route between Chiang Mai and Mae Hong Son (Thai Tambon, 2015). Therefore, the team of the researcher would like to study on the guideline for integrated marketing strategy development for the image-building of ecotourism by Ban Pambok community, Thung Yao sub-district, Pai district, Mae Hong Son for sustainability. It is also another strategy that encourages the local community to develop their own community by develop the marketing strategies, create the effectiveness of the integrated marketing promotion activities strategy to be able to meet the needs of consumers and able to generate the income and security for the community and or the entrepreneurs in order to strengthen the foundation of the economy together with the stability of the society to stimulate the quality tourism market, develop the product and service to meet the market and community needs as well as promote the foundation of the development and promote the tourism of Thailand as the quality balanced and sustainable tourism destination by aiming to raise the quality of life, well-being, income generation and distribution to people in local communities while strengthening the community in the same direction as the development of a sustainable and balance the environment.

Objectives

To study on the guideline for integrated marketing strategy development for the image-building of ecotourism by Ban Pambok community, Thung Yao sub-district, Pai district, Mae Hong Son, for the sustainability.

Methods

The research aims to study the components of the general environment of the tourism industry, the situation assessment and formulation of a proactive marketing strategy plan, which consisting of the elements of concepts and theories. The research is a qualitative research and focuses on the characteristics of multi-site case study research, which conduct the 4 steps of area context research as follows: **Step 1.** Analysis of all five impacts of doing business using the Five Forces Model that has five key elements of a competitive environment that have the impact on the business management, which are 1.) Rivalry among existing competitors. 2.) Threat of new entrances. 3.) Bargaining power of buyers. 4.) Bargaining power of suppliers. And 5.) Threat of substitute of products or services (Porter, 1990, pp. 25-28). **Step 2**. Research the basic information on the development and study the general environment of the tourism industry by using SWOT analysis as a tool to assess the situation which helps to analyze various factors that can be controlled and uncontrollable, including strengths and weaknesses from the internal environment, opportunities, and obstacles from the external environment, as well as the impact of the operations on these factors (Sprott, David, 2003, pp. 34-46). **Step 3**. Formulate the strategic plan and the situation assessment by using internal factor evaluation matrix (IFE) and external factor evaluation matrix (EFE), assessment of points and weighted values on 9 external and internal factors to apply the results of the analysis to be the guideline for determining the appropriate strategies. **Step 4**. Determining the strategic plan from the analysis by using Strategy-Formulation Analytical Framework: The Internal and External Matrix to consider the strategy to be able to decide the best alternative strategy for the organization with the alternative strategy that applies the analytical results and integrates appropriate strategies (Kotler, 1997). Development is the marketing strategy that focuses on the confrontation with the competitors to increase the market share ratio. This strategy is suitable for the entrepreneurs or business unit that are not the market leaders that have the highest market share in that industry and must act by focusing on the weaknesses of the competitors (Wongsunopparat, 2012). Population and sample in this study consists of the government officers, local administrative organization, developers, and local teachers, scholars, villagers, key person, community leaders, youth leaders, and stakeholders who are the members of the Ban Pambok community, Thung Yao sub-district, Pai district, Mae Hong Son, who are involved or interested in grouping to manage ecotourism or community-based tourism. The sample was selected by random sampling using purposive sampling method

from the populations interested in grouping to manage the ecotourism or community-based tourism without knowing the exact population. The researcher's team used a method of nonprobability sampling in determining the quota of 20 cases.

Qualitative research using data collection by in-depth interview as a structured interview form, check list, and focus group discussion to get the information about the strengths, weaknesses, problems, obstacles, guidelines for potential development and network development to analyze the data from the members of the Ban Pambok community, Thung Yao sub-district, Pai district, Mae Hong Son, who are involved or interested in grouping to manage ecotourism or community-based tourism. For the reliability, the researcher tested the tools by experimenting with the questionnaires using the structured interview that designed to bring the suggestion to improve the questionnaire by relying on dependability. The researcher verified the information, literature review, made the research tools that consistent with the objectives of the research, and conformability. The researcher confirmed the accuracy of the data by collected, summarized and sent back to the data providers to confirm if the data was accurate and complete by presenting the interview form to check the face validity and the language used. As well as presented to the experts to verify the accuracy and clarity of the communication by using the index of item-objective congruence of the interview of 0.33-1.00 (Pongwiritthon, R., 2017, pp. 79-92), therefore, it can be believed that the reliability of the interview can be used to conduct the research in order to achieve the research objectives.

Data analysis, data collection of the interviews, non-participant observation, discussions of small group meetings were used as the content analysis in order to meet the objectives according to the conceptual framework of the research determined by considering the comprehensive details of the purpose, which has been applied from related concepts and theories.

Results

Researched on the ecotourism basic information for development found that the community had a history, village legend, tribal legend, society, occupation and community economy, arts, culture, tradition, rules, way of life, including the information related to the ecotourism management by analyzing the data using SWOT analysis to evaluate the situation, situation assessment results from the analysis of competition in the industry in internal and

external factors using Porter's Five Forces Model to know the trends and directions of the needs of the target market (Porter, 1997, pp. 25-38) as can be summarized in Table 1 and Table 2.

Table 1 Results of the situation assessment from the analysis of competition in the industry

Five Forces Framework	Impact Level	Analysis Results
Rivalry among current competitors in the same industry	High	The intensity of competition within the industry has a high level of pressure or competition due to the following: 1) The high number of the competitors in the tourism industry and there is also a high level of competition, which affecting the market share. 2) The tourism industry has a high growth rate that attracts the competitors in the industry resulting in increased rates and levels of competition. 3) High market value and the increasing demand rate in the market are related in the same direction, which is the proportion between supply and demand is consistent. 4) The competition structure in the industry is in a perfect competitive market, therefore, the number of the competitor is very large.
Bargaining Power of Suppliers	Medium	The intensity of bargaining power of supplier within the industry has a medium level of pressure or competition due to the following: 1) The supplier can put the pressure on the business operators to increase the price level, which will cause the entrepreneurs to lose profits from carrying higher costs. 2) There are a large number of suppliers, but due to the characteristic of the service, they need people with the special skills, therefore, the entrepreneurs face with the increase of labour cost continuously.

Five Forces Framework	Impact Level	Analysis Results
		3) Some necessary raw materials causing the entrepreneurs face the changes in the cost of finding raw materials from the other sources and there is no dimension of analysing the factors that affect the Backward Integration competition.
Bargaining Power of Customers	High	The bargaining power of service consumers or the tourists are at a high level of pressure or competition due to the following: 1) Travel behaviour of the service users or tourists change all the time. 2) The management on the satisfaction levels of the tourists is difficult to predict. 3) Consumer's the knowledge, understanding and awareness on the value of service quality at a high level. 4) Grown groups or clubs that established because of the new passion for tourism that increase every year.
Threat of Substitute Products of Service	High	The threats or risks from the product replacement have the high level of pressure or competition due to the following: 1) The factors that encourage the search of the characteristics or service patterns, new tourism programs, which include the expected profit rates, lower product cost price, higher service quality, and can provide higher returns or can respond to the needs of consumers that may vary from the traditional needs. Therefore, it causes the cut-price competition. 2) The competition in improving service quality and create the different tourism forms in order to be superior to the competitors to meet the needs of consumers and tourists regularly and continuously. 3) The adjusting and increasing distribution channels and access to service users or target tourists.

Five Forces Framework	Impact Level	Analysis Results
Threat of New Entrance	High	The threat of the new competitors of the industry has a high level of the pressure or competition due to the following: 1) The government sector's a policy to promote and support the tourism industry, which is considered as the main income of the country, such as funding to support the establishment of community enterprises to promote the trade and economic overview of the country. 2) The restrictions on skills and expertise of service providers that enter the industry at a low level, which causing many new competitors enter into this industry. 3) The studies on the approaches of cost-saving, control and improve service standard, new service model and create the service innovation in order to create the ability to compete with the same competitors that have the advantage in providing the services including research, system management, marketing and distribution channels. 4) The investment capital requirement for the new entrepreneurs are at an acceptable risk level, and cost disadvantages are at the same level as the existing operators.

Table 2 Results of assessment and analysis of the internal and external factors

Internal factors	External factors
Weaknesses	**Threats**
1) There should have the development, set the standard, and control the service process to have the proper standard. 2) There are the limited support for service users or tourists.	1) The consumer behavior is constantly changing, which is still preferred to travel abroad rather than domestic. 2) There are many competitors in the market, which are outstanding, have unique identity and attractive.

3.) Lack of branding to let the target customers to remember and realize about the brand. Also lack of the tools in planning and marketing communication to the target customers. 4) The financial liquidity, short-term and long-term funding capabilities from the internal and outside the community sources are at the medium level. 5) Systematic knowledge management and knowledge structure are required to prepare for the future systematic knowledge collection. In the case of the explicit knowledge, it can be made into document, knowledge base, and information technology. In the case of tacit knowledge, it may be created as the cross-functional team system, quality group activities, learning community innovations, mentor system, switching jobs, borrowing team member, knowledge exchange platform, and so on. 6) The member of the community should get the support to develop, gain more knowledge and skills of the modern information technology.	3) There is the obstacle to hold the sustainable market share. 4) The uncertainty, lack of stability, and the unstable politics and government are directly affecting the economy and tourism of the country. 5) There is the resistance from the stakeholders or the conservative groups, who see that tourism has the negative impact on the community, traditional lifestyle, and result in higher living expenses of the people in the community.

Strengths	Opportunities
1) Natural resources are rich and beautiful. 2) The natural capital of ecotourism and cultural capital on ethnic tribes and groups that are varied. 3) The local wisdom elites as the human resources who ready to be the importance force to extend the wisdom, conserve the knowledge with the strength within the community by creating the knowledge exchange center to develop the skills and inherit the knowledge from generation to generation. 4) The level of participation of the community member is high as the youth leaders and young groups of people are strong. 5) Travel products are outstanding and represent the local identity. 6) The production processes of the community products are eco-friendly, the dying and embroidery works are made of the natural woven and local materials. 7) There is the potential to establish as the community enterprises and promote the textile handicrafts as OVOP and OTOP products. 8) Have a good relationship and receive the cooperation from the	1) The start of the AEC in 2015 caused a large and potential market that gives the opportunity to enter the international tourism market. 2) Mae Hong Son has tourism potential and is outstanding in terms of culture, community lifestyle and products that create from the unique local wisdom, including the OTOP village for tourism, which has a distinctive in terms of lifestyle, culture and wisdom. 3) There are the utilities and transportation systems that links to the foreign countries, especially the AEC countries. 4) The Royal Thai Government, by the National Tourism Policy Committee, announced the year 2018 to be “Amazing Thailand Tourism Year 2018”. 5) The urgent policy to implement the community management to have the potential by promoting the distribution center and OTOP product showcase in each region and tourism cities to promote the tourism links and export links that associate with AEC. It is important to promote the development of integrated community enterprises and SMEs operation, and promote the production capacity, increase the market competitiveness for inside and outside the country. 6) The government agencies and financial institutions are ready to support both short-term and long-term funding sources.

government agencies, such as the district administrative organization, local government at the district level and the provincial level, as well as the educational institutions. 9) Develop the public utilities continuously and can access and travel throughout the year.	7) New conservative trends in tourism, such as natural ecotourism, experiential tourism, and so on, causing most of the consumers to realize and choose to consume the products that are eco-friendly. 8) The progress of the information technology and borderless communications enhance the channels and increase the business opportunities in the efficiency and effective ways.

From the analysis of the external factors, by analyzing the SWOT, in Table 2, the researcher analyzed the factors by using internal factor evaluation matrix (IFE) and external factor evaluation matrix (EFE) together with Strategy-Formulation Analytical Framework: The Internal and External Matrix to use as the guideline and help determine the direction, synthesize the integration and decision making process using the appropriate marketing strategies or plans (Porter, 1990, pp. 25-38) as shown in Table 3.

Table 3 The results of the assessment of the Internal Factors and the External Factors Evaluation Matrix

Key Internal Factors and Key External Factors			**Weight (a)**	**Rating (b)**	**Wtd Score (a)(b)**
จุดแข็ง (Strengths)	1.	Natural resources are rich and beautiful.	0.100	4	0.400
	2.	There are the natural capital of ecotourism and cultural capital on ethnic tribes and groups that are varied.	0.050	4	0.200
	3.	The local wisdom elites as the human resources who ready to be the importance force to extend the wisdom, conserve the knowledge with the strength	0.050	4	0.200

Key Internal Factors and Key External Factors			Weight (a)	Rating (b)	Wtd Score (a)(b)
		within the community by creating the knowledge exchange center to develop the skills and inherit the knowledge from generation to generation.			
	4.	The level of participation of the community member is high as the youth leaders and young groups of people are strong.	0.050	4	0.200
	5.	Travel products are outstanding and represent the local identity.	0.050	3	0.150
	6.	The production processes of the community products are eco-friendly, the dying and embroidery works are made of the natural woven and local materials.	0.050	3	0.150
	7.	There is the potential to establish as the community enterprises and promote the textile handicrafts as OVOP and OTOP products.	0.050	4	0.200
	8.	Have a good relationship and receive the cooperation from the government agencies, such as the district administrative organization, local government at the district level and the provincial level, as well as the educational institution.	0.100	4	0.400
	9.	Develop the public utilities continuously and can access and travel throughout the year.	0.050	4	0.200
จุดอ่อน (Weaknesses)	10.	There should have the development, set the standard, and control the service process to have the proper standard.	0.100	2	0.200
	11.	There are the limited support for service users or tourists.	0.100	2	0.200

Key Internal Factors and Key External Factors			Weight (a)	Rating (b)	Wtd Score (a)(b)
	12.	Lack of branding to let the target customers to remember and realize about the brand. Also lack of the tools in even planning and marketing communication to the target customers.	0.100	2	0.200
	13.	The financial liquidity, short-term and long-term funding capabilities from the internal and outside the community sources are at the medium level.	0.050	2	0.100
	14.	Systematic knowledge management and knowledge structure are required to prepare for the future systematic knowledge collection. In the case of the explicit knowledge, it can be made into document, knowledge base, and information technology. In the case of tacit knowledge, it may be created as the cross-functional team system, quality group activities, learning community innovations, mentor system, switching jobs, borrowing team member, knowledge exchange platform, and so on.	0.050	2	0.100
	15.	There should provide the member of the community to develop, gain more knowledge and skills of the modern information technology.	0.050	2	0.100
Total Key Internal Factors			**1.000**	**-**	**3.000**
	1.	The start of the AEC in 2015 caused a large and potential market which also gives the opportunity to enter the international tourism market.	0.100	4	0.400
	2.	Mae Hong Son has tourism potential and is outstanding in terms of culture, community lifestyle and products from the local wisdom that create from the unique local wisdom, including the OTOP village	0.050	4	0.200

Key Internal Factors and Key External Factors			Weight (a)	Rating (b)	Wtd Score (a)(b)
		for tourism, which has a distinctive in terms of lifestyle, culture and wisdom.			
	3.	There are the utilities and transportation systems that links to foreign countries, especially the AEC countries.	0.100	4	0.400
	4.	The Royal Thai Government, by the National Tourism Policy Committee, announced the year 2018 to be “Amazing Thailand Tourism Year 2018”.	0.100	4	0.400
	5.	The urgent policy to implement the community management to have the potential by promoting the distribution center and OTOP product showcase in each region and tourism cities to promote the tourism links and export links that associate with AEC. It is important to promote the development of integrated community enterprises and SMEs operation, and promote the production capacity, increase the market competitiveness for inside and outside the country.	0.100	4	0.400
	6.	The government agencies and financial institutions are ready to support both short-term and long-term funding sources.	0.100	4	0.400
	7.	New conservative trends in tourism, such as natural ecotourism, experiential tourism, and so on, causing most of the consumers to realize and choose to consume the products that are eco-friendly.	0.050	4	0.200

Key Internal Factors and Key External Factors			Weight (a)	Rating (b)	Wtd Score (a)(b)
	8.	The progress of the information technology and borderless communications enhance the channels and increase the business opportunities in the efficiency and effective ways.	0.100	4	0.400
อุปสรรค (Threats)	9.	The consumer behavior is constantly changing, which is still preferred to travel abroad rather than domestic.	0.100	2	0.200
	10.	There are many competitors in the market, which are outstanding, have unique identity and attractive.	0.050	2	0.100
	11.	There is the obstacle to hold the sustainable market share.	0.050	2	0.100
	12.	The uncertainty, lack of stability, and the unstable politics and government are directly affecting the economy and tourism of the country.	0.050	2	0.100
	13.	There is the resistance from the stakeholders or the conservative groups, who see that tourism has the negative impact on the community, traditional lifestyle, and result in higher living expenses of the people in the community	0.050	2	0.100
Total Key External Factors			1.000	--	3.400

Remarks 1. The weighting score in each factor for both strengths and weaknesses of the community ranges from 0.00 (not important) to 1.00 (most important) and the sum of all weighted value is 1.00.

2. The scoring criteria are 1-4 points as follows: the important strength is 4 points, the unimportant strength is 3 points, the important weakness is 2 points and the unimportant weakness is 1 point.

3. The standard score to evaluate the factors will demonstrate the ability to respond the use of resources within the community to create a holistic benefit for the community is in a good strategic position and have a potential with the score of 2.50.

The assessment results and weighted values of the internal and the external factors, by analyzing the strengths, weaknesses, opportunities and threats by using internal factor evaluation matrix (IFE) and external factor evaluation matrix (EFE) together with Strategy-Formulation Analytical Framework: The Internal and External Matrix to use as the guideline and help determine the direction, synthesize the integration and decision making process using the appropriate marketing strategies or plans for the development of integrated marketing strategies to create the ecotourism image by Ban Pambok community, Thung Yao sub-district, Pai district, Mae Hong Son for sustainability to get the evaluation value more than the standard value.

1) The internal factor evaluation value is 3.000 and 2) The external factor evaluation value is 3.400, which is the value in determining the relevant guidelines and strategies for enhancing the competitiveness of ecotourism by Ban Pambok community. It is also the value in determining the guidelines and strategies involved in enhancing the competitiveness by using Strategy-Formulation Analytical Framework: The Internal and External Matrix. The appropriate strategy is an intensive development strategy that can be chosen to be applied and brought to market advantage, including market development, market penetration, product development, forward integration, backward integration by using SWOT analysis. The detailed analysis and identification of strategic options in the analysis results and guidelines for applying the results of the analysis and the appropriate strategy for ecotourism by Ban Pambok community as shown in Table 4.

Table 4 Analytical results and appropriate strategic guidelines for ecotourism by Ban Pambok community.

Strategy	Strategies that are integrated correctly and appropriately
Strategy to accelerate the growth of the organization's expansion.	Intensive Strategy and Integrative Strategy include 1. Product Development 2. Marketing Penetration 3. Marketing Development

Therefore, the tourism marketing strategy should have the marketing objective to develop the concrete tourism industry in the local area, which this marketing plan has the objectives that divided into 2 parts as follows: 1. Marketing objectives for developing the tourism product image, and 2. Economic objectives to have a progressive growth rate by focusing on the excellence in service quality, which the strategy development can be analyzed and identified the strategic options to get the results of the analysis and identifying factors to determine the aggressive strategy (Matching Key Factor: Strategy) as shown in Table 5.

Table 5 Matching Key Factor: Strategy

Key Internal Factor		Key External Factor		Resultant Strategy
Strengths		Opportunities		SO Strategy
S1.	Natural resources are rich and beautiful.	O5.	The urgent policy to implement the community management to have the potential by promoting the distribution center and	***Market Penetration and Product Development*** 1. Develop the new markets by focusing and promoting the development of quality
S2.	There are the natural capital of ecotourism and cultural capital on ethnic tribes and groups that are varied.			

Key Internal Factor		Key External Factor		Resultant Strategy
Strengths		Opportunities		SO Strategy
S3.	The local wisdom elites as the human resources who ready to be the importance force to extend the wisdom, conserve the knowledge with the strength within the community by creating the knowledge exchange center to develop the skills and inherit the knowledge from generation to generation.		OTOP product showcase in each region and tourism cities in order to promote the tourism links and export links that associate with AEC. It is important to promote the development of integrated community enterprises and SMEs operation, and promote the production capacity, increase the market competitiveness for inside and outside the country.	standards of service patterns. 2. Develop the variety of activities to enhance tourism to attract the attention of new market groups that are working group/ new generation. 3. Use the corporate communication strategies to provide the press releases and/ or CSR as another factor that promotes activities in strategic marketing plans and creates awareness from the target groups.
S7.	There is the potential to establish as the community enterprises and promote the textile handicrafts as OVOP and OTOP products.	O8.	The progress of the information technology and borderless communications enhance the channels and increase the business opportunities in the efficiency and effective ways.	1. Create the awareness in value by marketing communication strategies by storytelling about the living, lifestyle, traditions, beliefs, myths, tips, legends of local tribes. 2. Integrated corporate communication, providing information, philosophy and a way of life of the tribe to

Key Internal Factor		Key External Factor		Resultant Strategy
Strengths		Opportunities		SO Strategy
				create a better understanding of the culture and the way of life of the community. 3. Increase online marketing channels or marketing via social media or arrange e-commerce marketing or mobile application, including the marketing and public relations to create demand as well as increase the channels to reach new target groups/ new generation such as Gen Y, Gen Me, Gen Z or the main target on occupation group.

Discussion and Conclusion

Guidelines for the development of the integrated marketing strategies to create the ecotourism image by Ban Pambok community, Thung Yao sub-district, Pai district, Mae Hong Son for sustainability in determining the relevant guidelines and strategies to enhance the competitiveness of ecotourism by the community, therefore, the appropriate strategy is to accelerate the growth of the organization, which consists of the elements as follows: 1. Product development, The community should create a new product group to present to the tourists who trust the brand of the community. 2. Marketing penetration strategies, The community should provide the ecotourism products for tourists to get the value and the satisfaction from using the service and recognizing the identity of the local culture, lifestyle, tradition and create the value of the ecotourism of the community to use more services. 3. Marketing development is the creation and use of opportunities from the ecotourism

products of the existing communities, which will be able to be sold more to the new target group of tourists or keep the original group of tourists and increase the new group of tourists. This corresponds to the concept of Leu, (2000, pp. 20-22) who stated that creating a network of cooperation between various organizations and groups are related to decisions, policy formulation, planning, and marketing. Local organizations and groups involved with all stakeholders in the community that is an ecotourism need to create a network of marketing cooperation with the government agencies and private sectors to develop ecotourism products to be in line with the needs, interests and benefits of local community, the readiness of the natural environment and the needs of tourists. Marketing is not just for attract or meet the needs of tourists, but also considers all factors that affect the ecotourism. It also corresponds to the research of Yeshin, (1998), who mentioned that the marketing strategy under the "product" mainly focuses on the management of relationships and experiences between tourists and local people, which local people should have a positive attitude, realize the value and present the identity of the community as well as able to manage the service with the quality. The development of souvenirs that relevant and reflect the local cultural identity, which enhance the quality of experience for tourists and also increase the income of local people. Marketing strategy on "Distribution", the community or ecotourism attraction needs to have a network of cooperation with private agencies to penetrate tourists or target customers to have the variety of distribution channels and increase the sales opportunities. Marketing strategy on "Marketing promotion", the integrated marketing communication for ecotourism requires the variety of tools, including websites, travel guide book, brochures of tourist attractions, information and press kit, tour arrangements for intermediaries and media (Familiarization Trip: FAM Trip) and cultural exhibitions. Summary of analysis and identify strategic options, guidelines for the development of integrated marketing strategies for creating tourism image should focus on 3 ways as follows: 1.) Product Development includes 1.1) Develop new markets by focusing and promoting the development of products and service to ensure the satisfaction and the standard of tourism that has been defined. 1.2) Develop various forms of ecotourism to attract the attention of the existing market groups and new markets for working age and adventurous tourists by emphasizing the lifestyle, tradition and culture of the community members. 1.3) Develop the design of the brand identity that means the meaning of ecotourism that will affect the factors that promote the activities of the strategic marketing plan and create awareness of the target tourists (Pongwiritthon, 78-92).

2.) Market Penetration includes 2.1) Raise the awareness of tourism identity and services or value of tourism benefits by marketing communication strategies by the method of storytelling about the living, lifestyle, tradition, beliefs, tips, tales or legends. 2.2) Holistic corporate communication, provide information, philosophy, and way of life of community members to create the understanding of culture, livelihoods and ways of life. 2.3) Increase online marketing channels, social marketing or marketing E-commerce through their own website. Marketing and public relations of handwoven products to create demand, including increasing the access to the target customers.3.) Product Development includes 3.1) Survey the market research to be a guideline for the development of ecotourism products of the community members and cooperate with the educational institutions and government agencies in marketing development planning, production, management, and creating tourism standards to meet the international standards. 3.2) The use of product strategy/design of the upstream and downstream tourism patterns in 3 parts, which are primary pattern, secondary pattern, and logistic pattern, in order to create the motivation, the interest in ecotourism that is complete with the elements and the needs of tourists.

Acknowledgements

This research was supported by the year 2017 national budget from the National Research Office. Thanks to the government officers, local administrative organization, developers, and local teachers, scholars, villagers, key person, community leaders, youth leaders, and stakeholders which are the members of the Ban Pambok community, Thung Yao sub-district, Pai district, Mae Hong Son that helped complete the information in this research. Also, thanks to the Information Center of Knowledge, Local Wisdom and Community Innovation, the academic experts who related to this research. In particular, the researchers would like to thank for the encouragement from the family that contributed to the success of this research.

Authors of the paper would like to acknowledge the support of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, Thailand.

References

Department of Tourism. (2015). *The study for the development of tourist attraction under the project of increasing water in the reservoir of Mae Kuang Udomthara dam, Chiang Mai*. Chiang Mai: Chiang Mai Department of Tourism.

Kotler, P. (1997). *Marketing management: analysis, planning implementation and control.* (9th ed). New Jersey: Asimmon & Schuster.

Leu, W. (2000). Public-Private Partnership in Tourism Development between Wish and Reality. *Paper Presented at the ESCAP/TAT/WTO Asia-Pacific Seminar on Public - Private Partnership in Tourism Development, United Nations Conference Center, Bangkok,* pp. 20-22.

Office of Internal Audit of the Royal Thai Police. (n.d.). *ASEAN Community Preparation Activities By Office of Internal Audit of the Royal Thai Police*. Retrieved September, 15, 2016, from http://audit.police.go.th/app/aec/asean_community_preparation.php

Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations: With a new Introduction.* New York: Free Press. pp. 25-28.

Pongwiritthon, R. (2017). Participatory Information System Development on Hydroelectric Energy by the Community Member to their People: Doi Pu Muen. *Journal of Business, Economics and Communications, 12*(2), 79-92.

Sprott, D. (2003). Grocery Price Setting and Quantity Surcharges. *Journal of Marketing*, 67(3), 34-46.

Thai Tambon. (2015). *Information of Thung Yao District, Pai, Mae Hong Son***.** Retrieved September, 15, 2016, from http://thaitambon.com/tambon/580305.

The Office of Strategy Management: Upper Northern Provincial Cluster 1. *The Annual government action plan for the Upper Northern Provincial Cluster 1, Fiscal Year 2016*. Retrieved September, 15, 2016, from http://www.osmnorth-n1.moi.go.th/new/adminsk/filedetailweb/MjAxNDA2MTExMDE0Mzg=d.pdf

Wongsunopparat, S. (2012). *Offensive Marketing Strategy*. Retrieved March, 23, 2017, from http://www.marketeer.co.th/inside_detail.php?inside_id=2893.

Yeshin, T. (1998). *Integrated Marketing Communications: The Holistic Approach*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

กลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร

ชาลิสา สุขีภาค และ ศิริรัตน์ โกศการิกา

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

STRATEGY OF BRAND CHARACTERISTIC IN RELATION TO CUSTOMER ENGAGEMENT IN BANGKOK RESTAURANTS

Chalisa Sukeephark and Sirirat Kosakarika

Master of Business Administration Marketing Kasetsart University

E-mail address: Chalisa.suke@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 26 มีนาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 6 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 29 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประเภทของผู้บริโภคส่งผลต่อความผูกพันร้านอาหารที่แตกต่างกัน และแบรนด์คาแรคเตอร์ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครโดยทำการเก็บข้อมูลจากประชาชนที่บริโภคร้านอาหารที่ใช้คาแรคเตอร์โดยกำหนดไว้ในงานวิจัย จำนวน 385 คน จากผลการศึกษาพบว่า ประเภทของผู้บริโภคที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกันในระดับมาก และกลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคร้านอาหารในกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: ประเภทของผู้บริโภค กลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ ความผูกพันของผู้บริโภค

Abstract

The purposes of this research were to study the type of consumer to engagement in Bangkok Restaurant and study Strategy of Brand Characteristic in relation to customer Engagement in Bangkok Restaurant. From 385 customers who. Results of the hypotheses found that the type of consumer engagement is different affect the binding of a restaurant in Bangkok different levels, which are based on assumptions Strategy of Brand Characteristic in Relation to Customer Engagement in Bangkok Restaurant at a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Type of Consumer, Strategy of Brand Characteristic, Consumer Engagement

บทนำ

ในปัจจุบันร้านอาหารเป็นธุรกิจที่ผู้ประกอบการต่างให้ความสนใจลงทุนเป็นอันดับต้น ๆ สำหรับในประเทศไทยนั้นธุรกิจร้านอาหารมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีจำนวนร้านเปิดใหม่ที่เพิ่มขึ้นทุกปี ทั้งธุรกิจร้านอาหารในห้างสรรพสินค้าและร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ การเพิ่มสัดส่วนพื้นที่ร้านอาหารเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการร้านอาหารรายใหม่สามารถเข้าไปประกอบธุรกิจ จะส่งผลต่อเนื่องให้การแข่งขันระหว่างผู้ประกอบการร้านอาหารในห้างสรรพสินค้าและร้านค้าปลีกขนาดใหญ่เป็นไปอย่างรุนแรงมากขึ้น ธุรกิจร้านอาหารในประเทศไทยจึงมีมูลค่าตลาดรวมกว่า 385,000 ล้านบาท มีแนวโน้วเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะธุรกิจนี้มีแนวคิดในการตอบสนองวิถีคนเมืองที่นิยมความรวดเร็ว สะดวกสบาย มีเวลาจำกัด แต่ยังต้องการสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพเพื่อการบริโภค รวมถึงการให้บริการที่สอดรับกับพฤติกรรมการใช้เวลากับสังคมออนไลน์มากขึ้น ดังนั้นการแข่งขันกันอย่างรุนแรงของธุรกิจร้านอาหาร จึงต้องอาศัยการสร้างตราสินค้าหรือแบรนด์ (Brand) เป็นส่วนสำคัญต่อการสร้างธุรกิจในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป (วรกุล งามไกวัล, 2556) จึงเกิดการแข่งขันทางธุรกิจ ทำให้แต่ละธุรกิจจะต้องดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ สร้างรายได้ ความจงรักภักดีและความผูกพัน ก่อให้เกิดเป็น “การสร้างตรา” (Branding) เป็นสิ่งที่ได้รับความนิยม ซึ่งเทรนด์ในปัจจุบันนี้เป็นยุคของดิจิทัลคอนเทนต์ (Digital content) ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต สิ่งที่อยู่ในโลกดิจิทัลได้เป็นกระแสในชีวิตประจำวันที่ขยายวงกว้างและมีบทบาทต่อคนทุกเพศทุกวัย โดยเฉพาะเนื้อหา (Content) ที่เป็น “คาแรคเตอร์” (Character) ที่คุ้นเคยกับตัวเหล่านี้ จากการ์ตูน ภาพยนตร์แอนิเมชั่น เกม สติ๊กเกอร์ไลน์ ที่ถูกส่งหากันทุกวันจนกลายเป็นกระแสที่นำเอาคาแรคเตอร์มาต่อยอด (ชมัยพร วิเศษมงคล, 2557)

จากเหตุผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคที่เลือกรับประทานอาหารนอกบ้านส่วนมากเป็นกลุ่มครอบครัว ที่มีความแตกต่างของช่วงอายุ จึงส่งผลให้ธุรกิจอาหารได้มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังนั้น เพื่อสร้างความโดดเด่นของธุรกิจร้านอาหาร จึงควรใช้กลยุทธ์คาแรคเตอร์เป็นผู้สนับสนุนตราสินค้าให้มีการจดจำ สร้างประสบการณ์ที่ดีต่อผู้บริโภคและสามารถนำไปแข่งกับธุรกิจประเภทเดียวกันให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประเภทของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อความผูกพันของร้านอาหาร
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ที่ส่งผลต่อความความผูกพันของผู้บริโภคร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้บริโภค

หมายถึง ผู้ที่ใช้ประโยชน์จากสินค้าหรือบริการเพื่อตอบสนองความต้องการโดยตรงของบุคคลผู้นั้น ผลที่ได้รับจากการบริโภค คือ อรรถ ประโยชน์หรือความพอใจ ผู้บริโภคอาจจะเป็นตัวบุคคล

ประเภทของผู้บริโภค

สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทของการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคมีดังนี้ (Sofie De Beule, 2013)

1. Active Engagement การมีส่วนร่วมในเชิงการใช้งานหรือบริการ คือ การมีความผูกพันกันของผู้บริโภคที่เกิดจากการใช้งาน มีการกระทำที่เกิดขึ้นจริง

2. Emotional Engagement การมีส่วนร่วมในเชิงอารมณ์ เป็นประเภทของผู้บริโภคที่แสดงถึงอารมณ์ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์หรือต่อตราสินค้าและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อทั้งพนักงาน

3. Rational Engagement การมีส่วนร่วมเชิงเหตุผล ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ผู้บริโภคที่มีความรู้ทุกอย่างเกี่ยวกับคุณค่า คุณภาพและรายละเอียดของผลิตภัณฑ์เป็นอย่างดี

4. Ethical Engagement การมีส่วนร่วมเชิงจริยธรรม ประเภทของผู้บริโภคมีส่วนต้องรับผิดชอบต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีความสุจริต

ความหมายของแบรนด์คาแรคเตอร์

Keller (2008) ได้ให้ความหมายว่า คาแรคเตอร์ว่าเป็นวัตถุทางสัญลักษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นผู้สนับสนุนตราสินค้า บริการ หรือความคิด โดยมีหน้าที่ในการสื่อสารคุณลักษณะและบุคลิกภาพตราสินค้า และเป็นตัวละครที่ถูกสร้างขึ้นให้มีความเชื่อมโยงกับสินค้า เป็นสิ่งที่ถูกสร้างมาให้มีชีวิต หรือเป็นวัตถุที่ถูกทำให้มีชีวิต

ความสำเร็จของการสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์เป็นผู้สนับสนุนตราสินค้า

Callcott and Keller (1996) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้คาแรคเตอร์จะต้องมีปัจจัยสำคัญด้วยกัน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) การสร้างบุคลิกภาพให้คาแรคเตอร์ จะทำให้เทรดคาแรคเตอร์มีความโดดเด่นและแตกต่างจาก คาแรคเตอร์ตัวอื่น ๆ ผ่านรูปลักษณ์ ลักษณะนิสัย พฤติกรรม

2. ด้านลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristic) รูปร่างของเทรดคาแรคเตอร์ สิ่งของเครื่องใช้มีลักษณะทางกายภาพที่น่ารักและทันสมัยเข้าถึงได้ง่าย

3. ด้านอารมณ์ขัน (Humor) องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความชื่นชอบและความผูกพันทางอารมณ์ของผู้บริโภค โดยอารมณ์ขันเป็นตัวช่วยให้ผู้บริโภคหัวเราะและมีความสุขต่อตราสินค้าได้อย่างใกล้ชิด

4. ด้านประสบการณ์ของผู้บริโภค (Consumer Experience Factors) ได้แก่ ประสบการณ์ต่อวัฒนธรรม (Cultural Experience) จะส่งผลในการตีความหมายต่อเทรดคาแรคเตอร์ของผู้บริโภค เพื่อส่งเสริมและเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคแบรนด์ต่าง ๆ

จากความสำเร็จของการสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์เป็นผู้สนับสนุนตราสินค้าจะทำให้เกิดเป็นความผูกพันของผู้บริโภค โดยจำแนกความผูกพันได้ดังนี้ (Laurence, Cleopatra and Anna Morgan, 2016)

1. ด้านความคิด ได้แก่ ความกระตือรือร้น และความสุขของผู้บริโภคต่อตราสินและองค์กร

2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก ได้แก่ การมีความรู้สึกที่น่าดึงดูดใจจนก่อให้เกิดความสนใจต่อตราสินค้านั้น

3. ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน เรียนรู้ทำความเข้าใจต่อทั้งผู้บริโภคและตราสินค้าหรือองค์กร จนเกิดเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

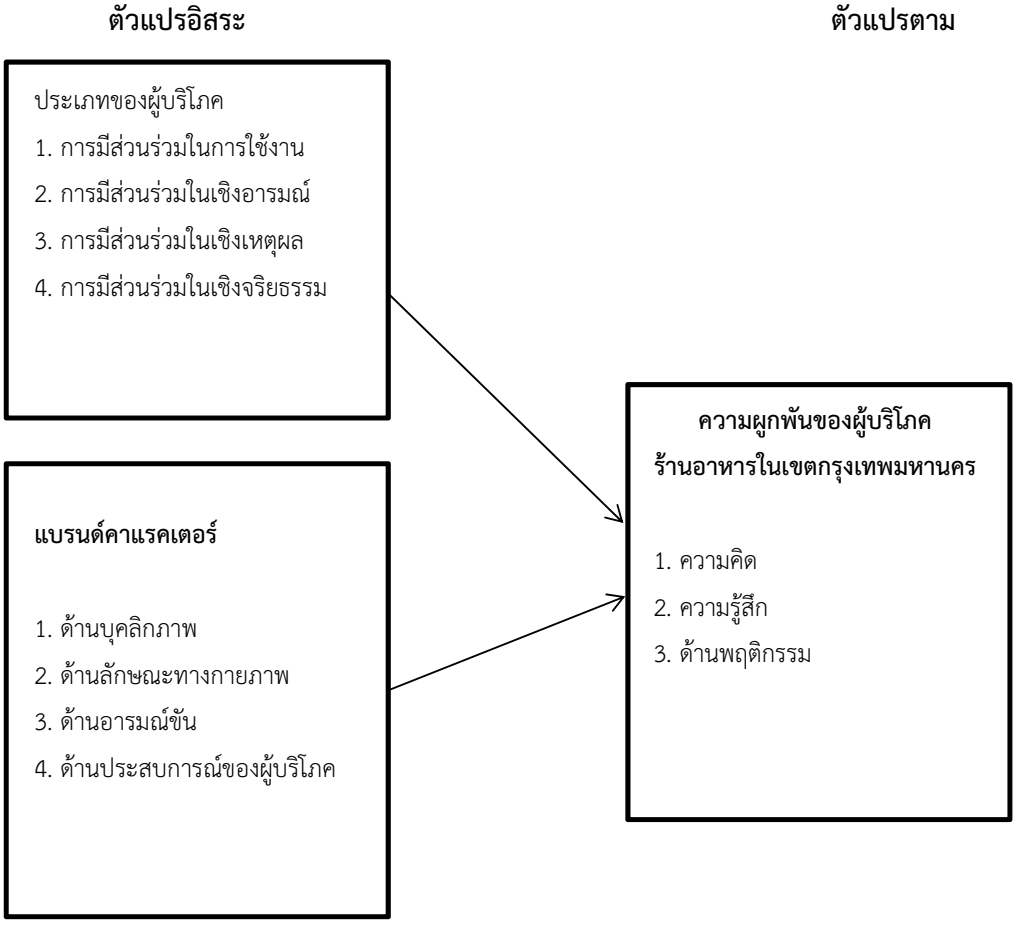
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในงานวิจัยเรื่องกลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ปัจจัยประเภทของผู้บริโภคที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของร้านอาหารที่แตกต่างกัน
2. กลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคร้านอาหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริโภคที่เคยบริโภคร้านอาหารภายใต้ตราสินค้าดังนี้ บาร์บีคิว พลาซ่า มานีมีหม้อ KFC McDonald และ Hotpot ซึ่งตั้งอยู่ในห้างสรรพสินค้าเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มตัวอย่างตามพื้นที่แบ่งเขตกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากเขตการปกครองของจังหวัดกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยพิจารณาจากเขตการปกครองของจังหวัดกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ตามการบริหารงานและพิจารณาเฉพาะเจาะจงสถานที่ในแต่ละเขตการปกครองที่มีการส่งเสริมเงินลงทุนมากที่สุด

ขั้นที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวกลงพื้นที่แจกแบบสอบถามตามสถานที่ โดยสถานที่นั้นใช้เกณฑ์ ร้านอาหารที่มีตัวคาแรคเตอร์ที่ผู้วิจัยเลือกไว้อยู่อย่างน้อย 3 ร้านและเฉลี่ยแจกแบบสอบถามสถานที่ละ 65 ชุด เท่า ๆ กัน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2561- มกราคม 2562 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบครบถ้วน จึงทำการกลับมารวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ใช้สถิติพรรณนา ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยของข้อมูล และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบด้วย การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) หาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีมากกว่า 1 ตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานของปัจจัยใดที่มีอิธิพลต่อตัวแปรตามมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ทั้งปลายปิดและปลายเปิด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับความเห็นด้วย 5 ระดับ คะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นแต่ละด้าน ดังนี้ 4.21-5.00 (มากที่สุด) 3.41-4.20 (มาก) 2.61-3.40 (ปานกลาง) 1.81-2.60 (น้อย) 1.00-1.80 (น้อยที่สุด) ซึ่งแบบสอบถามมีการวัดค่าความเชื่อมั่นโดยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s alpha Coefficient) พบว่า ข้อคำถามทุกด้านมีค่าเท่ากับ 0.85 ซึ่งมากกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

ตารางที่ 1 แผนการสุ่มตัวอย่างผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มพื้นที่	เขต	เขตที่สุ่มได้	สถานที่	ร้านอาหารที่ใช้คาแรคเตอร์
กลุ่มกรุงเทพกลาง	เขตพระนคร ดุสิต ป้อมปราบศัตรูพ่าย สัมพันธวงศ์ ดินแดง ห้วยขวาง พญาไท ราชเทวี และวังทองหลาง	เขตดินแดง	เอสพลานาด	บาร์บีคิว พลาซ่า KFC และ McDonald
กลุ่มกรุงเทพใต้	เขตปทุมวัน บางรัก สาทร บางคอแหลม ยานนาวา คลองเตย วัฒนา พระโขนง สวนหลวง และบางนา	เขตปทุมวัน	เซ็นทรัลเวิลด์	บาร์บีคิว พลาซ่า KFC และ McDonald
กลุ่มกรุงเทพเหนือ	เขตจตุจักร บางซื่อ ลาดพร้าว หลักสี่ ดอนเมือง สายไหม และบางเขน	เขตจตุจักร	เซ็นทรัลพลาซา ลาดพร้าว	บาร์บีคิว พลาซ่า KFC McDonald และ Hotpot
กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	เขตบางกะปิ สะพานสูง บึงกุ่ม คันนายาว ลาดกระบัง มีนบุรี หนองจอก คลองสามวาและประเวศ	เขตคันนายาว	แฟชั่นไอส์แลนด์	บาร์บีคิว พลาซ่า มานีมีหม้อ KFC McDonald และ Hotpot
กลุ่มกรุงธนเหนือ	เขตธนบุรี คลองสาน จอมทอง บางกอกใหญ่ บางกอกน้อย บางพลัด ตลิ่งชันและทวีวัฒนา	เขตคบางใหญ่	เซ็นทรัลเวสต์เกต	บาร์บีคิว พลาซ่า มานีมีหม้อ KFC McDonald และ Hotpot
กลุ่มกรุงธนใต้	เขตภาษีเจริญ บางแค หนองแขม บางขุนเทียน บางบอน ราษฎร์บูรณะและทุ่งครุ	เขตบางแค	เดอะมอล์บางแค	บาร์บีคิว พลาซ่า KFC McDonald และ Hotpot

ที่มา: กองนโยบายและแผนงาน สำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร (2555)

การเก็บข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ข้อมูลจากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวเนื่องกับงานวิจัยครั้งนี้ จากเอกสารวิชาการ ตำราด้านบริหารธุรกิจ ตำราเรียนด้านการตลาด ข้อมูลทางวิชาการที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามที่ได้คัดกรองกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 400 ชุด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และค่าเฉลี่ยของข้อมูลและค่าส่วนเบี่ยงเบนเพื่อวัดการกระจายข้อมูล

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) นำผลสรุปกลุ่มตัวอย่างไปอ้างอิงประชากรทั้งหมด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร กับตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อสรุปการวิจัย สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จากจำนวน 385 คน ปัจจัยด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 ด้านอายุ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 213 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 270 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 158 คน

2. ข้อมูลประเภทของผู้บริโภค ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคแตกต่างกันโดยรวมในระดับมาก สำหรับในรายด้าน พบว่า

2.1 ประเภทของผู้บริโภคการมีส่วนร่วมในการใช้งาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมในการใช้บริการ 1-2 ครั้งต่อเดือน มีวัตถุประสงค์ในการทานอาหารเครื่องดื่ม มีส่วนร่วมช่วงวันและเวลา วันเสาร์ – อาทิตย์ (10.00 – 16.00) มีความเชื่อมั่นด้านรสชาติของอาหาร

2.2 ประเภทของผู้บริโภคการมีส่วนร่วมในเชิงอารมณ์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมเชิงอารมณ์ในความไว้วางใจ ตามความรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกสนุกสนานและความเป็นมิตรของร้านอาหาร

2.3 ประเภทของผู้บริโภคการมีส่วนร่วมเชิงเหตุผล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้เหตุผลในการใช้บริการเพราะความคุ้มค่าและการบริการที่มีคุณภาพ

2.4 ประเภทของผู้บริโภคการมีส่วนร่วมเชิงจริยธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ใช้เกณฑ์ด้านจริยธรรมในการเลือกใช้บริการร้านอาหารในด้านปลอดภัยและความซื่อสัตย์สุจริตเป็นส่วนมาก

3. กลยุทธ์การสร้างแบรนด์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยกลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าสูงมาก คือ ด้านลักษณะทาง

กายภาพของคาแรคเตอร์มีผลต่อความผูกพันของผู้บริโภค ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านประสบการณ์ของผู้บริโภค ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. ความผูกพันของผู้บริโภค ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านความคิดและด้านความรู้สึก ซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับมากและด้านที่น้อยสุด คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรม มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

5. การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ประเภทของผู้บริโภคด้านการมีส่วนร่วมในการใช้งาน ด้านการมีส่วนร่วมในเชิงอารณ์ ด้านการมีส่วนร่วมในเชิงเหตุผล และด้านการมีส่วนร่วมในเชิงจริยธรรม ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของร้านอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พบว่า กลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านอารมณ์ขัน และด้านประสบการณ์ของผู้บริโภค ส่งผลต่อความผูกพันของร้านอาหารในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภค โดยที่ตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 70.00 (R2 มีค่าเท่ากับ 0.700) ที่เหลืออีกร้อยละ 30 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ และปัจจัยการสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของผู้บริโภค ในทิศทางเดียวกัน ระดับสูงมาก (R มีค่าเท่ากับ 0.837) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์รายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ขัน มีค่า 0.251 ด้านบุคลิกภาพมีค่า 0.194 ด้านลักษณะทางกายภาพ มีค่า 0.180 และด้านประสบการณ์ของผู้บริโภค มีค่า 0.033 ตามลำดับ หมายความว่า จำนวนของแต่ละด้านเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันของผู้บริโภคจะเพิ่ม 0.251, 0.194, 0.180 และ 0.033 ตามลำดับ แสดงว่ากลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคร้านอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

ผู้วิจัยได้แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณกลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคแสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) จากการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 2

การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.541	.174		-3.105	**.002***
ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	.227	.045	.194	5.020	**.000***
ด้านลักษณะทางกายภาพ (X_2)	.226	.041	.180	5.502	**.000***
ด้านอารมณ์ขัน (X_3)	.257	.041	.251	6.272	**.000***
ด้านประสบการณ์ของผู้บริโภค(X_4)	.385	.033	.430	11.811	**.000***
R = .837	Adjusted R^2 = .697				
R^2 =.700	SE = .399				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จาก (Table 1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21- 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท และในส่วนที่ 2 ประเภทของผู้บริโภคที่แตกต่างกันในแต่ละด้านส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ชุณห์กุล (2560) ที่ศึกษาเรื่องการเชื่อมโยงตราสินค้าผ่านคาแรคเตอร์ตัวการ์ตูน ในการศึกษาสรุปได้ว่าประเภทของผู้บริโภคโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วงเดียวกัน และประเภทของผู้บริโภคที่แตกต่างกันนั้นมีความผูกพันที่แตกต่างเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยด้านกลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ จาก (Table 2) ในภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริโภคอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ รุ่งโรจน์ รุ่งวิมลสิน (2558) เรื่องการเปิดรับข่าวสารเทรคคาแรคเตอร์ความผูกพันผู้บริโภค ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริโภคที่มีส่วนร่วมในเชิงอารมณ์ จะเกิดความผูกพันต่อตราสินค้าอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ โดยผู้บริโภคร้านอาหารโดยส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อคาแรคเตอร์ในด้านอารมณ์ที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน และยอมรับตามแนวคิดของ Callcott and Phillipe (1996) ที่จำแนกคุณลักษณะของคาแรคเตอร์ไว้ โดยอธิบายในด้านอารณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกชื่นชอบ และเกิดความผูกพันมากที่สุด

3. ปัจจัยด้านความผูกพันของผู้บริโภคร้านอาหาร เมื่อเปรียบเทียบผลด้านความผูกพันในงานวิจัยนี้ จาก (Table 3) มีความผูกพันด้านความคิดและด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องตรงกับงานวิจัยของ ชนาภา หนูนาค (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของผู้บริโภคในตราสินค้าบริการ ผลการศึกษาพบว่ามีผู้บริโภคสามารถใช้ความรู้สึกประสาทสัมผัสทั้งห้า รับรู้ ประสบการณ์ร่วมกับตราสินค้าอยู่ใน

ระดับมาก เช่นเดียวกับงานของ กฤตยา พงษ์ศรัทธาสิน (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของผู้บริโภค ผลการศึกษาของความผูกพันในด้านความรู้สึกนึกคิด อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยประเภทของผู้บริโภค ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการใช้งาน การมีส่วนร่วมเชิงอารมณ์ การมีส่วนร่วมในเชิงเหตุผล และการมีส่วนร่วมในเชิงจริยธรรม นั้นมีความแตกต่างกัน เพื่อสร้างความผูกพัน ให้สามารถเข้าถึงผู้บริโภคในแต่ละประเภทได้ ร้านอาหารที่มีคาแรคเตอร์ควรให้ความสำคัญกับผู้บริโภคทุกประเภทเท่าๆกันควรทำให้ผู้บริโภคเพิ่มความถี่ในการกลับมาใช้บริการอย่างบ่อยครั้ง โดยสร้างกิจกรรมต่างๆผ่านตัวคาแรคเตอร์ให้ผู้บริโภคและตัวคาแรคมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันจะเกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อธุรกิจได้

กลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านอารมณ์ขันและด้านประสบการณ์ของผู้บริโภค ด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพและบุคลิกภาพ ควรให้ความสำคัญในการออกแบบรูปลักษณะของตัวคาแรคเตอร์ให้จดจำง่าย สีสันสดใส จะทำให้ผู้บริโภคเกิดการจดจำและสามารถบอกต่อเล่าประสบการณ์ให้แก่ผู้บริโภคท่านอื่นได้ จึงจะส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความผูกพันได้อย่างยั่งยืน ด้านอารมณ์ขันควรมีการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในของตัวคาแรคเตอร์ที่เป็นภาพลักษณ์ของร้านอาหาร ให้มีความสนุกสนาน เป็นมิตร สามารถสื่อสารกับผู้บริโภคได้อย่างจริงใจซื่อสัตย์ซึ่งเป็นตัวแทนของธุรกิจประเภทร้านอาหารและควรสร้างประสบการณ์ร่วมระหว่างตัวคาแรคเตอร์กับผู้บริโภค ให้ผู้บริโภคมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมในร้านอาหาร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าประเภทของผู้บริโภคที่แตกต่างกันส่งผลถึงความผูกพันที่แตกต่างกัน ควรศึกษาถึงปัจจัยประเภทของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อความผูกพันในธุรกิจประเภทอื่นๆ เพื่อที่จะสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินการให้เหมาะสมกับธุรกิจประเภทเดียวกันได้และสามารถเข้าถึงได้โดยตรงของผู้บริโภคเพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความผูกพันและความจงรักภักดียิ่งขึ้นไป
2. ปัจจัยด้านกลยุทธ์การสร้างแบรนด์คาแรคเตอร์ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในด้านอื่นๆ ของตัวคาแรคเตอร์ เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างตัวคาแรคเตอร์ให้มีความทันสมัย มีลักษณะที่จดจำง่ายและสร้างกิจกรรมร่วมกันระหว่างตัวคาแรคเตอร์กับผู้บริโภคให้เกิดความใกล้ชิด สร้างประสบการณ์ที่ดีทั้งต่อร้านอาหารและตัวคาแรคเตอร์ เพื่อเกิดเป็นความผูกพันที่ดีในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สำหรับบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤตยา พงษ์ศรัทธาสิน. (2559). *ความผูกพันของผู้บริโภคการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมผู้บริโภค* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.

กาญจนา ชุณห์กุล. (2560). *การเชื่อมโยงตราสินค้าผ่านคาแรคเตอร์ตัวการ์ตูนกรณีศึกษา ซานริโอ เฮลโล คิตตี้ เฮ้าส์* (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กองข้อมูลธุรกิจ. (2561). *การจดทะเบียนธุรกิจและการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์กรมพัฒนาธุรกิจการค้า.* สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2561, จาก www.dbd.go.th.

ชนาภา หนูนาค. (2554). *การวัดความผูกพันของลูกค้าในตราสินค้าบริการ* (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชมัยพร วิเศษมงคล. (2557). *Branding กลยุทธ์เพื่อการแข่งขันอย่างยั่งยืน.* สืบค้นเมื่อ12 กันยายน 2561, จาก www.cms.smego.th

รุ่งโรจน์ รุ่งวิมลสิน. (2558). *การเปิดรับสื่อความผูกพันต่อเทรด คาแรคเตอร์ และความภักดีต่อตราสินค้า* (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรกุล งามไกวัล. (2556). *อิทธิพลของการใช้ตัวการ์ตูนบนหีบห่อผลิตภัณฑ์ต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Callcott, M. F. & Phillipe, B. J. (1996). Observations Elves make good cookies. Creating likable Spokes-Character advertising. *Journal of Advertising, 36*(5), 73-79.

Laurence, D, Cleopatra & V. Anna, M.T. (2016). Capturing consumer engagement: duality, dimensionality and measurement. *Journal of Marketing Management. 32*(6), 399-426.

McEwen, W. J. (2005). *Married to the brand: Why consumers bond with some brands for life*. New York: NY Gallup Press.

Sofie, D. B. (2013). Types of Customer Engagement to Build Die-Hard Brand Advocates. *Journal of consumer research, 20*(2), 122-146.

รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท

อรอนงค์ โฆษิตพิพัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

THE COMMUNICATION MODELS FOR CREATING WOMEN PARTICIPATION TO LOCAL DEVELOPMENT IN NONG-MA-MOHNG DISTRICT, CHAI NAT PROVINCE

Ornanong Kositpipat

Asst.Prof. Communication Arts in Faculty of Management of Science,

Phranakhon Rajabhat University, Thailand

E-mail address: Ornanongkt@yahoo.com

วันที่รับบทความ (Received) 29 มีนาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 17 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 4 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น 2) ระดับการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น 3) เปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นตามลักษณะทางประชากร และการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจาก ผู้นำสตรีแต่ละตำบล และนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการวิจัยทางเอกสาร ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจสตรีที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น มีรูปแบบการสื่อสารตามทิศทางการไหลของข่าวสารจากบนลงล่าง โดยเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวอย่างเป็นทางการ มีการส่งบันทึกข้อความ จดหมายข่าว หนังสือราชการ และการสื่อสารแบบสองทางมีทั้งอย่างเป็นทางการ ใช้การประชุมประชาคม และการสื่อสารแบบสองทางอย่างไม่เป็นทางการ ใช้สื่อสังคมออนไลน์ ประเภทไลน์ (Line) การใช้โทรศัพท์ การพูดคุยปากต่อปาก 2) การมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ของสตรี การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : รูปแบบการสื่อสาร การมีส่วนร่วม สตรี การพัฒนาท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research was to study communication models, to encourage local women to participate in local development activities, to gain an understanding of their participation, to compare the different levels of geography and the perception of news, to study relationship between women's participation and local development. Information for this paper was collected through a field study using quantitative and qualitative method. 400 questionnaires were collected from local women who are over 18 years old.

The results of this study identified as follows; communication models that create (encourage) local women to participate in local development activities were one way and two-way communications using formal and informal ways to deliver the message. The communication flew from top to buttom. One way communication were memo, newsletter and official newsletter. Two-way communication were on line social media through Line application, telephone and face to face discussion. The different on age, level of education, income and perception of news have an impact on local development at the 0.05 significance level. The relationship between women's participation and local development was at the moderate level.

Keywords: Communication model, Participation, Women, Local development

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ของประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมต่อวิถีการดำรงชีพของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างใน เรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะ ทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองที่ไม่ขัดต่อ บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำไม่ได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนหรือให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการกระจายอำนาจในการบริหาร และการจัดการสาธารณะไปสู่องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น การใช้สิทธิเสรีภาพจึงต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เพื่อคุ้มครองส่วนรวม ซึ่งทำให้ประชาชนมีสิทธิ และบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ในฐานะที่ประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการผลักดันให้กลไกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินภาระกิจการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน และให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายในท้องถิ่นนั้น การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 สิทธิผู้หญิงได้เริ่มพัฒนาเกิดการสนับสนุนและให้ความสนใจมากขึ้นภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับแรก มีตราข้อกำหนดถึงสิทธิทางการเมืองอันเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้าไปมีบทบาท ส่วนร่วมและอำนาจการตัดสินใจทางการเมืองมากขึ้นอย่างโดนเด่น (วิทยากร บุญเรืองและมุทิตา. 2553)

การส่งเสริมศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วมการตัดสินใจในงานพัฒนาหมู่บ้าน โดยมีเป้าหมายที่ผู้หญิงที่จะช่วยทำงานพัฒนาท้องถิ่น ในบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นหลัก การสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นที่จะทำให้ความเข้าใจในการสื่อสารเพื่อให้สตรีออกมามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การมีส่วนร่วมทางการเมืองผู้หญิงมีแนวโน้มมีส่วนร่วมทางการเมืองเพิ่มขึ้น แต่ยังเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าผู้ชายมาก โดยในปี 2557 ผู้หญิงได้รับเลือกเป็นวุฒิสมาชิก ร้อยละ 15.58 ในขณะที่ผู้ชายได้รับเลือกเป็นวุฒิสมาชิกร้อยละ 84.42 การมีส่วนร่วมในการบริหารภาคธุรกิจเอกชน ผู้หญิงยังมีโอกาสน้อยในระดับการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายขององค์กรน้อยกว่าผู้ชาย เช่นเดียวกันแต่มีสัดส่วนที่สูงกว่าในภาคราชการ และนอกจากนี้การมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงในหลายประเทศ เห็นได้จากอัตราส่วนของผู้หญิงที่เข้ามีบทบาททางการเมืองของประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย ยังมีสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนของประชากรหญิงชายทั้งหมด (Inter-Parliamentary Council. 2013)

อย่างไรก็ดี จากผลสำรวจประจำปี 2559 ของแกรนท์ ธอร์นตัน ระบุว่า ใน 36 ประเทศ เนื่องในวันสตรีสากล พบสัดส่วนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิงในภูมิภาคเอเชีย เพิ่มเป็น 25% จาก 23% ในปี 2559 ส่วนในประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้บริหารหญิงในปี 2560 มีสัดส่วน 31% หรือเป็นอันดับ 3 ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก รองจากอินโดนีเซีย ที่มีสัดส่วน 46% และฟิลิปปินส์ที่มีสัดส่วน 40% แม้ประเทศไทยจะยังอยู่ใน 3 อันดับแรกเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในเอเชียแปซิฟิก แต่อาจมีแนวโน้มที่ลดลง (สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. 2559) จากข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า การมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่นยังคงมีสัดส่วนน้อย ทั้งในระบบการบริหารราชการ ในส่วนของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการด้านกระบวนการยุติธรรม และการเมืองทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น รวมถึงภาคธุรกิจเอกชน ผู้หญิงยังคงมีสัดส่วนในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองและบริหารไม่เพิ่มขึ้นเท่าใดนัก พบว่าในปี 2558 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงของกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่เป็นชาย โดยข้าราชการพลเรือนสามัญ มีสัดส่วนเป็นผู้หญิงเพียงร้อยละ 17.88 ข้าราชการตุลาการ ร้อยละ 17.31 ข้าราชการอัยการร้อยละ 12.64 องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ร้อยละ 25.58 โดยข้าราชการตำรวจ ตุลาการศาลปกครอง และตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ไม่มีผู้หญิงดำรงตำแหน่งระดับสูงเลย ยกเว้น ข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีผู้บริหารเป็นผู้หญิงถึงร้อยละ 73.33 ในข้าราชการพลเรือนสามัญมีผู้บริหารระดับสูง จำนวน 229 คน โดยจำนวนดังกล่าว เป็นนักบริหารหญิงใน

สัดส่วนประมาณ 1 ใน 4 หรือร้อยละ 23.90 ลดลงจากสัดส่วนในปีก่อนร้อยละ 26.05 สาเหตุหนึ่งมาจากรูปแบบการสื่อสาร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีที่ยังไม่เข้าใจถึงความจำเป็นในทำงานและการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร เช่นเดียวกับงานของ สุลีมาศ คำมุง และคณะ (2557) ได้ศึกษาถึงความสัมฤทธิ์ผลของผู้นำสตรีทางการบริหารที่ดำรงตำแหน่งปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย พบว่า ปัญหาอุปสรรค และมาตรการในการแก้ไขที่มีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมเก่า ๆ ในสังคมไทยที่ปิดกั้นการแสดงออกของสตรีและข้อจำกัดในการทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี ได้แก่ การที่จำนวนของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสตรีมีน้อยกว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุรุษ ทำให้การเสนอแนวคิด เสนอกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสตรี โอกาสที่จะแสดงความรู้ความสามารถจึงมีน้อยกว่าเพราะถูกปิดกั้นโดยเสียงข้างมากจากบุรุษ ข้อจำกัดทางด้านความรับผิดชอบ

ขณะเดียวกันกรมการพัฒนาชุมชน ได้เริ่มดำเนินงานพัฒนาสตรีในชนบทตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมาตั้งแต่ พ.ศ.2505 จนถึงปัจจุบัน โดยยึดนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีให้มีความพร้อมเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัว ชีวิตในครอบครัว และการมีส่วนร่วมในสังคม โดยกระตุ้นให้สตรีมีความคิดริเริ่ม ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยตนเองและครอบครัวได้ ตลอดจนมีความรู้ในการประกอบอาชีพและมีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่น โดยจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีในแต่ละระดับเพื่อเป็นแกนนำในการคิดตัดสินใจ วางแผนแก้ไขปัญหาชนบทและการพัฒนาสตรี ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบและอนุมัติให้ประกาศใช้ปฏิญญาสตรีไทยอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2537 โดยให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ สื่อมวลชนและประชาชนรวมกันในการพัฒนาสตรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

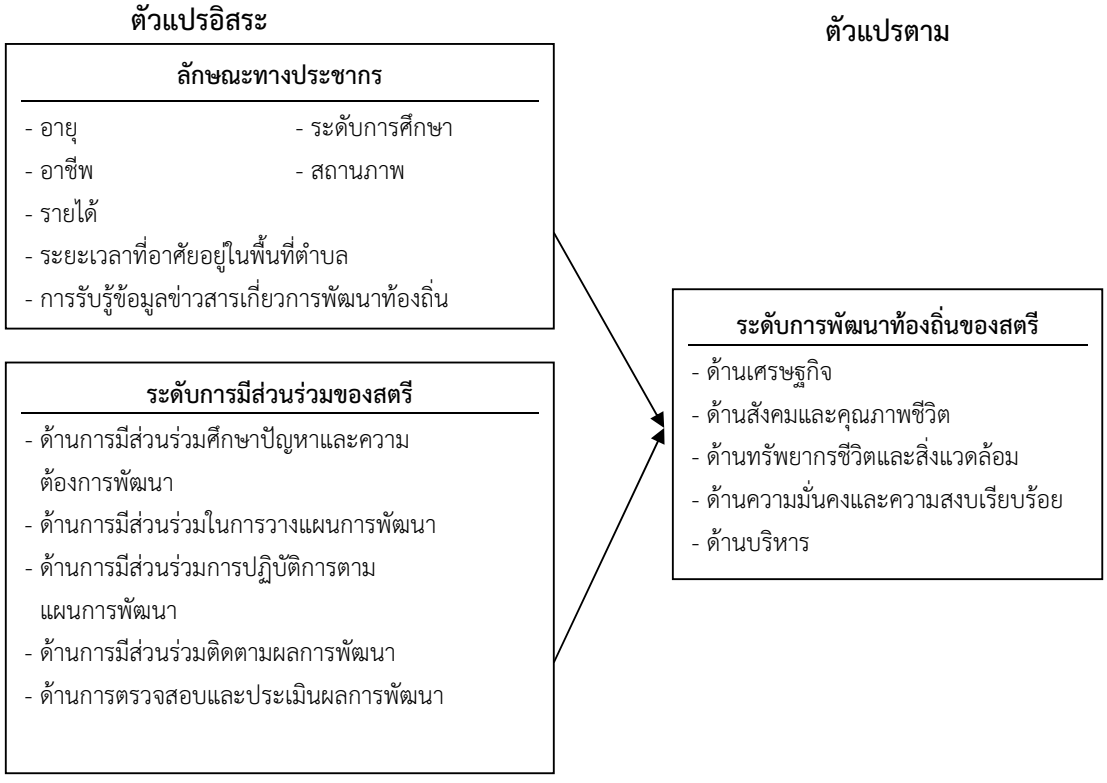
การพัฒนาสตรีในจังหวัดชัยนาทเป็นพื้นที่หนึ่งที่พบกลุ่มผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ (กพสอ.) มีทั้งหมด 8 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอเมืองชัยนาท อำเภอมโนรมย์ อำเภอวัดสิงห์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอเนินขาม อำเภอหันคา และอำเภอหนองมะโมง ซึ่งในแต่ละอำเภอมีการจัดตั้งคณะกรรมการสตรีเพื่อพัฒนาสตรีให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และทำประโยชน์ให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และพบว่าการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท มีการรวมกลุ่มของสตรีในรูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากลักษณะของการสื่อสารเพื่อการรวมกลุ่มของสตรี ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของรวมกลุ่มที่แท้จริง และการเข้ามีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ มีน้อยมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะหารูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น ในการแก้ปัญหาของการพัฒนาท้องถิ่นของอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท นับเป็นกรณีที่น่าศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในสร้างการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น และจะนำผลการวิจัยเสนอกับผู้เกี่ยวข้องหรือนักพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชนใช้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการสนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสตรีในด้านอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามลักษณะประชากร และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระดับการมีส่วนร่วมของสตรีต่อระดับการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท ที่มีลักษณะทางประชากรต่างกันมีความแตกต่างกัน

2. ระดับการมีส่วนร่วมของสตรีมีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรในการวิจัย คือ สตรีที่อยู่ในครัวเรือนจำนวน 9,915 คน จาก 4 ตำบล ได้แก่ ตำบลหนองมะโมง ตำบลวังตะเคียน ตำบลสะพานหิน ตำบลกุดจอก ของอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สตรีที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 ชุด

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย โดยเสนอตามวัตถุประสงค์ได้ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้นำสตรีแต่ละตำบล และนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ ข้อมูลประเภทเอกสาร ได้จากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการสื่อสาร และองค์ประกอบของการสื่อสาร ทั้งเอกสารทางวิชาการ และสื่อสิ่งพิมพ์ โดยขอความร่วมมือจากนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ในระหว่างการประชุมคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดชัยนาท และเข้าร่วมสังเกตการณ์งานกิจกรรม เช่น การจัดงานวันสตรีสากล งานวันสตรี ในเดือนมีนาคม 2560 ประจำจังหวัดชัยนาท

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมของสตรี ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาท้องถิ่น วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามลักษณะประชากร และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบล การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพัฒนาท้องถิ่น วิเคราะห์โดยค่าสถิติที่ใช้ One way ANOVA และค่าสถิติทดสอบ F-test และวิธีการ Scheffe´ (least Significant Difference)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระดับการมีส่วนร่วมของสตรีต่อระดับการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามลำดับชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแยกเป็นกลุ่มตำบล และกลุ่มตัวอย่างที่ได้แต่ละตำบล ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงคุณภาพเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือวิจัย 3 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อสรุปผลการวิจัย โดยสามารถนำเสนอได้ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้แผนพัฒนาจังหวัดมีระยะเวลาสี่ปีและการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559

2. บทบาทการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท พบได้ดังนี้

2.1 บทบาทในการประกอบอาชีพของสตรีในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น มีลักษณะบทบาทในการประกอบอาชีพ คือ เป็นเกษตรกร ทำสวน ปลูกพืชผักผลไม้ นอกจากนี้ยังมีอาชีพหัตกรรมในแต่ละตำบล และผลิตภัณฑ์โอทอป (OTOP)

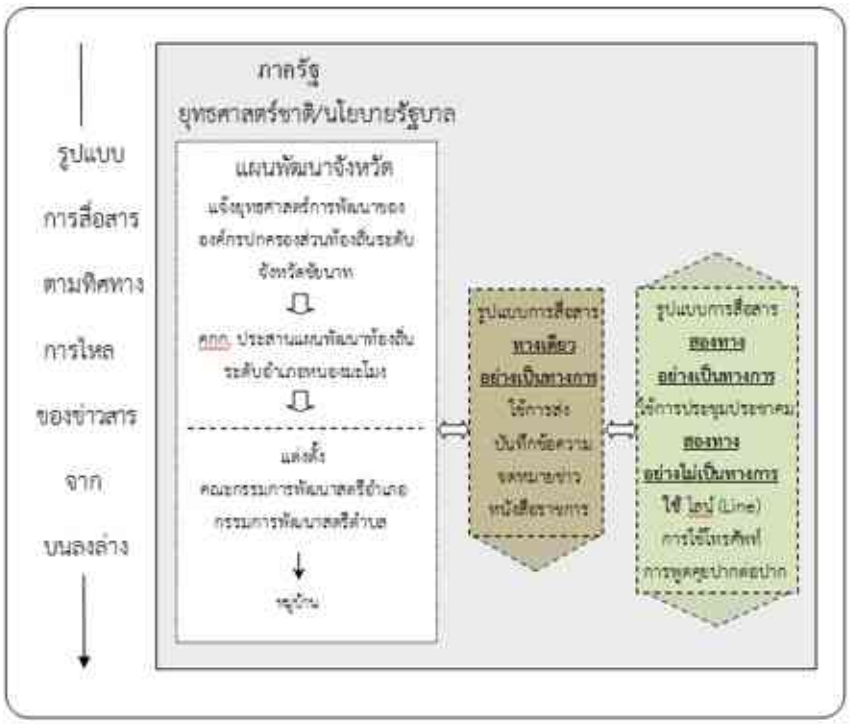
2.2 บทบาทของคณะกรรมการพัฒนาสตรี ในการมีส่วนร่วมการประชุม การได้มาของตำแหน่งต่าง ๆ โดยใช้วิธีการเสนอชื่อในที่ประชุมของชาวบ้านในอำเภอหนองมะโมง มีบางส่วนที่ผู้ใหญ่บ้านเป็นคนกำหนดว่าจะให้ใครมีตำแหน่งใด และสตรีที่มีตำแหน่งบางท่านมีสถานภาพทางสังคมพิเศษในหมู่บ้านซึ่งมีรากฐานความสัมพันธ์ฉันท์เครือญาติ

2.3 บทบาทขีดความสามารถในการพัฒนาเองของสตรีในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น สตรีที่ได้รับการคัดเลือกทั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ และคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล เป็นผู้มีความรู้ด้านการศึกษาของแต่ละคนมีตั้งแต่ระดับมัธยมปลายจนถึงระดับปริญญาตรี

2.4 บทบาทความพึงพอใจของสตรีในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น มีความพึงพอใจที่ได้ทำประโยชน์ ทำงานให้แก่ท้องถิ่นของตนเอง และสามารถทำหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ รวมถึงความพึงพอใจในการยอมรับจากครอบครัวของตนเอง

3. รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท

จากการสัมภาษณ์พบว่า มีรูปแบบการสื่อสารตามทิศทางการไหลของข่าวสาร มีลักษณะจากบนลงล่าง (top-down) โดยมี 1) การสื่อสารในทางเดียว (one-way communication) อย่างเป็นทางการ พบว่า “ไม่ประสบผลสำเร็จจากการสื่อสาร” ด้วยวิธีที่ใช้ คือ การส่งบันทึกข้อความ จดหมายข่าว หนังสือราชการ 2) การสื่อสารในลักษณะสองทาง (two-way communication) อย่างเป็นทางการ พบว่า “ประสบผลสำเร็จจากการสื่อสารได้ดีกว่าการสื่อสารในทางเดียว” และวิธีการที่ใช้มากที่สุดคือ การประชุมประชาคม พบว่า เป็นการรวมกลุ่มแบบเป็นทางการซึ่งเป็นการรวมกลุ่มที่เกิดจากนโยบายของรัฐ โดยให้การสนับสนุน ให้สตรีได้สร้างกลุ่มที่เป็นทางการในการเข้าร่วมกันหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมและความต้องการของกลุ่มสตรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาชุมชน มีผลทำให้รูปแบบการสื่อสารการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่นประสบผลสำเร็จจากการสื่อสารได้ และยังพบว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ประเภทไลน์ (Line) การใช้โทรศัพท์ การพูดคุยปากต่อปาก ผลทำให้รูปแบบการสื่อสารการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น “ประสบผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น”



ภาพที่ 1 รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนอง มะโมง จังหวัดชัยนาท

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 40-50 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษามากที่สุด มีอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุด มีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มากที่สุด มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบล มากกว่า 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด และมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประเภทการพูดคุย/สนทนามากที่สุด

2. การมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.02 จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมการปฏิบัติการตามแผนการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.19 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 ด้านการมีส่วนร่วมติดตามผลการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.05 ด้านการมีส่วนร่วมศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.03 ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75

3. การพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท พบว่า ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านเศรษฐกิจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบล ดังนี้

1. อายุของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี แตกต่างกัน (F = 2.436, Sig. = 0.047) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ระดับการศึกษาของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี แตกต่างกัน (F = 10.346, Sig. = 0.000) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. อาชีพของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี ไม่แตกต่างกัน (F = 2.0362, Sig. = .053) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. สถานภาพของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี ต่างกัน (F = .500, Sig. = .607) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. รายได้ของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี แตกต่างกัน (F = 12.010, Sig. = 0.000) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี ต่างกัน (F = 1.805 , Sig. = .127) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

7. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นภายในพื้นที่ของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี แตกต่างกัน (F = 7.299 , Sig. = 0.000) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r= .597) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. รูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท มีรูปแบบการสื่อสารตามทิศทางการไหลของข่าวสาร มีลักษณะจากบนลงล่าง (top-down) โดยมีวิธีการเลือกคณะกรรมการจากวิธีการเสนอชื่อในที่ประชุมของชาวบ้าน หรือผู้ใหญ่บ้านเป็นคนกำหนดว่าจะให้ใครมีตำแหน่งใด สตรีที่มีตำแหน่งบางท่านมีสถานภาพทางสังคมพิเศษในหมู่บ้าน เช่น เป็นภรรยาผู้ใหญ่บ้าน ลูกสาวผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีรากฐานความสัมพันธ์ฉันท์เครือญาติ มีลักษณะรูปแบบการสื่อสารตามทิศทางการไหลของข่าวสาร มีลักษณะจากบนลงล่าง เป็นข้อค้นพบที่ว่า รูปแบบการสื่อสารเกิดจากรากฐานความสัมพันธ์ผูกมิตรหรือในเครือญาติ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ใกล้ชิดในการสื่อสารให้เกิดความไว้วางใจกันมากกว่าบุคคลภายนอกครอบครัว อันจะเป็นการสื่อสารที่มีทิศทางการไหลของข่าวสารจากบนลงล่างในลักษณะ พ่อ แม่ ลูก

นอกจากนี้ในส่วนบทบาทของการมีส่วนร่วม เป็นที่น่าสังเกตได้ว่า สตรีในท้องถิ่นอำเภอหนองมะโมง มีความตั้งใจ และสนใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และสร้างประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อจะพัฒนาตนเองและเป็นการสร้างความมั่นใจในการกล้าพูดแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้ เพื่อสามารถนำกลับมาพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งแตกต่างจากเดิม ๆ สตรีจะไม่กล้าแสดงออกทางความคิดในที่สาธารณะหรือในที่ประชุม และจะเห็นว่าที่สาธารณะ หรือที่นอกบ้านเป็นที่แสดงออกของผู้ชายเท่านั้น ซึ่งปรากฏการณ์ของสตรีในยุคใหม่อย่างสตรีในท้องถิ่นอำเภอหนองมะโมง มีบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสามารถได้รับการไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับในการแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะหรือในที่ประชุม

ส่วนการสื่อสารสองทางอย่างเป็นทางการ วิธีการที่ใช้มากที่สุดคือ การประชุมประชาคม เนื่องจากเป็นการรวมกลุ่มแบบเป็นทางการซึ่งเป็นการรวมกลุ่มที่เกิดจากนโยบายของรัฐ โดยให้การสนับสนุน ให้สตรีได้สร้างกลุ่มที่เป็นทางการในการเข้าร่วมกันหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมและความต้องการของกลุ่มสตรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาชุมชน สิ่งที่น่าสนใจของการสื่อสารสองทางอย่างเป็นทางการ ทำให้ผู้ส่งสาร และผู้รับสารได้เข้าใจสาร และรับสารอย่างถูกต้องชัดเจน โดยเฉพาะการสื่อสารที่เกิดขึ้นแบบเผชิญกัน เช่นเดียวกับการประชุมประชาคม และสิ่งที่น่าสนใจการสื่อสารสองทางอย่างเป็นทางการ พบได้ว่าสตรีเป็นเพศที่สามารถสื่อสารโดยใช้วาจาแบบความประนีประนอม และในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยกันได้ดีกว่าเพศชาย ส่งผลให้รูปแบบการสื่อสารประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

และในส่วนของการสื่อสารสองทางอย่างไม่เป็นทางการ การที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ ประเภทไลน์ (Line) การใช้โทรศัพท์ การพูดคุยปากต่อปาก ที่น่าสังเกตความเป็นสตรี การสื่อสารด้วยวิธีการใช้สื่อสังคม

ออนไลน์ มีการส่งสติ๊กเกอร์ในรูปแบบไลน์ในการสื่อสาร เป็นการแสดงถึงการสื่อสารที่เป็นกันเอง เพื่อให้เกิดการคลายเครียดในระหว่างการสื่อสารได้ดีกว่าเพศชายเช่นกัน อันเป็นผลทำให้รูปแบบการสื่อสารการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่นประสบผลสำเร็จจากการสื่อสารได้

2. การมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อสังเกตพบได้ว่าการมีส่วนร่วมของสตรีในท้องถิ่น ยังคงให้ความสำคัญทั้งงานภายในบ้านและงานภายนอกในระดับเท่า ๆ กัน การมีส่วนร่วมของสตรีจะต้องออกจากบ้านเพื่อมาร่วมกลุ่มกันของสตรี จึงอาจทำให้เป็นการต้องเสียสละเวลาการทำงานภายในบ้าน ที่เป็นบทบาทสำคัญในหน้าที่ของสตรี ดังนั้นจะเห็นว่าสตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นได้ แต่ก็ยังไม่ทอดทิ้งงานภายในบ้านของสตรี และการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้ข้อสังเกตว่า สตรีมีความพร้อมในการพัฒนาทั้งตนเอง และความเป็นอยู่ของท้องถิ่นของตนเอง เหมือนกับการพัฒนาท้องถิ่นนี้เป็นงานที่ต้องดูแลและพัฒนาให้ดีดังงานในบ้านเช่นกัน

3. เปรียบเทียบการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นแตกต่างกัน สิ่งที่น่าสนใจคือ สตรีวัยอาวุโส ที่มีอายุมากนั้นมักจะเป็นสตรีที่มีความเป็นแม่ จึงมีความรับผิดชอบในส่วนร่วมทางการเมืองและการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสมือนความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นของความเป็นแม่ แต่เงื่อนไขนี้เป็นอุปสรรค์ของสตรีวัยอาวุโส ที่มีระดับการศึกษาของสตรีที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน เนื่องจากสตรีอาวุโสมักจะได้รับการศึกษาที่น้อยและไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องการเมือง จึงหันความสนใจและรับผิดชอบที่เกิดขึ้นภายในบ้านมากกว่า และในอาชีพของสตรีไม่แตกต่างกัน ในการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากอาชีพท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาทเป็นอาชีพของเกษตรกรรม ดังนั้นอาชีพของสตรีอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาทจึงไม่มีความแตกต่างกันในการพัฒนาท้องถิ่น ในขณะที่สถานภาพของสตรี ไม่แตกต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท ไม่ต่างกัน ทั้งสตรีที่มีสถานภาพโสด หรือไม่โสด ต่างมีความสนใจและความคิดเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นในทางเดียวกัน ส่วนรายได้ของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอันเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในทางด้านเศรษฐกิจ การทำงานภาคการเมืองจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายสูง หากสตรีไม่มีทุนทรัพย์เพียงพอ โอกาสที่สตรีจะมีส่วนร่วมทางการเมืองก็ย่อมมีน้อยตามไปด้วย และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลของสตรี ที่ไม่แตกต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท ไม่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากที่อาศัยอยู่เป็นถิ่นฐานที่สตรีอยู่ร่วมกันกับครอบครัว หรือบรรพบุรุษ จึงไม่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นภายในพื้นที่ของสตรี ที่ต่างกัน มีการพัฒนาท้องถิ่นของสตรี อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท แตกต่างกัน เป็นข้อสังเกตเห็นได้ว่าปัจจัยระดับการเปิดรับสื่อมวลชนเกี่ยวกับข่าวสารทางการเมืองต่างกันส่งผลต่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเช่นกัน

4. ความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นสิ่งที่น่าสนใจเนื่องจากความสัมพันธ์ทั้งการมีส่วนร่วม และการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ควบคู่กันไป ในขณะที่สตรีก็ยังมีความสนใจและความรับผิดชอบในฐานะที่ตนมีความเป็นสตรีในหน้าที่เกิดขึ้นภายในบ้าน ยังคงต้องดำรงอยู่และไม่สามารถทอดทิ้งงานบ้านได้ จึงต้องแบ่งความสัมพันธ์นี้ในลักษณะเพียงปานกลางหรือครึ่ง ๆ ของงานบ้าน

ส่วนในทุกด้านของการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าความสัมพันธ์ ที่มีค่าน้อยที่สุด กับการพัฒนาท้องถิ่นด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ข้อสังเกตได้ว่า การมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์น้อยในด้านสังคมและคุณภาพชีวิต พบว่า สตรีในท้องถิ่น อำเภอหนองมะโมงมีความเป็นอยู่ และมีถิ่นฐานกำเนิดในอำเภอหนองมะโมงมาแต่เดิม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นกำเนิดของสตรี จึงมีความเป็นไปมาตั้งแต่กำเนิดอยู่บนถิ่นฐานนี้อยู่แล้ว ดังนั้นความใส่ใจด้านสังคมและคุณภาพชีวิต จึงไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก แต่กลับไปมุ่งเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่นด้านอื่นมากกว่า

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้วยรูปแบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด จากบนลงล่าง คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ และกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ทั้งที่เป็นการสื่อสารในลักษณะทางเดียวและสองทางอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ จะเป็นการสื่อสารในการทำงาน ให้ร่วมกิจกรรมหรืออื่น ๆ ที่ทางส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดส่งมายังอำเภอ และตำบล ซึ่งบางครั้งมีลักษณะการสื่อสารนั้นกระชั้นชิด หรือในวันเวลาอันใกล้งาน จะทำให้ผู้รับสาย คณะกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ และกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ทำให้การสื่อสารนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในทุก ๆ ครั้ง

2. จากผลการศึกษาได้พบข้อสังเกตในทุกด้านของการมีส่วนร่วมสตรีในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าความสัมพันธ์ที่มีค่าน้อยที่สุด กับการพัฒนาท้องถิ่นด้านสังคมและคุณภาพชีวิต แสดงให้เห็นว่าสตรีในอำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท ขาดความเข้าใจต่อการพัฒนาท้องถิ่นด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ในทางสุขภาวะความมั่นคงในชีวิต ด้านการศึกษา การแพทย์และสาธารณสุข

ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดในระดับบนและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่นด้านสังคมและคุณภาพชีวิต การส่งเสริมและจัดการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพของสตรี การลดความรุนแรง และการพิทักษ์สิทธิของเด็กหญิงและสตรีที่ถูกคุกคามทุกรูปแบบทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม เพื่อให้สตรีได้มีส่วนร่วมในพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งเป็นการศึกษาในพื้นที่ อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันในพื้นที่อื่น หรือจังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบและทราบถึงบทบาทของสตรีในรูปแบบการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เมื่อเกิดความแตกต่างจะได้นำผลมาพัฒนา และรู้ถึงข้อดี

ข้อเสีย และสามารถนำผลวิจัยที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาส่งเสริมให้คุณในด้านรูปแบบการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของสตรีได้ รวมทั้งนำมาสร้างโมเดลต้นแบบของรูปแบบการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและกระตุ้นให้สตรีเห็นถึงความสำคัญของรูปแบบการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

วิทยากร บุญเรืองและมุทิตา. (2553). *ผู้หญิง: การทำงาน การเมือง สังคมและวัฒนธรรม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์วัฒนธรรมแรงงาน.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (2559). *กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2558***.** สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. สำนักงาน ก.พ.: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สุลีมาศ คำมุงและคณะ. (2557). *ความสัมฤทธิ์ผลของผู้นำสตรีทางการบริหารที่ดำรงตำแหน่งปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย* (ดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Inter-Parliamentary Council. (2013). *Plan of Action to Correct Present Imbalances in the Participation of Men and Women in Political Life, Inter-Parliamentary Union.* Retrieved Dec 21, 2017, from http://www.ipu.org/wmn-e/planactn.htm.

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

โอปอ กลับสกุล และ ดวงกมล โพธิ์นาค
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

A DEVELOPMENT OF THE STEAM EDUCATION MODEL TO ENHANCE CREATIVE THINKING IN DIGITAL MAKETING

O-por Klubsakun and Duangkamol Phonak
Technical Education Technology King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Thailand
E-mail address: O-por.k@chandra.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 1 เมษายน 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 16 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 3 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล และ 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล โดยกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยคือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรและเทคนิคการสอน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการออกแบบกราฟิก และด้านการตลาดดิจิทัล จำนวน 11 ท่าน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบสะตีมศึกษาที่พัฒนาขึ้นเมืองค์ประกอบของรูปแบบแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการวิเคราะห์ (Analysis) 2) ด้านกิจกรรม (Activities) 3) ด้านการประเมินผล (Assessment) และ 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Revision)

2. รูปแบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = ($\overline{X}$ 4.56 S.D. = 0.49)

คำสำคัญ: รูปแบบการเรียนรู้ สะตีมศึกษา ความคิดสร้างสรรค์ การตลาดดิจิทัล

Abstract

The purposes of this research were 1) to study and synthesize the STEAM Education Model to Enhance Creative Thinking Digital Marketing, and 2) to evaluate suitability of the developed model the sample group was eleven experts in technical education technology, Creative thinking, Graphic Design and Digital Marketing. The tools of research were STEAM Learning Management model and evaluate form. Data was analyzed by fundamental statistics including mean and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The STEAM Education Model to Enhance Creative Thinking in Digital Marketing comprising four parts: 1) analysis; 2) activities divided into five steps including sparkling, searching, studying, summarizing, show and sharing 3) assessment; and 4) revision.

2. In term of assessment, suitability of learning management model was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.56 S.D. = 0.49).

Keywords: Learning Model, STEAM education, Creative Thinking, Digital Marketing

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ ทั้งในด้านอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ สังคมและด้านการศึกษา ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้การศึกษาต้องยกระดับคุณภาพของประชากรในประเทศไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนวิธีการสอน ลดการให้ความรู้แบบท่องจำ เพิ่มความรู้ทางเทคนิค ให้น้ำหนักกับการสร้างทักษะในการเรียนรู้และการปรับตัวของผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้ตลอด และมีการยกระดับทักษะหรือรับการฝึกอบรมให้มีทักษะใหม่ที่เหมาะสม (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2559: 1-4) ส่งผลให้การจัดการศึกษาแบบเดิมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่จะนำพาประชากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้จำเป็นต้องมีการออกแบบการเรียนรู้และการประเมินแบบใหม่ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ ผู้สอนในทุกระดับต้องมีความตระหนักและเตรียมพร้อมต่อการเรียนการสอน โดยการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตลอดเวลา เพื่อให้ผู้เรียนมีทั้งทักษะวิชาการ ที่จะเป็นองค์ความรู้ติดตัวในการประกอบอาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555: 11-14) หรือ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 “Century Skill” โดยทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมนี้ อยู่บนยอดของกรอบแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 หรือที่เรียกว่า Knowledge and Skills Rainbow ซึ่งถือเป็นหัวใจของทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจะต้องใช้ทักษะเหล่านี้ในการดำรงชีวิตเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเอง และการทำงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าของการทำงานที่เน้นความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ทักษะที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การคิดแบบมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล และต้อง

สามารถตัดสินคุณค่าของเรื่องต่าง ๆ การสื่อสาร (Communication) คือ ความสามารถในการใช้ศัพท์ใช้ภาษาใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ และมีจิตวิทยาในการสื่อสารกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ การทำงานร่วมกัน (Collaboration) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่อาจมีพื้นฐานต่างกัน ทั้งแนวคิด ความเชื่อ ความรู้ เพื่อทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ และการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ ความสามารถในการจินตนาการเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation)

การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสะตีมศึกษาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง ที่ต่อยอดจากแนวคิดสะเต็มศึกษา (STEM Education) ออกแบบมาโดยการบูรณาการระหว่างศาสตร์สาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและกระบวนการทางวิศวกรรมศาสตร์โดยการเพิ่มศิลปะ (Art) เข้าไปและเป็นการบูรณาการศาสตร์สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งอธิบายผ่านกระบวนการทางวิศวกรรมและศิลปะ ซึ่งสอดคล้องกับ Yakman (2013) กล่าวว่า การเรียนรู้บูรณาการแบบ STEM ยากต่อการเข้าใจ จึงมีการพัฒนาโมเดล STEAM ขึ้นมาจาก STEM เดิม โดยการปรับปรุงโครงสร้างบูรณาการ เพิ่มศิลปะศาสตร์เข้าไป เพื่อให้นักเรียนเชื่อมโยงความรู้และเข้าใจเนื้อหาในระดับลึกอย่างครอบคลุม และต้องการให้นักเรียนถ่ายทอดจินตนาการออกแบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดการเรียนรู้ไม่เน้นการท่องจำ เนื้อหาสาระแต่จะมุ่งเน้นหรือฝึกให้ผู้เรียนรู้จักการคิดและให้ความสำคัญกับกระบวนการในการนำความรู้และประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้นำไปใช้แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตจริง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพโดยการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมผนวกกับแนวคิดการออกแบบเชิงวิศวกรรม สร้างสรรค์ประดิษฐ์ชิ้นงานและบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม และ STEAM Education เป็นการบูรณาการความรู้และทักษะของศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง นำไปสู่การเรียนรู้อย่างมีความหมาย สร้างทักษะศตวรรษที่ 21 โดยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมกลุ่มโครงงานการออกแบบ สร้างสรรค์ประดิษฐ์ชิ้นงานและบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมซึ่งนำพาไปสู่การเป็นนักประดิษฐ์นักสร้างสรรค์นวัตกรรม

ประสาท อิศรปรีดา (2538) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มหรือระดับสังคมว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยที่เป็นส่วนของความสามารถ (Abilities) และทักษะทางการคิด (Thinking Skills) ซึ่งเป็นศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลรวมไปถึง สติปัญญา ความชอบ เพศ และ ปัจจัยทางแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นการกระตุ้นจากภายนอกอีกส่วนหนึ่งบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะต้องมีปัจจัยหลายๆ อย่างที่เอื้อซึ่งกันและกันเสมอ นั่นคือ ไม่เพียงแต่มีแรงจูงใจ มีทักษะ หรือความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องมีศักยภาพทางสติปัญญา (Cognitive) มีความอดทน ความอยากรู้อยากเห็น กล้าเสี่ยง ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางอารมณ์อีกด้วย การที่ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) โดย Torrance E.P (1963) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้ด้วยการสอน การฝึกฝน และฝึกปฏิบัติที่ถูกวิธีในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการคิดสร้างสรรค์นั้น มีนักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่านได้นำรูปแบบการจัดการศึกษาและวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มาใช้กับผู้เรียนในหลายระดับแต่สภาพปัญหาทักษะการคิดสร้างสรรค์ในประเทศไทยนั้น พบว่าผู้เรียนไม่สามารถขยายความคิด ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ขาดความหลากหลายในการคิดขาดความริเริ่มใน

การคิด ไม่สามารถคิดนอกกรอบ คำตอบมุ่งแค่ความถูกต้องอย่างเดียว ขาดความยืดหยุ่นจึงทำให้ไม่สามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ ๆ และ สุรเชษฐ์ (2561) ได้กล่าวว่า การรู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์การเรียนรู้ การสร้างแรงกระตุ้นและส่งเสริมกลไกการเรียนรู้ร่วมกัน สิ่งสำคัญคือช่วยให้นักศึกษาสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ด้วยหลักฐานหรือ ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผล และบรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากภาพรวมยอดผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในไทยที่มีกว่า 38 ล้านคน ธุรกิจไทยหันมาทำการตลาดดิจิทัลมากยิ่งขึ้น สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ถูกสรรค์สร้าง จนเกิดเป็นสินค้าและบริการรูปแบบใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ไม่เพียงแต่สินค้าเท่านั้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง “สื่อ” ถูกพัฒนาให้เกิดช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างกันในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม เกิดการติดต่อสื่อสารในลักษณะที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บริษัทต่าง ๆ นำการออกแบบกราฟิกไปผลิตสื่อเพื่อส่งเสริมการตลาด สำหรับใช้ในงานโฆษณาและประชาสัมพันธ์ ทำให้การสร้างสรรค์ชิ้นงานในปัจจุบันก็เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีการเน้นการออกแบบทางด้านสี การจัดวาง การใช้ตัวอักษร ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดแทรกอยู่ในทุกรายละเอียด ตั้งแต่ผลิตภัณฑ์ แฟชั่น ไปจนถึงสถาปัตยกรรม ซึ่งในปัจจุบันทุกอาชีพต้องการคนที่มีความคิดสร้างสรรค์เพราะโลกของการแข่งขันทำให้ต้องมีการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่หยุดนิ่ง เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556:30-40) การทำธุรกิจหากมีความคิดสร้างสรรค์จะทำให้สร้างความแตกต่าง (Differentiation) ตลอดจนทำให้มีจุดขายที่ชัดเจน ดังที่ Porter (1980) กล่าวว่า “กลยุทธ์การสร้างความแตกต่างจะนำไปสู่การสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage)”

จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และทำกิจกรรมโดยการประยุกต์ใช้ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ ศิลปะ และคณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผ่านกิจกรรมและเครื่องมือสนับสนุนการสอนออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง สุพัตรา และคณะ (2561) ได้กล่าวถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การครอบครองส่วนแบบการตลาดและการต่อยอดธุรกิจสู่ความสำเร็จของผู้ประกอบการใหม่ ตลอดจนการปรับกลยุทธ์และกิจกรรมด้านการตลาดเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคและความได้เปรียบของคู่แข่งขัน ในโลกธุรกิจโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการเตรียมแรงงานบุคลากรในอนาคต ให้พร้อมกับการตอบสนองความท้าทายของภาคธุรกิจและรับมือกับการทำงานจริงในสภาวะการแข่งขันของตลาดแรงงานด้านสื่อสารสร้างสรรค์ ภายใต้การขับเคลื่อนสู่แนวคิดประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย คือผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งหมด 11 ท่าน ประกอบด้วย ด้านเทคนิคและวิธีการสอน จำนวน 3 ท่าน ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 2 ท่าน ด้านการออกแบบงานกราฟิก จำนวน 2 ท่าน ด้านการตลาด จำนวน 2 ท่าน และด้านการประเมินและการวัดผลการศึกษาจำนวน 2 ท่าน ได้มาจากเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องอยู่ระหว่าง 3 – 5 ปี

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

ตัวแปรตาม คือความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์จากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสังเคราะห์กรอบแนวคิดของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล พร้อมทั้งวิเคราะห์องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลป้อนกลับ โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า (Input Analysis) ประกอบด้วย รูปแบบการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้แบบสะเต็ม/สะตีมศึกษา ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ การตลาดดิจิทัล ระบบสนับสนุนการเรียนการสอนออนไลน์ และศึกษาการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

2. วิเคราะห์ผู้เรียน สภาพการจัดการเรียนการสอน และบริบท โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้สอน และสอบถามสภาพปัญหาจากผู้เรียน และการิเคราะห์งานกิจกรรมการเรียนรู้

3. สังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดหมวดหมู่ของความสัมพันธ์ของ

สิ่งที่เกี่ยวข้องกัน จนได้องค์ประกอบของรูปแบบ จากนั้นทำการร่างรูปแบบ และกำหนดรายละเอียดของร่างรูปแบบ โดยใช้แนวคิดเชิงระบบ (System Concept)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัลโดยการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในระยะที่ 1 มาทำการสังเคราะห์เพื่อออกแบบและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล ดังกล่าวแล้วนำเสนอเป็นแผนภาพประกอบ

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล มีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามความคิดเป็นสำหรับการประเมิน ลักษณะแบบประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert)

2. นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนและผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งหมด 11 ท่าน ประกอบด้วย ด้านเทคนิคและวิธีการสอน จำนวน 3 ท่าน ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 2 ท่าน ด้านการออกแบบงานกราฟิก จำนวน 2 ท่าน ด้านการตลาด จำนวน 2 ท่าน และด้านการประเมินและการวัดผลการศึกษาจำนวน 2 ท่าน

3. การประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล ตามเกณฑ์ในการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ได้ตรงตามประเด็น ตามรูปแบบที่สร้างขึ้นแล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษา เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล ได้ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษา เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นองค์ประกอบในการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ มีขั้นตอนย่อยดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์ออกแบบเนื้อหา การประเมินผลก่อนเรียน และการออกแบบกิจกรรม

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกิจกรรม (Activities) เป็นองค์ประกอบในเรื่องการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน และการเข้าสู่กิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นจุดประกายความคิด (Sparkling) เป็นระยะแรกของการเรียนรู้ เป็นขั้นของการใช้กิจกรรม วิธีการ หรือสื่อ หรือใช้คำถามเพื่อกระตุ้นคิด ให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้ อยากเห็น ลงมือปฏิบัติการทดลอง เพื่อให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ขึ้นด้วยตนเอง

2) ขั้นสะกิดให้ค้นคว้า (Searching) เป็นขั้นที่ผู้เรียนรวบรวมข้อมูล สำรวจและพิจารณาความรู้หรือแนวคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา การจัดกลุ่มผู้เรียน โดยกำหนดให้มีการจัดกลุ่ม ๆ ละ 4-6 คน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่มโดยสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร หรือสัมภาษณ์จากผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์

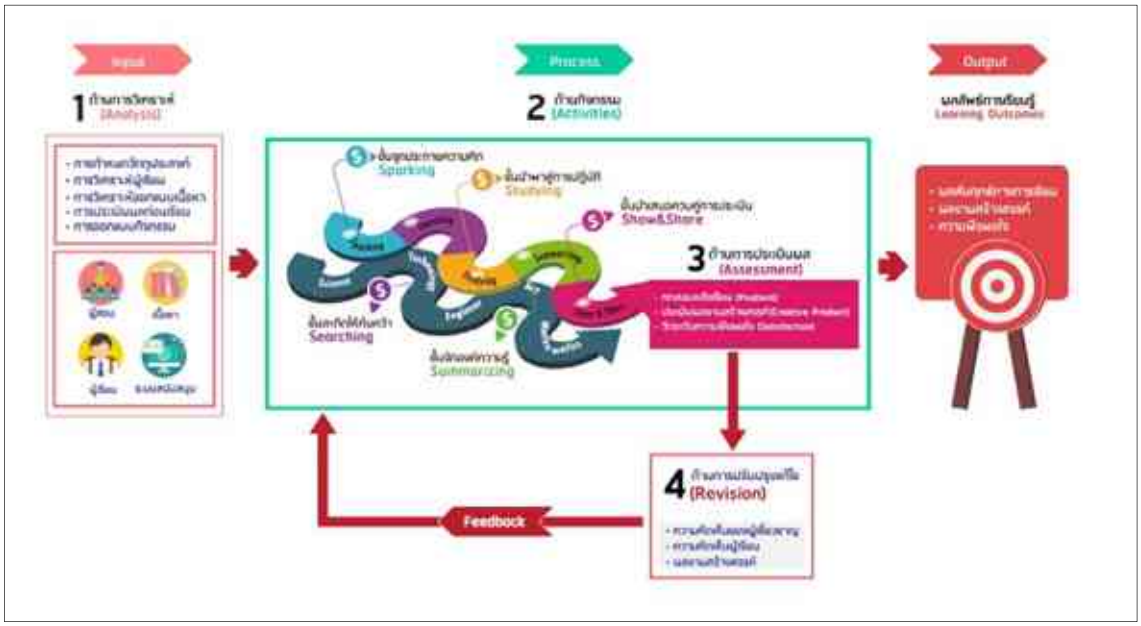
3) ขั้นนำพาสู่การปฏิบัติ (Studying) เป็นขั้นการสร้างสรรค์ผลผลิต ดำเนินการสร้างสรรค์ประดิษฐ์ชิ้นงานตามที่กลุ่มของตนได้วางแผนไว้พร้อมทั้งตกแต่งให้มีความสวยงามฝึกให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ เรียนรู้การแก้ปัญหาทั้งเป็นกลุ่มเป็นรายบุคคลจนเกิดทักษะ

4) ขั้นจัดองค์ความรู้ (Summarizing) เป็นขั้นของการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจจากการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ การแก้ปัญหา หรือประยุกต์ใช้ จนสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ

5) ขั้นนำเสนอควบคู่การประเมิน (Show and Sharing) เป็นขั้นที่ฝึกให้ผู้เรียนได้วางแผนในการนำเสนอความรู้ ผลงานของตนเองอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยเทคนิควิธีต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการหรือการใช้สื่อในการนำเสนอผลงาน และขั้นของการประเมินผลงานของผู้เรียนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบและความคิดสร้างสรรค์ รวมไปถึงการตลาดดิจิทัล เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ ได้สนทนาแสดงความคิดเห็นขอตนเองกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ผู้เชียวชาญมีโอกาสมีส่วนร่วมในการสร้างและประเมินผลงานที่ได้การการเรียนการสอน รวมถึงการสะท้อนถึงการทำงาน อภิปรายผลรวมกันเพื่อนำผลไปปรับปรุงแก้ไขผลงานให้ดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการประเมินผล (Assessment) เป็นองค์ประกอบหลังจากการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญได้สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้เรียน และมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ จนสามารถพัฒนาผลงานสร้างสรรค์

ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Revision) เป็นการนำข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ หรือความคิดเห็นของผู้สอน ผู้เรียน หรือผลงานสร้างสรรค์เพื่อนำมาปรับปรุง



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษา เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

ผลการประเมินความเหมาะสมรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{x}$	S.D.	
ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล			
1. หลักการ แนวคิดทฤษฎี ที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล	4.48	0.56	มาก
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้ฯ มีความเหมาะสมกับหลักการและแนวคิดของรูปแบบการจัดการเรียนรู้	4.50	0.48	มาก
ความเหมาะสมของรูปแบบในภาพรวม	4.49	0.52	มาก

รายการประเมิน	ผลการประเมิน		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{x}$	S.D.	
ตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์			
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ (Analysis)			
1.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน	4.62	0.48	มาก
1.2 การวิเคราะห์ผู้เรียน	4.69	0.51	มากที่สุด
1.3 วิเคราะห์ออกแบบเนื้อหา	4.50	0.65	มาก
1.4 การประเมินผลก่อนเรียน	4.58	0.53	มากที่สุด
1.5 การออกแบบกิจกรรม	4.54	0.52	มากที่สุด
ความเหมาะสมในองค์ประกอบที่ 1 ในภาพรวม	4.59	0.54	มาก
องค์ประกอบที่ 2 ด้านกิจกรรม (Activities)			
2.1 ขั้นจุดประกายความคิด S=Sparkling	4.60	0.50	มากที่สุด
2.2 ขั้นสะกิดให้ค้นคว้า S=Searching	4.64	0.48	มากที่สุด
2.3 ขั้นนำพาสู่การปฏิบัติ S=Studying	4.82	0.39	มากที่สุด
2.4 ขั้นจัดองค์ความรู้ S=Summarizing	4.64	0.48	มากที่สุด
2.5 ขั้นนำเสนอควบคู่การประเมิน S=Show and Sharing	4.73	0.45	มากที่สุด
ความเหมาะสมในองค์ประกอบที่ 2 ในภาพรวม	4.69	0.46	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการประเมินผล (Assessment)			
3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.54	0.48	มากที่สุด
3.2 ผลงานสร้างสรรค์	4.46	0.51	มาก
3.3 ความพึงพอใจของผู้เรียน	4.58	0.48	มากที่สุด
ความเหมาะสมในองค์ประกอบที่ 3 ในภาพรวม	4.53	0.49	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Revision)			
4.1 การอภิปรายผลการเรียน/ผลงาน	4.50	0.39	มาก
4.2 การสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน	4.49	0.48	มาก
ความเหมาะสมในองค์ประกอบที่ 4 ในภาพรวม	4.50	0.44	มาก
ความเหมาะสมของรูปแบบในภาพรวมทั้งหมด	**4.56**	**0.49**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นด้านองค์ประกอบของหลักการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายองค์ประกอบโดยพิจารณาจากลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบที่

2 ด้านกิจกรรม (Activities) มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 องค์ประกอบที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ (Analysis) มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการประเมินผล (Assessment) มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลดังนี้

1) รูปแบบสะตีมศึกษาที่พัฒนาขึ้นเมืองค์ประกอบของรูปแบบแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ (1) ด้านการวิเคราะห์ (Analysis) ประกอบด้วย (1.1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน (1.1) การวิเคราะห์ผู้เรียน (1.3) การวิเคราะห์ออกแบบเนื้อหา (1.4) การประเมินผลก่อนเรียน (1.5) การออกแบบกิจกรรม (2) ด้านกิจกรรม (Activities) ประกอบด้วย (2.1) ขั้นจุดประกายความคิด (Sparkling) (2.2) ขั้นสะกิดให้ค้นคว้า (Searching) (2.3) ขั้นนำพาสู่การปฏิบัติ (Studying) (2.4) ขั้นจัดองค์ความรู้ (Summarizing) (2.5) ขั้นนำเสนอควบคู่การประเมิน (Show and Sharing) (3) ด้านการประเมินผล (Assessment) ประกอบด้วย (3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (3.2) ผลงานสร้างสรรค์ (3.3) ความพึงพอใจของผู้เรียน และ (4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข (Revision) ประกอบด้วย (4.1) การอภิปรายผลการเรียน/ผลงาน(4.2) การสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน

2) ผลการประเมินความเหมาะสม จากผู้เชี่ยวชาญ 11 ท่าน ทำการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษา เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางด้านการตลาดดิจิทัลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.56, SD. = 0.49) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จารีพร ผลมูล (2558) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้บูรณาการแบบสะตีม ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 65) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้ กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยหน่วยบูรณาการแบบสะตีม มุ่งส่งเสริมการพัฒนาสมองซีกซ้ายและซีกขวาให้เกิดความสมดุล โดยคำนึงถึงศักยภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน จึงมีวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อสนองความต้องการของนักเรียนที่แตกต่างกัน และจากกิจกรรมที่จัดขึ้นในหน่วยการเรียนรู้บูรณาการแบบสะตีม เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงาน โดยนำความรู้เดิมผสมกับความรู้ใหม่ ปรับปรุงหรือประดิษฐ์เครื่องใช้สอย ทำให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดและเข้าใจเนื้อหาได้อย่างรวดเร็ว และการจัดการเรียนรู้ด้วยหน่วยบูรณาการแบบสตีมส่งเสริมให้นักเรียนมีอิสระในการทำงานกลุ่ม เพราะนักเรียนแต่ละคนย่อมมีความถนัดและความสามารถต่างกัน จึงเปิดโอกาสให้นักเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน เกิดความรู้ความเข้าใจและความสามัคคีในการทำงานกลุ่มร่วมกัน และสอดคล้องกับ รักษพล ธนานุวงศ์ (2556 : 15-16) ที่กล่าวว่าการเรียน

การสอน แบบประสานรวมกันของวิชาทั้งสี่ในสะเต็มศึกษาจำเป็นต้องให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ได้ทำงานเป็นกลุ่ม อภิปราย สื่อสารและนำเสนอผลงาน ตรงกับทฤษฎี Constructionism กล่าวคือ การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเองและด้วยตนเองของผู้เรียน หากผู้เรียนมีโอกาสได้สร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะทำให้เห็นความคิดนั้นเป็นรูปธรรมชัดเจนและเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดเกิดขึ้นมาก็หมายถึงการสร้างความรู้ขึ้นในตนเองนั่นเอง ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นในตนเองนี้จะมีความหมายต่อผู้เรียน จะอยู่คงทน ผู้เรียนไม่ลืมง่ายและจะสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตนได้ดี (ทิศนา แขมมณี, 2556)

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *การคิดเชิงสร้างสรรค์* (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: ซัคเซสมีเดีย.

เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2559). *เมื่อ Thailand 4.0 ถูกขับเคลื่อนด้วย Education 2.0*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2560 จาก http: / / apps. qlf. or. th/ member/ UploadedFiles/ prefix- 16072559- 042327- 4g1SD1.pdf

จารีพร ผลมูล. (2558). การพัฒนาหน่วยการเรียนรู้บูรณาการแบบ STEAM สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 : กรณีศึกษา ชุมชนวังตะกอ จังหวัดชุมพร. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 34 มหาวิทยาลัยขอนแก่น วันที่ 27 มีนาคม 2558* ณ ห้องประชุมหมอดินแดง คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทิศนา แขมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประสาท อิศรปรีดา. (2538). *สารัตถจิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.

รักษพล ธนานุวงศ์. (2556). *เรียนรู้สภาวะโลกร้อนด้วย STEM Education แบบบูรณาการ.* สสวท., *41*(182), 15-16.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สุพัตรา คำแหง, และคณะ. (2561). การตลาดสมัยใหม่ของผู้ประกอบการใหม่บนพื้นฐานประเทศไทย 4.0. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 12*(29), 45-55.

สุรเชษฐ์ จันทร์งาม, และพัลลภ พิริยะสุรวงศ์. (2561). รูปแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านผสานด้วยความจริงเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(*29), 229-240.

Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors.* New York: Free Press.

Torrance, E. P. (1963). Education and the creative potential. University of Minnesota Press., อ้างถึงใน อารี พันธ์มณี. (2557). *ฝึกให้คิดเป็น คิดสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Yakman, G. (2013). *STEAM Education Program Description*. Retrieved April 25, 2015, from https://www.steamedu.com

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

วิภาวี พฤทธิ์วาณิชย์ และ ทรงพร หาญสันติ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

MARKETING MIX FACTOR AND BRAND EQUITY INFLUENCE ON THE PURCHASING PROCESS TO USE SERVICE THAI LION AIR AIRLINES OF CONSUMER IN BANGKOK

Wipavee Prutwanich and Songporn Hansanti

Department of Marketing, Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand

E-mail address: prutwanich@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 2 เมษายน 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 12 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 4 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด คุณค่าตราสินค้า และกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ 2) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ และ 3) คุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่เคยใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด คุณค่าตราสินค้า และกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกายภาพ และด้านกระบวนการ คุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อ กระบวนการตัดสินใจ ใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ได้แก่ ด้านการรับรู้ตราสินค้า ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพตราสินค้า และความภักดีต่อตราสินค้า

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาด คุณค่าตราสินค้า กระบวนการตัดสินใจใช้บริการ

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the level of marketing mix factor, brand equity and purchasing process to use service Thai Lion Air airlines 2) the marketing mix factor affecting the purchasing process to use service Thai Lion Air airlines of consumer in Bangkok and 3) the brand equity affecting the purchasing process to use service Thai Lion Air airlines of consumer in Bangkok. This study used a questionnaire to collect information from 385 consumers who used service Thai Lion Air airlines and lived in Bangkok. These statistics were applied in data analysis includes analyzed percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis at .05 level of significance. The research found that the overall level of marketing mix factor, brand equity, and purchasing process to use service Thai Lion Air airlines of consumer in Bangkok was high. Hypotheses result reveals the marketing mix factor: product, price, place, promotion, people, physical evidence, and process affected the purchasing process to use service. Brand equity: brand awareness, brand association, perceived quality, and brand loyalty affected the purchasing process to use service.

Keywords: Marketing Mix, Brand Equity, Purchasing Process

บทนำ

การคมนาคมขนส่งมีความสำคัญในการใช้ชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก กล่าวคือ อำนวยความสะดวกในการรับส่ง เคลื่อนย้ายทั้งผู้คนและพัสดุสิ่งของให้ถึงที่หมาย การคมนาคมมีอยู่ 3 ประเภท ได้แก่ การขนส่งทางบก การขนส่งทางน้ำ การขนส่งทางอากาศ ซึ่งการขนส่งหรือการเดินทางโดยทางอากาศถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่ผู้บริโภคนิยมเลือกใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเดินทางไปต่างประเภทหรือจังหวัดที่อยู่ไกล เนื่องจากใช้เวลาในการเดินทางน้อยกว่าการขนส่งประเภทอื่น รวมทั้งได้รับความสะดวกสบายจากการบริการของสายการบิน

ในปัจจุบันการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้อุตสาหกรรมการบินโลกได้รับผลกระทบที่รุนแรงมากขึ้น ผู้ประกอบการธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำต่างต้องลดและยกเลิกปริมาณเที่ยวบินลง รวมทั้งการปรับกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อรองรับวิถีชีวิตแบบใหม่ New normal ในมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) จึงต้องจัดที่นั่งบนเครื่องบินแบบที่นั่งเว้นที่นั่ง (ฐานเศรษฐกิจ, 2563) สายการบินไทยไลอ้อนแอร์เป็นสายการบินต้นทุนต่ำสายการบินใหม่ที่เข้าตลาดเมื่อปี 2556 แต่เป็นสายการบินที่มีอัตราการเติบโตของรายได้สูง โดยปี 2559 มีรายได้รวม 8,523 ล้านบาท ให้บริการผู้โดยสาร 7.5 ล้านคน มีการเติบโตขึ้นมากถึงร้อยละ 84 เมื่อเทียบกับปี 2558 ในขณะที่ไทยแอร์เอเชียผู้นำตลาดสายการบินต้นทุนต่ำ มีรายได้ 32,400 ล้านบาท แต่เติบโตเพียง 9.8% (อัศวิน ยังกีรติวร, 2560)

การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของสายการบินจึงเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดถือเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่ผู้บริหารองค์กรและนักการตลาดนำมาใช้ในการวางแผน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายทางการตลาดของธุรกิจ (Wirtz and Lovelock, 2016) และคุณค่าตราสินค้า มีพื้นฐานมาจากการยอมรับของผู้บริโภค เมื่อผู้บริโภคเกิดการรับรู้คุณค่า ความพึงพอใจ ความชอบ ความมั่นใจในสินค้า และสามารถผลักดันให้ผู้บริโภคยอมที่จะเสียเงินในจำนวนที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้านั้นๆ นำไปสู่การเกิดผลกำไรแก่องค์กรในที่สุด (Kotler and Keller, 2016)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และคุณค่าตราสินค้าสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจทราบว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการแล้วนำข้อมูลไปแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการให้บริการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคมากที่สุด ซึ่งเป็นรักษาและเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดในภาวะที่ตลาดมีการแข่งขันสูง

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด คุณค่าตราสินค้า และกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนประสมทางการตลาด

เมื่อมีการพัฒนากลยุทธ์ในการทำการตลาดบริการ ส่วนสำคัญในการสร้างกลยุทธ์การบริการ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร กายภาพ และกระบวนการ (Wirtz and Lovelock, 2016)

ผลิตภัณฑ์ (Product) สิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้บริโภคอาจเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ สามารถแบ่งประเภทของผลิตภัณฑ์ได้ 2 ประเภท ผลิตภัณฑ์เพื่อผู้บริโภคและผลิตภัณฑ์เพื่อธุรกิจ

ราคา (Price) จำนวนเงินที่ผู้บริโภคต้องชำระเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการ การกำหนดราคานั้นมีเป้าหมายเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างกำไรให้กับธุรกิจ เป็นมูลค่าของผลิตภัณฑ์ในรูปแบบตัวเงิน การตั้งราคาต้องตั้งให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์และกลุ่มเป้าหมาย และราคายังเป็นสิ่งที่แสดงถึงภาพลักษณ์ของสินค้าอีกด้วย

ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) สถานที่ให้บริการโดยการเลือกทำเลที่ตั้งของธุรกิจบริการมีความสำคัญมากโดยเฉพาะธุรกิจบริการที่ผู้บริโภคต้องไปรับบริการจากผู้ให้บริการ ดังนั้นสถานที่ให้บริการต้องสามารถครอบคลุมพื้นที่ในการให้บริการกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุดโดยที่จะต้องคำนึงถึงที่ตั้งของคู่แข่ง

การส่งเสริมการตลาด (Promotion) กระบวนงานทางด้านการสื่อสารการตลาดระหว่างผู้ซื้อ ผู้ขาย และผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการซื้อเพื่อให้ข้อมูลชักจูงใจหรือตอกย้ำเกี่ยวกับตัวผลิตภัณฑ์และตรายี่ห้อ รวมทั้งเพื่อให้เกิดอิทธิผลต่อการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ ความรู้สึกและพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ในการสื่อสารไปยังผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายตามกระบวนการส่งเสริมการตลาดนั้นประกอบด้วย เครื่องมือหลักๆ ในการสื่อสาร 5 กลุ่ม รวมเรียกว่า ส่วนประสมการส่งเสริมการตลาด (Promotion Mix) ซึ่งประกอบด้วย การโฆษณา (Advertising) การส่งเสริมการขาย (Sales Promotion) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) การตลาดทางตรง (Direct Marketing) และกิจกรรมพิเศษทางตลาด (Event Marketing)

บุคลากร (People) พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นตัวการสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานขององค์กรให้เป็นไปตามระบบ ระเบียบและมาตรฐานขององค์กร พนักงานนี้จะเป็นด่านแรกสุดที่ผู้บริโภคจะเข้ามาพบเจอ การฝึกอบรมพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะเป็นภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นขององค์กร

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical evidence) สิ่งที่ลูกค้าสามารถสัมผัสได้จากการตัดสินใจเลือกใช้สินค้าหรือบริการ ซึ่งสามารถสร้างความแตกต่างได้อย่างมีคุณภาพและโดดเด่นโดยสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจอย่างยิ่ง ซึ่งสภาพทางกายภาพลูกค้าจะสามารถมองเห็นได้ สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ทั้งนี้ความแปลกใหม่ของสภาพทางกายภาพจะเป็นจุดที่ทำให้ธุรกิจแตกต่างจากคู่แข่งขันรายอื่น

กระบวนการ (Process) เป็นขั้นตอนในการให้บริการเพื่อส่งมอบคุณภาพ ในการให้บริการกับลูกค้าได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและสร้างความประทับใจให้ลูกค้าโดยนักการตลาดพิจารณา ความจำเป็นใน 2 ด้าน คือ ความซับซ้อน (Complexity) ให้พิจารณาถึงขั้นตอน และความต่อเนื่องของงานในกระบวนการ และในส่วนด้านความหลากหลาย (Divergence) ต้องพิจารณาถึงความอิสระและความยืดหยุ่น

คุณค่าตราสินค้า

คือ การตอบสนองต่อผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน ถ้าผู้บริโภคชอบหรือมีความภักดีต่อตราสินค้านั้น แสดงถึงคุณค่าตราสินค้าในเชิงบวก ถ้าผู้บริโภคไม่ชอบตราสินค้านั้น แสดงถึงคุณค่าตราสินค้าในเชิงลบ (Armstrong and Kotler, 2015) ซึ่งคุณค่าตราสินค้านั้นเป็นคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์และบริการต่อผู้บริโภค บางครั้งจะสะท้อนสิ่งที่ผู้บริโภคคิดรู้สึกและการแสดงออกต่อตราสินค้า นักการตลาดสามารถสร้างคุณค่าตราสินค้าโดยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับผู้บริโภค (Kotler and Keller, 2016) โดยคุณค่าตราสินค้ามี 4 องค์ประกอบ

การรับรู้ตราสินค้า (Brand Awareness) ระดับความคุ้นเคยที่ผู้บริโภคมีต่อตราสินค้า และสามารถจดจำตราสินค้านั้นได้อย่างง่ายดายเพียงใดจากบรรดาตราสินค้าประเภทเดียวกันที่วางจำหน่ายในตลาด รวมถึงสิ่งที่ผู้บริโภครู้เกี่ยวกับตราสินค้า และความสามารถในการจดจำสัญลักษณ์ เครื่องหมายการค้า หรือโฆษณาของตราสินค้านั้นได้อย่างรวดเร็ว

การเชื่อมโยงตราสินค้า (Brand Association) เป็นการเชื่อมโยงตราสินค้าเข้ากับความทรงจำของผู้บริโภค ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของสินค้า คุณภาพสินค้า การโฆษณาของสินค้าหรือการใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ที่ถูกเชื่อมโยงเข้ากับตราสินค้า ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีให้กับตราสินค้า และเป็นสิ่งเชื่อมโยงตราสินค้าในความรู้สึกของผู้บริโภค

การรับรู้คุณภาพตราสินค้า (Perceived Quality) ระดับการรับรู้ ของผู้บริโภคที่มีต่อคุณภาพโดยรวมหรือเฉพาะด้านของสินค้าหรือบริการของตราสินค้าใดตราสินค้าหนึ่ง เป็นการรับรู้ที่เกิดจากความพึงพอใจ เนื่องจากคุณภาพสินค้าตรงกับที่คาดหวังหรือดีกว่าที่คาดหวังเอาไว้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยที่ผู้บริโภคใช้ระบุความแตกต่างของตราสินค้าจากคู่แข่ง

ความภักดีต่อตราสินค้า (Brand Loyalty) การแสดงออกของผู้บริโภคต่อตราสินค้า ซึ่งจะสะท้อนถึงผลิตภัณฑ์หรือบริการ นอกจากนี้ความภักดีต่อตราสินค้ายังหมายถึงความรู้สึกที่ดีของผู้บริโภคที่มีต่อตราสินค้าเดิมโดยผู้บริโภคจะซื้อตราสินค้าเดิมบ่อยกว่าตราสินค้าอื่นหรือผู้บริโภคจะซื้อและใช้ตราสินค้าเดิมเป็นเวลายาวนานไม่เปลี่ยนใจ

กระบวนการตัดสินใจซื้อ

กระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภคประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ความต้องการ การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมหลังการซื้อ โดยไม่จำเป็นต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจซื้อทุกขั้นตอนก็ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์และสถานการณ์การซื้อ (Kotler and Armstrong, 2016)

การรับรู้ความต้องการ (Need Recognition) พฤติกรรมการซื้อที่มีจุดเริ่มต้นจากการที่ผู้บริโภคมีความต้องการ อาจได้รับจาการกระตุ้นจากภายนอก เช่น สื่อโฆษณาที่จูงใจหรือเห็นคนรอบข้างใช้สินค้านั้นๆ เป็นต้นหรือจากภายใน เช่น ความรู้สึกหิว ความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นต้น การตระหนักถึงปัญหาหรือความต้องการ (Problem or need recognition) สามารถแบ่งรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้ 3 รูปแบบได้แก่ พฤติกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำวัน (Routinized Response Behavior) พฤติกรรมแก้ปัญหาแบบจำกัด (Limited Problem Solving) และพฤติกรรมการแก้ปัญหาอย่างเข้มข้น (Extensive Problem Solving)

การค้นหาข้อมูล (Information Search) กระบวนการที่ผู้บริโภคจะค้นหาทางเลือกและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจซื้อ เช่น ชนิดหรือประเภทของผลิตภัณฑ์ ตราสินค้า คุณลักษณะทั่วไป สถานที่ซื้อเป็นต้น เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจซื้อ โดยความพยายามในการค้นหาข้อมูลของผู้บริโภคจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความเกี่ยวพันของผู้บริโภคแต่ละคนที่มีต่อผลิตภัณฑ์ที่กำลังตัดสินใจซื้อ

การประเมินทางเลือก (Evaluation of Alternatives) ในการประเมินทางเลือกในแต่ละทางเลือกนั้น ผู้บริโภคจะพิจารณาจากคุณสมบัติต่าง ๆ ได้แก่ คุณสมบัติเกี่ยวกับตราสินค้า ประกอบด้วย ชื่อเสียง

ภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือและความปลอดภัย คุณสมบัติเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ประกอบด้วย ประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ความสะดวกในการใช้และความคุ้มค่า คุณสมบัติเกี่ยวกับความสวยงาม ประกอบด้วย รูปแบบ สี ลักษณะของผลิตภัณฑ์และคุณสมบัติด้านราคา

การตัดสินใจซื้อ (Purchase Decision)) การที่ผู้บริโภคสามารถประเมินและเลือกสินค้าหรือตราสินค้าได้แล้ว ไม่ได้หมายความว่าจะเกิดการซื้อ ขั้นตอนในการตัดสินใจหลังจากการประเมินทางเลือกหรือสรุปคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์และตราสินค้าที่ต้องการได้แล้ว โดยในขั้นตอนนี้อาจมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องจากการเจรจาต่อรองระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายทำให้อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ ณ จุดที่ทำการซื้อได้ หากได้รับข้อมูลและข้อเสนอเพิ่มเติมที่น่าสนใจ

พฤติกรรมหลังการซื้อ (Post purchase Evaluation) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคได้ทำการซื้อสินค้าไปแล้ว โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกคือ ระดับความพึงพอใจ เกิดจากการประเมินระหว่างความรู้สึกกับการรับรู้จริงที่เกิดขึ้นเมื่อเทียบกับการคาดหวังที่ตั้งไว้ก่อนการซื้อ หากการรับรู้จริงมากกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้ก็จะเกิดความพึงพอใจ และส่วนที่สองคือ การกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากการซื้อ เมื่อผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจจะนำไปสู่พฤติกรรมหลังการซื้อเชิงบวก ได้แก่ การบอกต่อ การเชิญชวนให้ผู้อื่นซื้อสินค้า การซื้อซ้ำ และเช่นเดียวกันเมื่อผู้บริโภคเกิดความไม่พึงพอใจก็จะนำไปสู่พฤติกรรมหลังการซื้อเชิงลบ ได้แก่ การหยุดซื้อสินค้า การบอกต่อเชิงลบ การชักนำให้ผู้อื่นต่อต้านตราสินค้าเป็นต้น

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 คุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย

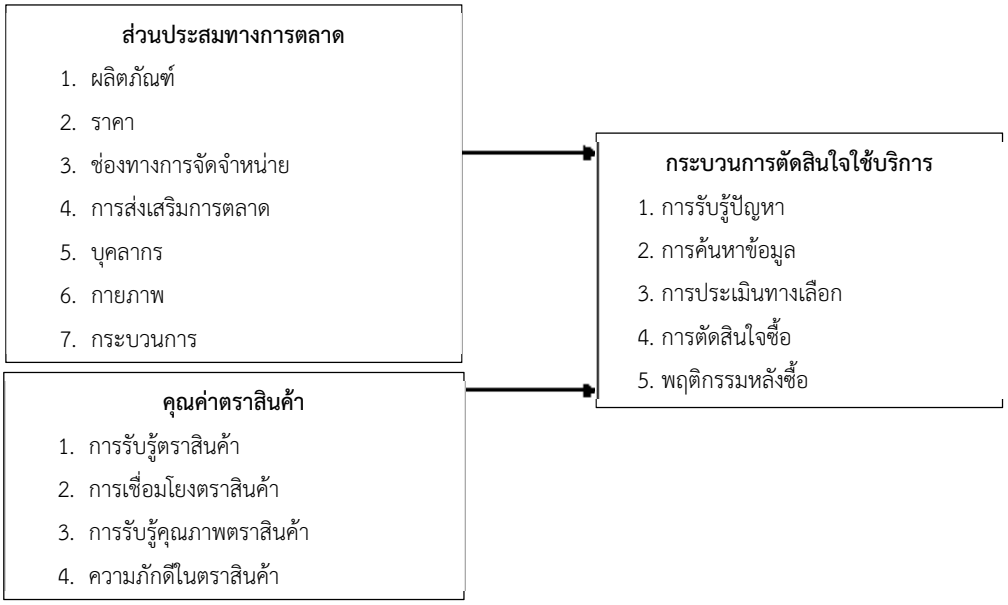
การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยสืบค้นข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) และใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่เคยใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประชากรดังกล่าวเป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้ใช้วิธีสูตรคำนวณของ Cochran ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) มีวิธีการแจกแบบสอบถามโดยเลือกกลุ่มผู้ที่เคยใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความยินดีตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ใช้การทดสอบเครื่องมือโดยการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-Test) จำนวน 40 ชุด ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของของครอนบาคเท่ากับ .922

สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบสัมประสิทธิ์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผู้ที่เคยใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82.60 มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี ร้อยละ 60.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 72 ประกอบอาชีพนักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 37.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 33.50

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของส่วนประสมทางการตลาด คุณค่าตราสินค้า และกระบวนการตัดสินใจใช้บริการ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของส่วนประสมทางการตลาด คุณค่าตราสินค้า และกระบวนการตัดสินใจใช้บริการ

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ส่วนประสมทางการตลาด	**3.90**	**0.78**	**มาก**
ช่องทางการจัดจำหน่าย	4.28	0.71	มากที่สุด
บุคลากร	4.06	0.74	มาก
กระบวนการ	3.92	0.80	มาก
ราคา	3.86	0.78	มาก
กายภาพ	3.82	0.79	มาก
ผลิตภัณฑ์	3.78	0.75	มาก
การส่งเสริมการตลาด	3.56	0.87	มาก
การรับรู้ตราสินค้า	3.94	0.84	มาก
การรับรู้คุณภาพตราสินค้า	3.92	0.72	มาก
ความภักดีต่อตราสินค้า	3.54	0.96	มาก
การเชื่อมโยงตราสินค้า	3.41	0.87	มาก
กระบวนการตัดสินใจใช้บริการ	**4.16**	**0.83**	**มาก**
การตัดสินใจใช้บริการ	4.40	0.77	มากที่สุด
การประเมินทางเลือก	4.30	0.77	มากที่สุด
พฤติกรรมหลังการซื้อ	4.09	0.83	มาก
การรับรู้ความต้องการ	4.03	0.86	มาก
การค้นหาข้อมูล	4.00	0.92	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์เกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด คุณค่าตราสินค้า และกระบวนการตัดสินใจใช้บริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าอธิบายอิทธิพลระหว่างส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้า กับกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนประสมทางการตลาด	b	S.E.	β	t	*p*
ด้านผลิตภัณฑ์	.141	.036	.192	3.868	0.000*
ด้านราคา	.075	.032	.107	2.347	0.019*
ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	.066	.052	.060	2.745	0.006*

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ส่วนประสมทางการตลาด	b	S.E.	β	t	*p*
ด้านการส่งเสริมการตลาด	.051	.039	.057	2.434	0.015*
ด้านบุคลากร	.114	.037	.169	3.114	0.002*
ด้านกายภาพ	.056	.026	.114	2.122	0.034*
ด้านกระบวนการ	.139	.038	.207	3.693	0.000*
ค่าคงที่ (Constant)	2.690	.309		8.708	0.000
R = .709 **Adjusted R^2 .493**	**R^2 = .502**		**SE.est = .757**		

*$p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกายภาพ และด้านกระบวนการ มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการ มีค่าเท่ากับ .176,.141, .075, .066, .051, .114, .056, และ.139 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณสะสม (R) ของตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปรกับตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .709 และสามารถทำนายได้ร้อยละ 50.20 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ SE.est .757 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b_i) ของตัวแปรอิสระรวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์มากที่สุด คือ ด้านผลิตภัณฑ์ รองลงมาได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านบุคลากร ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านกายภาพ และด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณค่าตราสินค้า	b	S.E.b.	β	t	p
ด้านการรับรู้ตราสินค้า	.127	.030	.206	4.290	.000*
ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า	.043	.052	.049	2.093	.037*
ด้านการรับรู้คุณภาพตราสินค้า	.245	.037	.358	6.677	.000*
ด้านความภักดีต่อตราสินค้า	.119	.024	.299	4.916	.000*
ค่าคงที่ (Constant)	3.859	.244		15.822	.000
R = .713 **Adjusted R^2 .504**	**R^2 = .509**		**SE.est = .749**		

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่าคุณค่าตราสินค้า ด้านการรับรู้ตราสินค้า ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพตราสินค้า และด้านความภักดีต่อตราสินค้า มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการ มีค่า

เท่ากับ .127, .043, .245 และ .119 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณสะสม (R) ของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรกับตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .713 และสามารถทำนายได้ร้อยละ 50.90 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ SE.est .749 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b_i) ของตัวแปรอิสระรวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์มากที่สุดคือ ด้านการรับรู้คุณภาพตราสินค้า รองลงมาได้แก่ ด้านการรับรู้ตราสินค้า ด้านความภักดีต่อตราสินค้า และด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกายภาพ และด้านกระบวนการ มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิราภรณ์ เอ็นดู (2559) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการตัดสินใจใช้บริการของสายการบินแอร์เอเชียของประชากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านกระบวนการบริการ ปัจจัยด้านการสร้างและการนำเสนอทางกายภาพ ปัจจัยด้านบุคลากร

คุณค่าตราสินค้า ได้แก่ ด้านการรับรู้ตราสินค้า ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพตราสินค้า และด้านความภักดีต่อตราสินค้า มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lakshmi and Kavida (2016) ได้ศึกษาถึงคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องใช้ภายในบ้าน ผลจากการศึกษาพบว่า ด้านการเชื่อมโยงกับตราสินค้า ด้านการรับรู้คุณภาพของตราสินค้า ด้านความภักดีในตราสินค้า มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค สอดคล้องกับการศึกษาของ Latha (2016) ได้ศึกษาคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ กรณีศึกษา ประกันสุขภาพของผู้บริโภคในประเทศอินเดีย พบว่า ทั้ง 4 มิติของคุณค่าตราสินค้ามีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเช่นกัน และ Vazifehdust, Pakari and Ahmadvand (2017) ได้ศึกษาถึงคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคขั้นสุดท้าย กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน ที่พบว่า ด้านการเชื่อมโยงกับตราสินค้ามีอิทธิพลต่ำสุด และด้านการรับรู้คุณภาพของตราสินค้ามีอิทธิพลสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ส่วนประสมทางการตลาด **ด้านผลิตภัณฑ์** สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ควรนำเสนอเส้นทางการบินและเที่ยวบินที่มีความหลากหลาย ทั้งเส้นทางในประเทศและต่างประเทศให้ผู้บริโภครับรู้ เป็นการแสดงให้ผู้บริโภคได้เห็นถึงความหลากหลายและความน่าเชื่อถือของสายการบิน **ด้านกระบวนการ** สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ควรให้ความใส่ใจในความรวดเร็วของขั้นตอนการ Check in ความง่ายในการจองบัตรโดยสารที่ไม่ซับซ้อนเพื่อป้องกันความสับสนที่จะทำให้เกิดข้อผิดพลาด และการเดินทางที่ไม่ล่าช้า ตรงตามกำหนดการณ์ของสายการบิน **ด้านบุคลากร** ทางสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ควรจัดหาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีบุคลิกภาพที่ดี อีกทั้งควรจัดอบรมให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินพูดจาสุภาพ มีมารยาทที่ดี ดูแลเอาใจใส่และให้บริการเป็นอย่างดี ส่วนพนักงานบนภาคพื้นดินต้องมีความคล่องแคล่ว และรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ **ด้านราคา** ทางสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ควรสื่อสารให้ผู้บริโภครับรู้ถึงราคาบัตรโดยสารที่มีความเหมาะสม นอกจากความเหมาะสมของราคาบัตรแล้ว ราคาบริการเสริมอื่น ๆ และค่าใช้จ่ายกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงบัตรโดยสารของสายการบินยังมีความเหมาะสมด้วย **ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย** ทางสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ควรสื่อสารถึงความสะดวกสะบายของช่องทางการจัดจำหน่ายบัตรโดยสารหลายช่องทาง เช่น website, application, call-center รวมถึงช่องทางการชำระค่าบัตรโดยสารที่หลากหลาย เช่น เคาเตอร์ชำระเงิน, บัตรเครดิต/บัตรเดบิต ที่ทางสายการบินอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริโภค ทำให้การซื้อบัตรเดินทางและการชำระเงินง่ายและรวดเร็วขึ้น **ด้านกายภาพ** ทางสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ควรให้ความสำคัญในเรื่องความสะอาดของสภาพห้องโดยสารบนเครื่องบินและห้องน้ำ รวมถึงความทันสมัยของอุปกรณ์อำนวยความสะดวกบนเครื่องบินเพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้แก่ผู้บริโภคและ**ด้านการส่งเสริมการตลาด** สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ควรประชาสัมพันธ์เนื้อหาที่น่าสนใจผ่านสื่อต่างๆ เช่น โซเชียลมีเดีย เฟซบุ๊ก ไลน์ เนื่องจากปัจจุบันคนไทยนิยมใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหาข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดียจะช่วยเพิ่มช่องทางการสื่อสารไปยังผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. คุณค่าตราสินค้า **ด้านการรับรู้คุณภาพตราสินค้า** ประชาสัมพันธ์ให้คนที่ยังเคยใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ได้รับรู้ในการให้บริการที่มีคุณภาพ มาตรฐานของสายการบิน **ด้านการรับรู้ตราสินค้า** ควรสื่อสารประชาสัมพันธ์ทั้งในช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อที่จะทำให้ผู้บริโภคจดจำตราสินค้าของสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ได้เป็นอย่างดี และสร้างความคุ้นเคยต่อตราสินค้า **ด้านความภักดีต่อตราสินค้า** สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ควรที่จะเพิ่มบริการพิเศษหรือให้การบริการที่แตกต่างจากสายการบินอื่น เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความพึงพอใจ ส่งผลถึงการบอกต่อสิ่งที่ดีเกี่ยวกับประสบการณ์ใช้บริการให้แก่คนรู้จัก และกลับมาใช้บริการซ้ำอย่างต่อเนื่อง **ด้านการเชื่อมโยงตราสินค้า** สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ควรสื่อสารให้ผู้บริโภครับรู้ถึงความทันสมัยของสายการบินและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ตอบสนองต่อลูกค้า

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้าส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจใช้บริการสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาประชาชนที่ใช้บริการในพื้นที่อื่น เพื่อทราบความต้องการของผู้โดยสารในแต่ละพื้นที่อย่างชัดเจน ซึ่งอาจพบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการที่แตกต่างกัน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยทางการตลาด หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดการซื้ออื่นมาศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดกลยุทธ์แผนการตลาดที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคมากที่สุด เช่น ปัจจัยภาพลักษณ์ตราสินค้า บุคลิกภาพตราสินค้า และคุณภาพการบริการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ฐานเศรษฐกิจ. (2563). *New normal ธุรกิจแอร์ไลน์ไทยยุคโควิด*. จาก https://www.thansettakij.com/content/business/431639.

รุจิราภรณ์ เอ็นดู. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการสายการบินแอร์เอเชียของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัศวิน ยังกีรติวร. (2560). *อัตราการเจริญเติบโตของรายได้*. จาก www.bltbangkok.com.

Armstrong, G., & Kotler, P. (2015). *Marketing An Introduction*. (21st ed.). USA: Pearson. Education.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2016). *Principles of Marketing*. (16th ed.). USA: Pearson. Education.

Kotler, P., & Keller, K.L. (2016). *Marketing Management*. (5th ed.). USA: Pearson. Education.

Lakshmi, S., & Kavida, V. (2016). Impact of Brand Equity on Purchase Intention of Home Appliances. *IUP Journal of Brand Management, 13*(4), 54-67.

Latha, R. (2016). Service Based Brand Equity and Its Impact on Brand Preference and Purchase Intention: A Study of Customers of Health Insurance in Thanjavur District**.** *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management, 7*(10), 45-53.

Vazifehdust, H., Pakari,A. & Ahmadvand, S. (2017). The Effect of Brand Equity on Buying Intention of Ultimate Consumer (Case Study: Electric Home Appliances Industry). *International Journal of Scientific Management and Development, 5*(7), 337-345.

Wirtz, J., & C. Lovelock. (2016). *Service Marketing*. (18th ed.). New Jersey: World Scientific.

ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีผลต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมและซื้อสินค้าผ่านช่องทางโซเชียลคอมเมิร์ซ: บทบาท ลักษณะเชิงชั่วคราวและลักษณะเชิงถาวร

พัชมณฑ์ เทศขยัน และ ชัยวัฒน์ อุตตมากร

หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

FACTORS RELATING TO CONSUMER BEHAVIOR AFFECTING THE INTENTION TO VISIT AND INTENTION TO PURCHASE THROUGH SOCIAL COMMERCE: THE ROLES OF MOMENTARY CHARACTERISTIC AND PERSISTENT CHARACTERISTIC

Patchamon Teskayan and Chaiwat Oottamakorn

Master of Science, Technology Management College of Innovation,

Thammasat University, Thailand

E-mail address: patchamon.pt@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 4 เมษายน 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 9 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 1 พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยลักษณะเชิงชั่วคราว ลักษณะเชิงถาวร ความไว้วางใจ และลักษณะของโซเชียลคอมเมิร์ซ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้าเยี่ยมชมและความตั้งใจซื้อผ่านโซเชียลคอมเมิร์ซ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคที่เคยซื้อสินค้าออนไลน์อายุระหว่าง 18 –34 ปี จำนวน 532 คน ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์โมเดลด้วยสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะเชิงชั่วคราว ลักษณะเชิงถาวร และความไว้วางใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม และความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อ ผลการวิจัยครั้งนี้ช่วยให้ผู้ประกอบธุรกิจโซเชียลคอมเมิร์ซพัฒนารูปแบบธุรกิจและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: โซเชียลคอมเมิร์ซ ความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม ความตั้งใจซื้อสินค้า

Abstract

The purposes of this research were to study factors of momentary characteristic, persistent characteristic, trust and social commerce characteristic relating to visit intention and purchase intention. This study used a questionnaire to collect information from 532 social

commerce users who purchased the online product, aging between 18 and 34. These statistics were applied in data analysis includes analyzed structural equation modeling.

The result indicated that momentary characteristic, persistent characteristic and trust positively related to intention to visit. And intention to visit positively related to intention to purchase. The results enable developing social commerce model and effective strategy.

Keywords: Social commerce, Intention to visit, Intention to purchase

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าของระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีในการสื่อสารก่อให้เกิดนวัตกรรมทางสังคม นั่นคือ เครือข่ายสังคมใหม่ที่เรียกว่า สังคมออนไลน์ (Social Network) โดยเครือข่ายสังคมออนไลน์นี้เป็นพื้นที่สาธารณะที่คนทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติและศาสนา จากทั่วโลกสามารถเป็นผู้สื่อสารหรือเขียนเล่าเรื่องราว ความรู้ ประสบการณ์ บทความ รูปภาพ และวิดีโอ ที่สมาชิกเขียน ทำขึ้นเองหรือพบเจอจากสื่อ หรือสถานการณ์อื่นๆ แล้วนำมาแบ่งปันให้กับผู้ที่อยู่ในเครือข่ายของตนได้ทราบผ่านทางช่องทางระบบอินเทอร์เน็ตและโซเชียลมีเดีย (Social Media) (ทัตธนันท์ พุ่มนุช, 2553)

กระแสความนิยมในการใช้โซเชียลมีเดียที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ วัน ในการทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้ตรงเป้าหมายง่ายขึ้น ไม่เพียงผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสื่อได้อย่างไม่จำกัด แต่ยังคงให้ผู้บริโภคทำหน้าที่เป็นผู้สร้างข้อมูล ข่าวสารไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หลายภาคธุรกิจให้ความสนใจในโซเชียลมีเดียมากขึ้นและใช้เป็นเครื่องมือสำหรับค้นหาและติดต่อสื่อสาร เพื่อจูงใจผู้บริโภค อีกทั้งยังใช้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการ ซึ่งทำให้เกิดการขยายตัวของ E-Commerce ที่เรียกว่า Social Commerce เป็นเทคโนโลยีที่ผลักดันให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้าขึ้นผ่านทางโซเชียลมีเดียที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดเป็นแนวทางการใช้งานของผู้บริโภครูปแบบใหม่ ที่มีโซเชียลมีเดียเกี่ยวข้องอยู่ในทุก ๆ การซื้อขายในทุกวันนี้

Pongvitayapanu (2017) นิยาม Social Commerce คือ การขายสินค้าโดยอาศัยมวลชนและสังคมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความอยากและการซื้อเกิดขึ้น ผ่านเทคโนโลยีของ Social Network ซึ่งจากสถิติการทำกิจกรรมที่ผู้ใช้อินเตอร์เน็ตในประเทศไทยในระยะเวลา 30 วันที่ผ่านมา พบว่ามีการซื้อสินค้าผ่านทางออนไลน์ถึง 52%

ผลสำรวจมูลค่าการซื้อสินค้าและบริการผ่าน Social Commerce จากทั่วโลกของ PWC Total Retail Survey 2016 พบว่า ประเทศที่มีการซื้อสินค้าและบริการผ่าน Social Commerce สูงสุด คือ ประเทศไทย 51% รองลงมา อินเดีย 32% มาเลเซีย 31% ตามลำดับ เป็นเพราะคนไทยใช้อินเทอร์เน็ตมากขึ้น และมีผู้ใช้งานเฟซบุ๊กเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าประเทศอื่น

การซื้อขายสินค้าผ่านสมาร์ทโฟนมีแนวโน้มที่เติบโตสูงขึ้นอย่างมากในประเทศไทย ซึ่งจากสถิติการใช้งานอีคอมเมิร์ซระบุว่าประชากรที่มีการซื้อสินค้าผ่านทางออนไลน์มีมากถึง 7.9 ล้านคนและคาดว่าจะมีการ

เติบโตขึ้นอีก 16% (Positioningmag, 2017) ภาพรวมผู้บริโภคในไทยในปี 2560 ที่ขับเคลื่อนธุรกิจอีคอมเมิร์ซที่ใหญ่ที่สุดคือ กลุ่มอายุระหว่าง 18-34 ปี ซึ่งทำการซื้อสินค้าออนไลน์มากที่สุดถึง 61.92% รองลงมาคือ อายุ 35-54 ปี 32.69% และ อายุ 55 ปีขึ้นไป 5.39% ตามลำดับ ดังนั้นผู้ขายควรปรับกลยุทธ์เพื่อให้เข้าถึงและครองใจผู้บริโภคมากขึ้น

การมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยสามารถอธิบายหรือพยากรณ์พฤติกรรมของผู้บริโภค ในการเข้าเยี่ยมชมและตั้งใจซื้อผ่านช่องทาง Social Commerce ที่สามารถตอบโจทย์ต่อการทำธุรกิจ สำหรับหน่วยงาน บริษัท องค์กร และผู้ที่ทำการค้าขายสินค้าบนสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถนำผลข้อมูลการวิจัยไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเอง อันจะส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจให้เติบโตและเกิดการซื้อขายสินค้าบน Social Commerce มากยิ่งขึ้น และยังเป็นประโยชน์สำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย เพื่อให้ตอบโจทย์การขับเคลื่อน แผนพัฒนาดิจิทัลไปสู่ Digital Economy ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะเชิงชั่วคราว ลักษณะเชิงถาวร ความไว้วางใจและลักษณะของโซเชียลคอมเมิร์ซที่ส่งผลกับการเข้าเยี่ยมชมและความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทาง Social Commerce
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค เพื่อช่วยกระตุ้นความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทาง Social Commerce

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Social Commerce

Social Commerce เป็นส่วนหนึ่งของ E-Commerce ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้โซเชียลมีเดีย และสื่อออนไลน์อื่น ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการมีส่วนร่วมของผู้ใช้งาน เพื่อให้เกิดการซื้อขายสินค้าและบริการบนอินเทอร์เน็ต ที่มีกลไกตามพฤติกรรมของผู้บริโภคที่อยู่ในสังคม ที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและต้องการความร่วมมือกันภายในกลุ่ม เช่น ความคิดเห็นของผู้บริโภค คะแนน rating การสนทนาในเฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ หรือสื่อออนไลน์ เช่น ยูทูป เป็นต้น ปัจจุบันกระแสความนิยมใน Social Commerce มีเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นจึงจะต้องใช้กลยุทธ์ที่จะทำให้ Social Commerce ประสบความสำเร็จ (ธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ, 2555) ดังต่อไปนี้

1. การตระหนักรับรู้ (Awareness) คือ การสร้างการรับรู้ให้เกิดกับผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อออนไลน์ เช่น การทำกลยุทธ์ Search Engine Optimization (SEO) ซึ่งจะสามารถดึงดูดคนให้เข้าสู่เว็บไซต์ได้อย่างต่อเนื่อง หรือการกดไลก์หรือชอบบนหน้าเว็บไซต์ที่อาจจะเชื่อมต่อกับเฟซบุ๊ก (Facebook) แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องแสดงว่าผู้ที่กด Like จะมีความต้องการในสินค้าหรือบริการนั้น ๆ แน่นอน หมายความว่าการ

เลือกซื้อสินค้านั้นไม่ได้อยู่ที่การกด Like นั้นเอง ทำให้ร้านค้าควรตระหนักว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์มีอยู่อย่างจำกัดในโลกของการขายสินค้า

2. การพิจารณาไตร่ตรอง (Consideration) ร้านค้าควรหาความแตกต่างในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างการรับรู้ที่กว้างขึ้น เพราะไม่ใช่ทุกร้านค้าที่จะสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์สร้างการรับรู้ได้อย่างประสบความสำเร็จ เพราะฉะนั้น สิ่งสำคัญที่ควรจะพิจารณาประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ การหากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อดึงดูดให้ผู้ใช้เข้ามามีส่วนร่วมในสื่อสังคมออนไลน์ และเป็นผู้นำทางความคิดใหม่ ๆ โดยใช้ช่องทางชุมชนออนไลน์

3. การเปลี่ยนแปลง (Conversion) เว็บไซต์ที่นำเสนอขายสินค้าหรือบริการ นอกเหนือจากเน้นให้ผู้เข้าชมหรือผู้บริโภคซื้อสินค้าหรือบริการเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสให้ร้านค้าสร้างแบรนด์ให้รับรู้ เป็นที่รู้จักให้เพิ่มขึ้น อาจส่งผลทำให้เกิดความภักดีในอนาคตก็เป็นได้

4. ความภักดีต่อแบรนด์และการบริการหลังการขาย (Loyalty and Service) ร้านค้าบนเว็บไซต์ทุกร้านล้วนต้องการการสนับสนุนและการตอบสนองจากผู้เข้าชมเว็บไซต์หรือผู้บริโภคที่ซื้อสินค้า Social commerce ถือได้ว่าเป็นช่องทางหนึ่งที่จะสามรถสร้างความภักดีผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การเพิ่มเครื่องมือทางสังคมออนไลน์ในหน้าหลักของเว็บไซต์ ทำให้ผู้ใช้สามารถโต้ตอบกับร้านค้าได้ทันที เช่น การมอบสิทธิประโยชน์พิเศษให้กับผู้ที่ กด like หรือชอบบนเฟซบุ๊ก เสมือนเป็นการเข้าสู่การภักดีต่อแบรนด์แล้ว เป็นต้น

5. การวัดผล (Measurement) กลยุทธ์ Social commerce มีจุดเด่น คือ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน จากข้อมูลการซื้อ พฤติกรรมผู้บริโภคและข้อมูลพื้นฐานของผู้บริโภค ร้านค้าสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ได้ เพื่อนำข้อมูลไปวางแผนในการทำกลยุทธ์ต่าง ๆ เพิ่มโอกาสในการทำให้ร้านค้าประสบความสำเร็จมากขึ้น

เห็นได้ว่ากลยุทธ์ต่าง ๆ ล้วนแต่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากผู้ประกอบธุรกิจจำหน่ายสินค้าหรือบริการผ่าน Social Commerce นำกลยุทธ์ดังกล่าวนี้ไปใช้ในการวางแผนและดำเนินการทำธุรกิจ จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น เพราะเป็นกลยุทธ์ที่สามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ตั้งแต่กระบวนการรับรู้ข้อมูลที่จะทำให้ผู้บริโภคเกิดความสนใจ แล้วนำไปพิจารณาไตร่ตรองเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่าย จนไปสู่การเปลี่ยนแปลง คือ การตัดสินใจซื้อ

ปัจจัยลักษณะของ Social Commerce

ธุรกิจผ่านสื่อ Social Commerce เป็นการค้าออนไลน์ประเภทหนึ่งที่มีกลไกตามบริบทหรือพฤติกรรมของผู้บริโภคที่อยู่ในสังคมที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและต้องการความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ปัจจุบันกระแสความนิยมใน Social Commerce เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ แม้แต่ Mark Zuckerberg ผู้ก่อตั้งสื่อสังคมออนไลน์อย่าง Facebook ได้กล่าวถึง Social Commerce ว่าถ้าหากจะคาดเดาเทคโนโลยีที่จะมาแรงในอนาคตคงไม่พ้น Social Commerce (Chesshire & Rowan, 2011)

ธุรกิจ Social Commerce คือ ธุรกิจออนไลน์รูปแบบหนึ่งที่ผสมผสานการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce) เข้ากับโซเชียลมีเดีย (Social Media) ซึ่งการบริการโซเชียลเน็ตเวิร์คต่าง ๆ (Social Network

Services หรือ SNSs) สามารถให้บริการแก่บรรดาผู้บริโภคในการติดต่อธุรกิจกับเหล่าผู้ประกอบการขนาดกลางและย่อม (SME) และเนื่องจาก Social Commerce นั้นเป็นสื่อแนวคิดใหม่ในตลาดออนไลน์ที่กำลังขยายตัว จากงานวิจัยที่ผ่านมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามSocial Commerce แตกต่างกันออกไป เช่น Marsden (2010) นิยามว่า Social Commerce คือ ส่วนหนึ่งของอีคอมเมิร์ซที่ใช้โซเชียลมีเดียช่วยในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริโภคและปรับปรุงการช็อปปิ้งออนไลน์ให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ Cecere (2010) อธิบายว่า อีคอมเมิร์ซนั้นใช้ประโยชน์จากโซเชียลมีเดีย เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงความสะดวกในการซื้อสินค้าและบริการของบรรดาผู้บริโภคให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้ง Social Commerce เป็นการเชื่อมต่อสื่อสารระหว่างผู้บริโภคและผู้ขายบนออนไลน์ อีกทั้งยังเป็นช่องทางการสื่อสารที่สำคัญต่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการส่งเสริมการขายต่าง ๆ โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การเป็นเครื่องมือการสื่อสารรูปแบบแพลตฟอร์มออนไลน์ 2) การผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของผู้ใช้งานในการร่วมกันสร้างมูลค่าผ่านผู้ใช้งาน ได้แก่ ผู้ขายสินค้า ผู้บริโภค กลุ่มเป้าหมาย และผู้ใช้งานทั่วไป (Turban, Strauss, & Lai, 2015)

จากนิยามต่าง ๆ สำหรับ Social Commerce ข้างต้น ในงานวิจัยนี้จึงนิยามว่า Social Commerce คือ รูปแบบของการซื้อขายสินค้าออนไลน์โดยมีการผลักดันในการใช้โซเชียลมีเดีย อาทิเช่น SNSs ซึ่งสนับสนุนให้เกิดการซื้อขายสินค้าและการบริการต่าง ๆ โดยที่บริษัท Social Commerce ต่าง ๆ นั้นดำเนินการเกี่ยวกับสินค้าและการบริการหลากหลายชนิด รวมถึงมีส่วนลด คูปอง หรือโค้ดส่วนลดมากมาย โดยมักประสานงานกับ SNSs อาทิ Twitter และ Facebook เพื่อส่งเสริมการดำเนินการต่าง ๆ (Stephen & Toubia, 2010) ดังนั้นบรรดาผู้บริโภคจึงสามารถรับการบริการและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของเหล่าผู้ขายได้อย่างสะดวกสบายผ่าน ทาง SNSs โดยจากการที่มีผู้บริโภคจำนวนมากที่ไม่ได้เพียงแค่ซื้อสินค้าและใช้การบริการต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังแบ่งปันประสบการณ์การช้อปปิ้งของตนและข้อมูลเกี่ยวกับสิ้นค้าผ่านทางการสื่อสารแบบปากต่อปาก (Word of Mouth หรือ WOM Communication) อีกด้วย ผู้บริโภคเหล่านี้มักมีบทบาทสำคัญใน Social Commerce ดังนั้นบริษัท Social Commerce ต่าง ๆ จึงสามารถแสวงหาผลประโยชน์จากผู้บริโภคเหล่านั้นได้ดี

การโฆษณาแบบ WOM เป็นวิธีการที่มีต้นทุนต่ำกว่าวิธีการโฆษณาแบบดั้งเดิม โดยถึงแม้ว่า Social Commerce นั้นจะเป็นซับเซตของ E-Commerce แต่ Social Commerce นั้นมีคุณลักษณะพิเศษต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการสร้างความน่าเชื่อถือ ตัวอย่างเช่น Linda (2010) กล่าวว่า ปัจจัยต่าง ๆ มากมาย อาทิ การสื่อสาร คุณภาพของข้อมูล และผลกระทบของ WOM นั้น สามารถทำให้ Social Commerce เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือได้ เนื่องจาก Social Commerce นั้นเป็นสิ่งที่บรรดาผู้บริโภคเป็นผู้สร้างขึ้นเอง ปัจจัยเหล่านั้นเป็นสิ่งที่สังเกตได้จากคุณสมบัติบางประการของ Social Commerce ซึ่งรวมถึงการให้คะแนน (Rating) และบทวิจารณ์ของผู้บริโภค (Review) คำแนะนำและการอ้างอิงจากผู้ใช้งาน และกระดานสนทนาต่าง ๆ บรรดาผู้ใช้งาน Social Commerce นั้นใช้บทวิจารณ์ต่าง ๆ (ข้อมูลที่แบ่งปันโดยผู้ใช้งาน คนอื่น ๆ) ในการทำการติดสินใจซื้อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น คุณภาพของข้อมูล การสื่อสารระหว่างผู้ใช้และผู้ขาย และการสื่อสารแบบ WOM จึงมีบทบาทสำคัญเพื่อที่จะพัฒนา Social Commerce ให้น่าเชื่อถือ โดยงานวิจัยต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับ Social Commerce อาทิ ลักษณะเชิงชั่วคราว (Momentary Characteristic) แบ่งออกเป็น ข้อจำกัดด้าน

ปริมาณ (Scarcity of Quantity) ส่วนลดพิเศษ (Provisional Coupon) และข้อจำกัดด้านเวลา (Scarcity of Time) ส่วนปัจจัยลักษณะเชิงถาวร (Persistent Characteristic) แบ่งออกเป็น ส่วนลด (Discount rate) ความมีประโยชน์ (Usefulness) และความไว้วางใจ (Trust) (Lee and Choi, 2014) ส่วนปัจจัยลักษณะเกี่ยวกับ Social Commerce (Social Commerce Characteristic) ได้แก่ ชื่อเสียง (Reputation) การสื่อสาร (Communication) คุณภาพข้อมูล (Information Quality) ความปลอดภัยในการทำธุรกรรม (Transaction Safety) และการบอกต่อ (Word of Mouth Referrals)

ความตั้งใจซื้อ

ความตั้งใจซื้อ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการซื้อสินค้าหรือบริการ เพราะความตั้งใจซื้อนี้เปรียบเสมือนแนวทางในการคาดการณ์การซื้อของผู้บริโภคที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความตั้งใจซื้อนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการพยากรณ์การซื้อ จากการศึกษา มีผลการศึกษาสนับสนุนความคิดที่ว่า ภาพลักษณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญต่อการซื้อสินค้าอย่างต่อเนื่อง

Eagly and Chaiken (1993) ได้นิยามความหมายของความตั้งใจซื้อ คือ อารมณ์ที่แสดงออกถึงความต้องการในระดับเข้มข้นซึ่งเกิดจากการถูกกระตุ้นจากแรงจูงใจภายในและภายนอก (Internal and External Motivation) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อจริง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Howard (1994) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจซื้อไว้ว่า ความตั้งใจซื้อเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับจิตใจที่บ่งบอกถึงการวางแผนการของผู้บริโภคที่จะซื้อสินค้าในแบรนด์หนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

Kim & Pysarchik (2000) กล่าวว่า ความตั้งใจซื้อ หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ผู้บริโภคพร้อมที่จะเลือกตัวเลือกใดที่ดีที่สุด ตรงกับความคาดหวังและความต้องการ โดยการซื้อสินค้าของผู้บริโภคนี้อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับเฉพาะตัวสินค้า เพราะเป็นการที่ผู้บริโภคซื้อประโยชน์ที่จะได้รับจากสินค้าที่สอดคล้องความต้องการ อย่างไรก็ตามความตั้งใจซื้อเป็นเพียงโอกาส การทำนายพฤติกรรมของผู้บริโภคที่จะไปสู่การซื้อจริง โดยมีค่าความน่าจะเป็นร้อยละ 95

Fitzsimon & Morwitz (1996) ทำการศึกษาความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคและพบว่า ความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์การใช้สินค้าและบริการของผู้บริโภค รวมถึงทัศนคติที่มีต่อแบรนด์ เช่น ผู้บริโภคที่ใช้รถยนต์แบรนด์หนึ่งอยู่แล้วมักจะตอบว่าจะซื้อรถยนต์แบรนด์เดิม ซึ่งผู้บริโภคกลุ่มนี้จะมีทัศนคติที่ดีต่อสินค้านั้นหลังจากใช้สินค้าด้วย ในขณะที่ผู้บริโภคที่ไม่เคยซื้อรถยนต์จะมีความตั้งใจ ซื้อแบรนด์ที่มีส่วนแบ่งทางการตลาดที่สูงสุดแทน

Das (2014) กล่าวว่า ความตั้งใจซื้อเป็นความพยายามในการซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภคจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น แบรนด์ ผู้จัดจำหน่าย และเวลา การซื้อสินค้าและบริการต่าง ๆ เป็นประสบการณ์ที่เพลิดเพลิน เช่น ความพึงพอใจ ความตั้งใจซื้อมีผลโดยตรงต่อปริมาณการซื้อสินค้าและบริการจากผู้จัดจำหน่าย โดยความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคมักเกิดขึ้นภายหลังจากที่ผู้บริโภคได้รับรู้ถึงประโยชน์ใช้สอยและคุณค่าของสินค้าและบริการ นอกจากนี้ความตั้งใจซื้อมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อในทางผลลัพธ์ คือ ปริมาณการซื้อ

โดยสรุปแล้วความตั้งใจซื้อนั้นเป็นช่วงที่ผู้บริโภคพร้อมที่จะเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดที่สอดคล้องกับความต้องการหรือการแก้ปัญหา ความตั้งใจซื้อเป็นเพียงโอกาสที่จะทำให้เกิดการซื้อจริงเท่านั้น การซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภคไม่ได้คำนึงถึงสินค้าและบริการเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นการพิจารณาถึงคุณภาพ ชื่อเสียง สิ่งกระตุ้น และผลประโยชน์ทั้งหมดจากการซื้อ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะเชิงชั่วคราวมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะเชิงถาวรมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม

สมมติฐานที่ 3 ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะของโซเชียงคอมเมิร์ซมีความสัมพันธ์ต่อความไว้วางใจ

สมมติฐานที่ 5 ความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจซื้อ

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาด้วยวิธีที่เหมาะสมกับหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ซึ่งจากการทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมเพื่อที่ใช้ในการคำนวณควรมีมากกว่า 200 ตัวอย่างขึ้นไป ซึ่งอ้างอิงจากการศึกษางานวิจัย ทั้งประกอบกับหลักในการประมาณด้วยค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ทฤษฎีจาก Lindeman, Merenda and Gold (1980) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ระบุไว้ควรกำหนดจำนวนตัวอย่างประมาณ 10 – 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จากการศึกษามีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 130 – 260 ตัวอย่าง ในการป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือการได้รับข้อมูลตอบกลับที่ไม่สมบูรณ์ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 500 ชุด

เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-state Sampling) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร เป็น 6 กลุ่มการปกครอง ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลอ้างอิงเขตพื้นที่ที่มีกลุ่มประชากรคนทำงานหนาแน่นมากที่สุดในกรุงเทพมหานคร 4 อันดับ เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เขตบางรัก เขตคลองเตย เขตห้วยขวาง และเขตบางกอกน้อย

ขั้นที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดให้เลือก เก็บตัวอย่างจากทั้ง 4 เขต ได้แก่ เขตบางรัก เขตคลองเตย เขตห้วยขวาง และเขตบางกอกน้อย เขตละ 125 ชุด

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบกำหนดตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามและจะเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ ตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ ที่สามารถพบประชากรได้จำนวนมาก

เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยแบบสอบถามใช้รูปแบบคำถามแบบปลายปิด ทั้งนี้ข้อคำถามที่นำมาใช้พัฒนาข้อคำถาม ที่มาจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเกี่ยวข้องกับบริบทงานที่ศึกษาประเมินเนื้อหาในแต่ละข้อคำถาม เพื่อตรวจสอบเนื้อหาให้ชัดเจนถูกต้องและตรงประเด็น หลังจากการตรวจสอบวัดผลและคำแนะนำมาปรับปรุงแบบสอบถาม และทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach’s alpha เพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถามในการสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกัน พบว่า ข้อจำกัดด้านปริมาณส่วนลดพิเศษ ข้อจำกัดด้านเวลา ส่วนลด ความมีประโยชน์ ความไว้วางใจ ชื่อเสียง การสื่อสาร คุณภาพข้อมูล ความปลอดภัยในการทำธุรกรรม การบอกต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม และความตั้งใจซื้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.813 0.803 0.826 0.848 0.793 0.764 0.797 0.826 0.863 0.761 0.780 0.767 และ 0.830 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีความน่าเชื่อถือ (Cronbach, 1970) สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อได้

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมมติฐาน และวิเคราะห์โมเดลด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง โดยมีเกณฑ์ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1) ค่า CMIN/df ควรมีค่าน้อยกว่า 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) Bollen (1989) and Sorbon (1996) หรือน้อยกว่า 5 ตามแนวคิดของTabachnick and Fidell (2007) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์

2) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์ (Comparative Fit Index: CFI) การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์ โดย CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998)

3) ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) และ Mueller (1996) ค่าที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป หรือมากกว่า 0.80 ตามแนวคิดของ Schumacker and Lomax (2004) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์

4) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) และ Mueller (1996) ค่าที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป หรือมากกว่า 0.80 ตามแนวคิดของ Gefen et al (2000) ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์

5) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยค่า RMSEA ที่ดีควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08

6) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7) ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (Normed fit index: NFI) โดยค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 จึงแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์

8) ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (Incremental fit index: IFI) ควรมีค่ามากกว่า 0.90 จึงแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998)

ผลการวิจัย

จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 532 ชุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.20 (368 คน) มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ร้อยละ 62.60 (333 คน) ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 25.90 (138 คน) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 50.20 (267 คน) ทางพฤติกรรมมีความถี่ในการเข้า Social Commerce เพื่อหาข้อมูลสินค้าที่สนใจก่อนตัดสินใจซื้อ จำนวน 3 ครั้ง ร้อยละ 43.40 ช่องทางในการเลือกซื้อสินค้า คือ Facebook ร้อยละ 39.70 ประเภทสินค้าที่เลือกซื้อ คือ แฟชั่นและเครื่องแต่งกาย ร้อยละ 38 และจำนวนครั้งในการซื้อสินค้าออนไลน์แต่ละเดือนส่วนใหญ่ 2-3 ครั้งต่อเดือน ร้อยละ 50

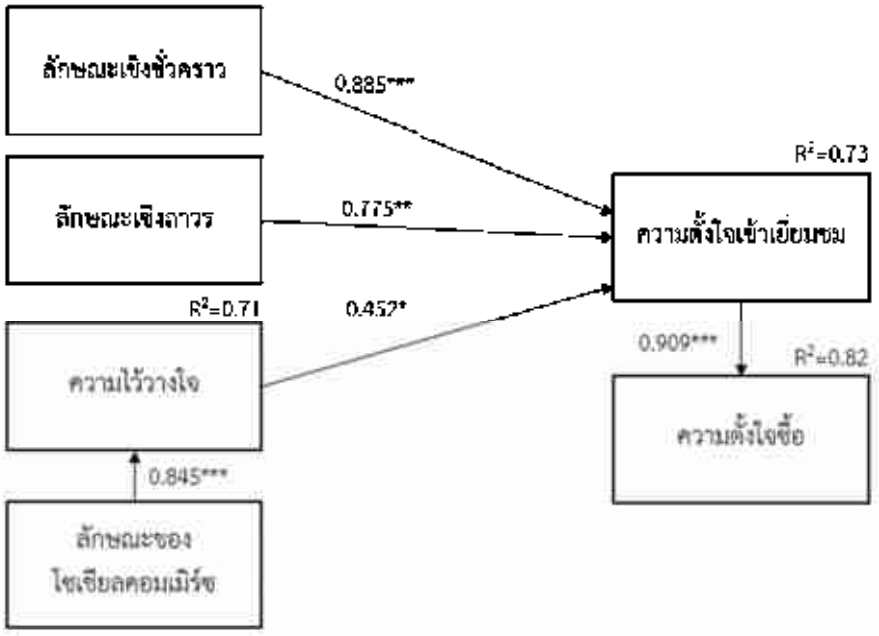
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยปัจจัยเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า CMIN = 408.152 df = 113 และ CMIN/df = 3.612 < 5.0 มีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงประจักษ์ (CFI) เท่ากับ 0.949 > 0.90 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.914 > 0.90 ดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.884 > 0.80 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.070 < 0.08 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ 0.016 < 0.05 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.931 > 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 0.949 > 0.90 ซึ่งดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 8 ดัชนี กล่าวได้ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลวิเคราะห์โมเดลด้วยสมการโครงสร้าง

ผลการทดสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของ ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีผลในการตัดสินใจเข้าเยี่ยมชมและซื้อสินค้าผ่านช่องทาง Social Commerce: บทบาท

ลักษณะเชิงชั่วคราวและลักษณะเชิงถาวรในเบื้องต้น พบค่าดัชนีเท่ากับ CMIN/df = 2.708, CFI = 0.852, GFI = 0.812, AGFI = 0.794, RMSEA = 0.057, RMR = 0.143, NFI = 0.785 และ IFI = 0.853 ซึ่งมีดัชนีบางตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ทำให้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงกำหนดเป็นแบบจำลองตั้งต้นแล้วพัฒนาโดยเพิ่มเส้นความสัมพันธ์ใหม่ที่มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามดัชนีชี้แนะการปรับโมเดล (Modification Indices: MI) และปรับดัชนีให้เข้ากับเกณฑ์ที่พิจารณา หลังจากการปรับปรุงแล้ว พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ดังนี้ CMIN/df = 1.687, CFI = 0.941, GFI = 0.869, AGFI = 0.855, RMSEA = 0.036, RMR = 0.021, NFI = 0.967 และ IFI = 0.941 โดยผลการทดสอบแสดงดังภาพที่ 1



*p-value < 0.05, **p value < 0.01, ***p value < 0.001

ภาพที่ 1 ผลการทดสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของ ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีผลในการตัดสินใจเข้าเยี่ยมชมและซื้อสินค้าผ่านช่องทาง Social Commerce: บทบาทลักษณะเชิงชั่วคราวและลักษณะเชิงถาวร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะเชิงชั่วคราวมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.885 (p < 0.001) ลักษณะเชิงถาวรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.775 (p < 0.01) ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.452 (p < 0.05) ลักษณะของโซเชียลคอมเมิร์ซมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความไว้วางใจ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.845 (p < 0.001) และความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.909 (p < 0.001)

ประสิทธิภาพในการทำนายของโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยลักษณะเชิงชั่วคราว ลักษณะเชิงถาวรและความไว้วางใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมได้ร้อยละ 73 (R^2=0.73) ประสิทธิภาพของการทำนายลักษณะของโซเชียงคอมเมิร์ซมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความไว้วางใจได้ร้อยละ 71 (R^2=0.71) และความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมมีประสิทธิภาพการทำนายร้อยละ 82 (R^2=0.82) ต่อความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางโซเชียลคอมเมิร์ซ

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ความสัมพันธ์	ผลการพิจารณา
ลักษณะเชิงชั่วคราวมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม	0.885***	ยอมรับ
ลักษณะเชิงถาวรมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม	0.775**	ยอมรับ
ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม	0.452*	ยอมรับ
ลักษณะของโซเชียลคอมเมิร์ซมีความสัมพันธ์ต่อความไว้วางใจ	0.845***	ยอมรับ
ความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจซื้อ	0.909***	ยอมรับ

*p *value* < 0.05, **p *value* < 0.01, ***p *value* < 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีผลในการตัดสินใจเข้าเยี่ยมชมและซื้อสินค้าผ่านช่องทางโซเชียลคอมเมิร์ซ: บทบาทลักษณะเชิงชั่วคราวลักษณะเชิงถาวร ผู้วิจัยทำการออกแบบกรอบแนวคิด สมมติฐานงานวิจัยจากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยผลการวิเคราะห์ลักษณะเชิงชั่วคราว ลักษณะเชิงถาวร และความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจเข้าเยี่ยมชม ซึ่งลักษณะเชิงชั่วคราว ลักษณะเชิงถาวร และความไว้วางใจมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยลักษณะเชิงชั่วคราวมีองค์ประกอบคือ ข้อจำกัดด้านปริมาณ ส่วนลดพิเศษ และข้อจำกัดด้านเวลา ลักษณะเชิงถาวรมีองค์ประกอบ คือ ส่วนลดและความมีประโยชน์ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะเชิงชั่วคราวควรให้ความสำคัญเรื่องของการวางแผนในการจัดทำกลยุทธ์เพื่อที่จะเพิ่มการเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ โดยเน้นในเรื่องข้อจำกัดด้านปริมาณจะต้องดูแลในเรื่องของปริมาณสินค้าและข้อจำกัดปริมาณในการซื้อแต่ละครั้ง ส่วนลดพิเศษให้มีระยะเวลาจำกัดในการใช้ส่วนลดไปจนถึงทำให้ผู้บริโภครู้สึกว่าส่วนลดพิเศษนี้เป็นประโยชน์ ข้อจำกัดเรื่องเวลาเพื่อให้ผู้บริโภคตัดสินใจซื้ออย่างรวดเร็ว และช่องทางโซเชียลคอมเมิร์ซนี้จะต้องมีความน่าเชื่อถือสร้างความไว้วางในต่อผู้บริโภค

ลักษณะของโซเชียลคอมเมิร์ซมีองค์ประกอบ คือ ชื่อเสียงคุณภาพข้อมูล ความปลอดภัยในการทำธุรกรรมและการบอกต่อมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความไว้วางใจ การจัดทำกลยุทธ์เพื่อเน้นให้เกิดความ

ไว้วางใจ ต้องให้ความสำคัญกับการที่จะทำให้ช่องทางการเลือกซื้อเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย มีการตอบโต้คำถามต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทันเวลา มีช่องทางการชำระเงินที่ปลอดภัยและหลากหลาย การบริการที่ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคให้เกิดการบอกต่อ สอดคล้องกับ Kim and Park (2013) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในโซเชียลคอมเมิร์ซของชาวเกาหลีใต้ ได้แก่ ชื่อเสียง คุณภาพข้อมูล ความปลอดภัยในการทำธุรกรรมและการบอกต่อ

อีกทั้งความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจซื้อ ซึ่งจะต้องจัดหาวิธีการที่จะทำให้ผู้บริโภคใช้เวลาว่าง และใช้เวลาในการพิจารณาเลือกซื้อสินค้าในเว็บไซต์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee and Choi (2014) ที่ศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยที่ส่งผลทำให้เยี่ยมชมเว็บไซต์และตั้งใจซื้อสินค้า พบว่าเมื่อผู้บริโภคมีความตั้งใจเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ส่งผลก่อให้เกิดความตั้งใจซื้อ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ลักษณะเชิงชั่วคราว ลักษณะเชิงถาวรและความไว้วางใจสามารถดึงดูดผู้บริโภคเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ เมื่อมีลักษณะเชิงชั่วคราว ข้อจำกัดด้านปริมาณ ส่วนลดพิเศษ ข้อจำกัดด้านเวลา และลักษณะเชิงถาวรทำให้ผู้บริโภครู้สึกกดดันขณะเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ นอกจากความตั้งใจที่จะเยี่ยมชมเว็บไซต์สามารถเพิ่มความตั้งใจที่จะซื้อได้ ดังนั้นผู้จัดการที่ดูแลเว็บไซต์ควรพิจารณาปัจจัยข้างต้นเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับผู้บริโภคเยี่ยมชมเว็บไซต์ ข้อจำกัดด้านปริมาณ และข้อจำกัดด้านเวลาที่เพิ่มขึ้นนั้นจะกระตุ้นความสนใจแก่ผู้บริโภคให้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ ส่วนลดพิเศษและความไว้วางใจสามารถดึงผู้บริโภคไปยังเว็บไซต์เพื่อค้นหาข้อเสนอ และข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจโซเชียลคอมเมิร์ซควรพิจารณากลยุทธ์ลักษณะเชิงชั่วคราวและความไว้วางใจเพื่อเหนี่ยวนำให้เกิดการเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์

ผู้บริโภคส่วนมากยังคงลังเลที่จะซื้อสินค้าและบริการผ่านทางโซเชียลคอมเมิร์ซ ดังนั้นผู้ประกอบการควรเน้นการเพิ่มระดับของความไว้วางใจของผู้บริโภคและความเชื่อถือได้ โดยจะต้องทำให้เชื่อมั่นในความปลอดภัยในการทำธุรกรรม ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และสร้างชื่อเสียงที่ดีให้กับช่องทางการขาย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จทางธุรกิจให้ได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษานี้มีข้อจำกัดคือกลุ่มตัวอย่างอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครถึงแม้จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแต่กลุ่มเป้าหมายของธุรกิจโซเชียลคอมเมิร์ซคือประชากรทุกภูมิภาค การศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาปัจจัยภายนอกอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องต่อการเข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ และความตั้งใจซื้อ เช่นประสบการณ์การซื้อสินค้าออนไลน์คุณภาพและความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์

เอกสารอ้างอิง

ทัตธนันท์ พุ่มนุช. (2553). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคม(Social Network) เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. *Veridian E-Journal*, *5*(1), 523-540.

ธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์. (2554). Social commerce กลยุทธใหม่ของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. *วารสารนักบริหาร*, *31*(4), 104-109.

Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.

Cecere, L. (2010). *The rise of social commerce*. A Trail Guide for the Social Commerce Pioneer.

Chesshire, T., & Rowan, D. (2011). *Commerce gets social: How social networks are driving what you buy*. Retrieved from http://goo.gl/KMzzJ.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test* (3rd ed.). New York: Harper Collins.

Das, G. (2014). Linkages of retailer personality, perceived quality and purchase intention with retailer loyalty: A study of Indian non-food retailing. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *21*(3), 407-414.

Eagly, A. Y. C., & Chaiken, H. (1993). *The Psychology of Attitudes*. TX: Harcourt Brace Jovanovich.

Fitzsimons, G. J., & Morwitz, V. G. (1996). The effect of measuring intent on brand-level purchase behavior. *Journal of Consumer Research*, *23*(1), 1-11.

Gefen, D. (2002). Customer Loyalty in E-Commerce. *Journal of the Association for Information Systems, 3*(1), 27-51.

Hair Jr., J. F., et al. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Howard, J. A. (1994). *Buyer behavior in marketing strategy* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Kim, S., & Park, H. (2013). Effects of various characteristics of social commerce (s-commerce) on consumers' trust and trust performance. *International Journal of Information Management*, *33*(2), 318-332.

Kim, S., & Thorndike Pysarchik, D. (2000). Predicting purchase intentions for uni-national and bi-national products. *International Journal of Retail & Distribution Management*, *28*(6), 280-291.

Lee, H., & Choi, J. (2014). Why do people visit social commerce sites but do not buy? The role of the scarcity heuristic as a momentary characteristic. *KSII Transactions on Internet and Information Systems (TIIS)*, *8*(7), 2383-2399.

Linda, S. L. A. I. (2010). Social commerce–e-commerce in social media context. *World Academy of Science Engineering and Technology*, *72*, 39-44.

Lindeman RH, Merenda PF, Gold RZ (1980). *Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis*. Scott, Foresman, Glenview, IL.

Marsden, P. (2010). *Amazon Didn't Miss the Boat on Social Commerce, It Built It*. Retrieved from https://digitalintelligencetoday.com/amazon-didnt-miss-the-boat-on-social-commerce-it-built-it/.

Mueller, R. O. (1996). *Basic Principles of Structural Equation Modeling.* An Introduction to LISREL and EQS. New York: Springer-Verlag.

Pongvitayapanu, P. (2017). *Thailand Social Commerce*. Retrieved from https:// thailandzocialawards.com/download-slides/Thailand-Social-Commerce-by-Pawoot-Pongvitayapanu. pdf

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Sorbon Dag. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Scientific Software International

Stephen, A. T., & Toubia, O. (2010). Deriving value from social commerce networks. *Journal of marketing research*, *47*(2), 215-228.

Turban, E., Strauss, J. & Lai, L. (2015). *Social Commerce Marketing, Technology and Management.* New York: Springer.

ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

ไพบูลย์วรรณ จิตพัฒนกุล[1] จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย[2] โยธิน ศรีโสภา[3] และ นรินทร์ สังข์รักษา[4]
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ADMINISTRATIVE STRATEGY OF ACTIVE LEARNING FOR THE UNDERGRADUATE EDUCATION PROGRAM, RAJABHAT UNIVERSITIES IN THE WESTERN REGION

Phaiboonwan Jitpattanakul[1], Jittirat Seangloetuthai[2], Yothin Srisopa[3] and Narin Sangraksa[4]
[1, 2, 3]Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand
[4]Faculty of Management Science, Silpakorn University, Thailand
E-mail address: phaiboonwan1234@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 5 เมษายน 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 9 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 1 พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก 2. วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก 3. รับรองยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก วิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหาร ผู้สอนในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก เครื่องมือคือวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ การสังเกตและจดบันทึก การรวบรวมข้อมูลคือวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร วารสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลภาคสนามโดยสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ประเมินสถานการณ์ภายในองค์กร The McKinsey's 7'S Model วิเคราะห์ TOWS Matrix และวิเคราะห์ภาพรวมอนาคตโดยใช้ PESTEL Analysis ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์กลุ่มเป้าหมายคือผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง การรวบรวมข้อมูลนำผลจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ขั้นตอนที่ 3 การร่างยุทธศาสตร์และการรับรองยุทธศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายคือผู้เข้าร่วมประชุม 20 คน เครื่องมือคือร่างยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตกการรวบรวม

ข้อมูลนำเสนอร่างยุทธศาสตร์ในที่ประชุมเชิงนโยบายและการวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพและวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบุคลากร 2. ด้านบริหารการเงิน 3. ด้านการบริหารวัสดุในสำนักงาน 4. ด้านการจัดการบริหารควบคุมให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาด้านผู้เรียน มีจำนวน 6 กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาด้านผู้สอนมีจำนวน 7 กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย มีจำนวน 7 กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านเทคโนโลยี สื่อ การจัดการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 กลยุทธ์ 3) ผลการประชุมมีฉันทามติว่ายุทธศาสตร์ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้ สามารถนำไปใช้ดำเนินงานได้และเหมาะสำหรับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

ข้อค้นพบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกส่งผลให้นักศึกษามีความสุขในห้องเรียน มีการคิด ร่วมมือกันทำงาน มีความกระตือรือร้นมากกว่าเดิมและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านผู้สอนมีการตื่นตัว พัฒนาตนเองเพื่อจัดการสอนแบบ Active Learning

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุก หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

Abstract

This research aims to: 1. study the problems and needs related to the administrative strategy of Active Learning for the Undergraduate Education Curriculum of Rajabhat Universities in the Western Region, 2. analyze and define the administrative strategy of Active Learning for the Undergraduate Education Curriculum of Rajabhat Universities in the Western Region, 3. reassure the administrative strategy of Active Learning for the Undergraduate Education Curriculum of Rajabhat Universities in the Western Region. The process of data collection was divided into 3 steps: Step 1: Selecting the target groups: the target groups include administrators, academics, instructors of the Undergraduate Education Curriculum in Rajabhat Universities in the Western Region. The tools employed in this research were: the analysis of documents, interviews, observations and note taking. The data was collected from: documents, Journals and relevant research articles. Field data was collected by: in-depth interviews, environmental analysis (SWOT Analysis), and evaluating of the situation within the organization (The McKinsey's 7'S Model), analyzing the TOWS Matrix and analyzing the future overview using PESTEL Analysis. Step 2: Collecting data seventeen experts, the tool for data collecting was the Semi-structured questionnaires, data from 17 experts were analyzed and

calculated to find the median, mode, and interquartile range. Step 3 : Defining the administrative strategy of Active Learning: Twenty participants were invited to the meeting to define administrative strategy of active learning for the Undergraduate Education Curriculum of Rajabhat Universities in the Western Region. The qualitative data and the contents raised from the meeting were analyzed and presented.

The results of the research found that 1） there were five problems and needs in the following areas: 1.1 People 1.2 Financial management 1.3 Material management in the office 1.4 Management and control for effective work 2) Four administrative strategies were found, namely: Strategy 1, learners development with 6 methods, Strategy 2 instructor development with 7 methods, Strategy 3 university's administrative development with 7 methods, Strategy 4 the development of technology, media, teaching and learning management and learning resources with 5 methods. 3) The meeting reached the consensus on all four strategies that they were appropriate and practicable.

Keywords: Administrative Strategy of Active Learning, Undergraduate Education Curriculum, Rajabhat Universities in the Western Region

บทนำ

ในแผนการศึกษาชาติ 20 ปี กำหนดไว้ว่า ผู้เรียนจะมีคุณลักษณะที่เรียกว่า 3R8C 3 R ได้แก่ รู้อ่านรู้เขียน เข้าใจความหมายของเรื่องราวต่างๆ สามารถสื่อสารไปยังผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รู้คณิต สามารถตีความหมาย เข้าใจความคิดต่างๆที่สื่อสารออกมาในรูปของคณิตศาสตร์ รู้ ICT เข้าใจ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในโลกปัจจุบัน มีทักษะCritical Thinking and Problem Solving : มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ไขปัญหาได้ Creativity and Innovation : คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม Collaboration Teamwork and Leadership : ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ Communication Information and Media Literacy : ทักษะในการสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ Cross-cultural Understanding : ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม กระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม Computing and ICT Literacy : ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี Career and Learning Skills : ทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้Compassion : มีคุณธรรม มีเมตตากรุณา มีระเบียบวินัย เมื่อเด็กมีคุณสมบัติเช่นนี้แล้วจะส่งผลดีต่อประเทศเพราะจะไปสร้างสังคมใหม่ ที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ รู้จักคิดวิเคราะห์และไปสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อให้มีรายได้เข้ามาสู่ประเทศให้ประเทศเป็นประเทศ 4.0 ต้องคิด ประดิษฐ์ของ หรือนวัตกรรมขายให้มีรายได้เข้าสู่ประเทศ มิใช่เป็นเกษตรกรรมแบบเดิม เป้าหมายของการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้เช่นนี้ จึงต้องมีการจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กมีความสามารถที่จะทำแบบนี้ได้ สิ่งสำคัญ

ที่จะเปลี่ยนไปอย่างมากคือวิธีการเรียนการสอน จากเดิมสอนแบบ Passive Learning เปลี่ยนเป็นการสอนแบบ Active Learning สอดคล้องกับที่กมล รอดคล้าย กล่าวไว้ว่า ครูต้องเปลี่ยนจาก teacher หรือ ผู้บอกไปเป็น Facilitator ผู้อำนวยความสะดวก การสอนแบบใหม่จะต้องเป็นการสอนโดยการทำ จึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ ที่เป็นการเรียนรู้แบบ Active Learning (กมล รอดคล้าย, 2561: สัมภาษณ์)

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยเน้นเป้าหมายการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพ เป็นคนเก่งและคนดี มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ยกระดับคุณภาพการผลิตบัณฑิตครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงมีบทบาทในการสร้างครูที่มีคุณภาพที่นำไปสู่การสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ในมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) จึงระบุเน้นว่าการจัดทำหลักสูตรวิชาชีพครู (มคอ.1) นี้เน้น “สมรรถนะการเรียนรู้ด้วยตนเอง” ส่วนคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์นั้นเน้นให้ “มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดขั้นสูงเป็นผู้มีทักษะศตวรรษที่21 มีความสามารถในการคิดขั้นสูง มีความฉลาดดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีม มีทักษะข้ามวัฒนธรรม รู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก มีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับวิชาชีพครู สามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล”ส่วนมาตรฐานผลการเรียนรู้ ด้านความรู้นั้น ระบุว่า “ให้มีทักษะการนิเทศและการสอนงาน ทักษะเทคโนโลยีและดิจิตัล ทักษะการร่วมมือสร้างสรรค์และทักษะศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติจริง” ด้านวิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้ “จะมีการจัดกิจกรรมและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติและทำงานในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการพัฒนาการคิด การทำงาน การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น โดยบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้” (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ.2562, 2562:2-3)

เมื่อครูเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เป็นอย่างดีสามารถสร้างกระบวนการสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเริ่มที่การจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ (ครูของครู) ให้เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแบบอย่างและบ่มเพาะให้กับนักศึกษาครูได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระบบบริหารเพื่อการเรียนรู้ ที่เป็นการเรียนรู้แบบ Active Learning ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก ได้แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เนื่องจากทั้งสี่แห่งนี้มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมด้านการบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหลักสูตรอื่น หรือมหาวิทยาลัยแห่งอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

2. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

3. เพื่อรับรองยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการ 3 ขั้นตอน โดยกำหนดขอบเขตของผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 30 คน หรือจนกว่าข้อมูลอิ่มตัว ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 17 คน จำนวน 3 รอบ แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

1) นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 1 คน
2) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน
3) คณบดีคณะครุศาสตร์ จำนวน 4 คน
4) รองคณบดีคณะครุศาสตร์จำนวน 2 คน
5) อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 คน
6) นักวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 1 คน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 20 คน ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักวิชาการ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาสภาพการณ์ วิธีการ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตกโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมและมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

4. ขอบเขตในด้านระยะเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน เมษายน– ธันวาคม พ.ศ. 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยมีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการณ์และความต้องการ การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหาร ผู้สอน จำนวน 30 คนเครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร วารสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลภาคสนามโดยสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ประเมินสถานการณ์ภายในองค์กร The McKinsey's 7'S Model วิเคราะห์ TOWS Matrix และวิเคราะห์ภาพรวมอนาคตโดยใช้ PESTEL Analysis

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก กลุ่มเป้าหมายคือผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง มีการหาค่าความเที่ยงตรง 0.97 การรวบรวมข้อมูลนำผลจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอและรับรองยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก กลุ่มเป้าหมายคือผู้เข้าร่วมประชุม 20 คน เครื่องมือคือร่างยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก การรวบรวมข้อมูลนำเสนอร่างยุทธศาสตร์ในที่ประชุมเชิงนโยบาย และการวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพและวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตกเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้พัฒนามาจากวิทยาลัยครู ดำเนินภารกิจในการผลิตบุคลากรทางการศึกษา ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ นอกจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตกดังกล่าวข้างต้นแล้ว สภาพของสังคมในปัจจุบันได้มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก คนในสังคมต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ สามารถนำตนเองแก้ปัญหา และทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการสื่อสารการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ ปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีภารกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิต จึงต้องตระหนักถึง

ความเปลี่ยนแปลงข้อนี้และต้องปรับการเรียนการสอนเพื่อให้บัณฑิตเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้มีการกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติซึ่งหมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ระบบ กลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ เพราะกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนของอาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่า บัณฑิตจะบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังได้จริง

ด้านศักยภาพการจัดการสอนแบบ Active Learning นั้น พบว่าอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยมีศักยภาพมีความรู้ และอาจารย์มีความต้องการให้บัณฑิตที่จบไปได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บัณฑิต อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก คือ ขาดการประสานงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายกับอาจารย์ผู้ปฏิบัติ และอีกฝ่ายหนึ่งคือนักศึกษาที่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสอนแบบ Active Learning สำหรับสภาพการณ์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตกมีประเด็นสำคัญ ได้แก่

ด้านทรัพยากรมนุษย์

ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในส่วนของอาจารย์จะมีบางส่วนที่เคยชินกับการสอนแบบบรรยาย ไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงไม่ได้เข้าร่วมการอบรม เพื่อนำวิธีการมาปรับใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ อาจารย์ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะการวัดผลและประเมินผล ส่วนด้านนักศึกษานั้นคุ้นเคยกับวิธีสอนด้วยวิธีการจดบันทึก ฟังบรรยาย จึงขาดความกระตือรือร้นที่จะสืบค้นหรือร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น คิดวิเคราะห์ตามแบบการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

ด้านการบริหารเงิน

มีการจัดสรรงบประมาณเป็นการเขียนขออนุมัติเป็นรายปี หากมีการปรับให้เอื้อต่อการเขียนโครงการเป็นรายภาคการศึกษา อาจารย์จะสามารถเลือกจัดกิจกรรมหรือเลือกวัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการสอนกับนักศึกษาแต่ละหมู่เรียน

ด้านการบริหารวัสดุในการดำเนินงาน

ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการจัดการศึกษายังขาดความเสถียร ในด้านอาคารเรียน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ

ด้านการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยังไม่มีการตรวจสอบว่าเมื่อปฏิบัติตามโครงการตามแผนแล้ว มีผลลัพธ์อย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ ขาดการตรวจสอบสาเหตุของการไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน แผนไม่เหมาะสม หรือวิธีนำไปปฏิบัติไม่เหมาะสม

2. ผลการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และกำหนดการบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การจับคู่จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (TOWS Matrix) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาด้านผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาให้ผู้เรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการสอนแบบ Active Learning

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพทางการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ เพื่อสร้างความคิดรวบยอดได้

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ผู้เรียนร่วมสังเกตการสอน Active Learning ในโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ทั้งในการเรียนและการใช้ชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาด้านผู้สอน

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความตระหนักให้อาจารย์เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการสอนแบบ Active Learning

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์สามารถใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) ได้

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาอาจารย์ให้สามารถเลือกเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติรายวิชา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการตั้งคำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ใช้แอพพลิเคชั่นในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม และใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นสื่อการสอนที่ทันสมัยหรือร่วมสมัยเพื่อเสริมเนื้อหาที่สอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนให้ผู้บริหารและอาจารย์มีส่วนร่วมในการพัฒนางานต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้มีการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้วิธีที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ วิธีปฏิบัติงาน รายละเอียดการดำเนินงานและขั้นตอนต่างๆของกิจกรรมที่มีความชัดเจน และปฏิบัติได้จริง

กลยุทธ์ที่ 4 มอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบในระดับต่างๆสามารถตัดสินใจได้ตามความเหมาะสมและบริบทของงาน

กลยุทธ์ที่ 5 จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้คณะและสาขาวิชา

กลยุทธ์ที่ 6 จัดหน่วยงานดูแลรับผิดชอบ ให้คำแนะนำอาจารย์ด้านการใช้ระบบสารสนเทศในการสอน

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทุกระดับอย่างสม่ำเสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านเทคโนโลยี สื่อ การจัดการเรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบเครือข่าย สัญญาณเครือข่ายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่นๆให้มีความพร้อมทุกด้านสำหรับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาสื่อที่ทันสมัยสำหรับสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนให้มีการจัดระบบการอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในมหาวิทยาลัยและเครือข่ายภายนอก

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการสร้างโปรแกรมประยุกต์และแพลตฟอร์มเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาและอาจารย์

3. ผลการรับรองยุทธศาสตร์การบริหารเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

จากการจัดประชุมเชิงนโยบาย เพื่อรับรองยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก ผู้เข้าประชุมเชิงนโยบายได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อสรุปในการกำหนดยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ด้วยวิธีการอภิปรายซักถามและแสดงความเห็นในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก และมีความเห็นอย่างฉันทามติว่ายุทธศาสตร์มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอแนะประเด็นสำคัญ ได้แก่ การปรับคำ เรียงลำดับกลยุทธ์ตามหลักการบริหาร ส่วนการนำ

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ไปใช้นั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งต้องมีแนวทางดำเนินการไปสู่การปฏิบัติจริงและต้องมีดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จ (Key Performance Indicator) ในมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งเพราะแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

อภิปรายผล

จากการศึกษาตามขั้นตอนการวิจัยจนเสร็จสิ้น ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้บัณฑิตมีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการจึงมีการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตกทุกแห่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากส่วนต่างๆเช่น ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-พ.ศ.2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12 (พ.ศ.2560-พ.ศ.2564) แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-พ.ศ.2564) ทิศทางแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2560-พ.ศ.2574) ทัศน์ศรี เสมียนเพชร (2556 : 63) กล่าวว่ากระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้กรอบแนวคิดการจัดการศึกษาได้รับอิทธิพลจากบริบทของโลกที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้สถาบันการศึกษาทั่วประเทศให้ความสนใจกับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนี้การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวทางการจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนด้วยกระบวนทัศน์ใหม่ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่นักวิชาการนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะแก่ผู้เรียน สามารถสรุปองค์ความรู้ของตนเองได้ซึ่งสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความต้องการของการบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความประสงค์ให้อาจารย์ทำวิจัยเกี่ยวกับการสอนแบบ Active learning ในชั้นเรียน พัฒนาการเรียนเพื่อใช้แก้ปัญหา มีการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสามารถไปเชื่อมโยงกับโรงเรียนได้ ส่วนอาจารย์นั้นต้องการให้มีการกำหนดภาระงานสำหรับอาจารย์ที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ให้ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจด้วย และควรมีการสำรวจว่าแต่ละวิชา แต่ละสาขาวิชาต้องการใช้สิ่งสนับสนุนใดบ้าง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรมีการให้รางวัลอย่างต่อเนื่องแก่อาจารย์ที่สอน Active learning และก่อนมีการประกาศใช้นโยบายใด ควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ SWOT หรือมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนตั้งแต่ต้น ส่วนผู้ใช้บัณฑิตนั้นต้องการให้มีโอกาสร่วมประชุมกับทางมหาวิทยาลัยหรือได้พบกับนักศึกษาก่อนที่จะออกฝึกสอนเพื่อทางผู้ใช้บัณฑิตได้แนะนำภาพการทำงานในอนาคตแก่นักศึกษา สอดคล้องกับที่นิภาภรณ์ คำเจริญ (2556 : 237-240) ทำการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในทศวรรษหน้า ผลการวิจัยพบว่า อนาคตภาพของ

การบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ จะแสดงออกมาในรูปของวิทยาลัยครูเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พหุวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย ด้านกลยุทธ์จะเน้นกลยุทธ์การทำงานที่คำนึงถึงการอยู่ร่วมกับชุมชนเป็นหลัก ด้านระบบประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและมีการนำระบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้เพื่อส่งเสริมการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และด้านบุคลากร บุคลากรจะต้องเป็นบุคลากรที่เก่งในด้านต่างๆได้แก่วิจัย วิชาการ การบริหารและความเป็นครู นอกจากนั้นยังมียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนคณะครุศาสตร์สู่อนาคตภาพซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ 4 ด้านคือ 1) ด้านโครงสร้างประกอบด้วยกลยุทธ์ในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของคณะ 2) ด้านกลยุทธ์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานของคณะและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำกลยุทธ์ 3) ด้านระบบ ประกอบด้วยกลยุทธ์การส่งเสริมด้านหลักสูตรและระบบการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้การส่งเสริมด้านคุณภาพบัณฑิตและการส่งเสริมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและ 4) ด้านบุคลากร ประกอบด้วยกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2. ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก

จากผลการวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์ พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1. พัฒนาด้านผู้เรียน 2. พัฒนาด้านผู้สอน 3. พัฒนาด้านการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย 4. พัฒนาด้านเทคโนโลยี สื่อ การจัดการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาด้านผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาให้ผู้เรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญ ประโยชน์ และสามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยเทคโนโลยีและกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม สรุปองค์ความรู้จากการสืบค้น เพื่อสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดสร้างสรรค์ทั้งในการเรียนและการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพทางการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศในการพัฒนาตนเองและถ่ายทอดสู่ผู้อื่นได้

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้จากศาสตร์อื่นหลาย ๆ ศาสตร์ ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ เพื่อสร้างความคิดรวบยอดรวมทั้งถ่ายทอดต่อได้

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนร่วมจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ในสถานศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aksit และคณะ (2016) ซึ่งได้ตรวจสอบประสิทธิภาพของการปฏิรูปการศึกษาล่าสุดในตุรกีจากมุมมองของนักเรียน ผลจากการวิจัยทำให้เข้าใจแนวคิดของนักศึกษาครูที่มีต่อการเรียนรู้แบบเชิงรุก วิธีการนำไปใช้และสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ โดยนักศึกษา

ครู 316 คนในคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย Erciyes ได้ให้ข้อมูลโดยการตอบคำถามปลายเปิดทางอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยชี้ว่า อุปสรรคต่อการเรียนรู้เชิงรุกที่เกี่ยวข้องกับด้านตัวของนักศึกษา คือ ความไม่กระตือรือร้นของนักศึกษาครู ซึ่งอาจมาจากวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบไม่โต้ตอบของนักเรียน การขาดแรงจูงใจ ความคิดริเริ่มและการขาดความมั่นใจ นอกจากนี้ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2559 : 18) ได้ศึกษาการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่21ครูมีบทบาทในการบริหารจัดการในชั้นเรียนโดยการจัดกิจกรรมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถค้นคว้าเองโดยครูช่วยแนะนำออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองรวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกน ปรับบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นโค้ช (Coach) และเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำเพื่อผู้เรียนสามารถเรียนรู้โดยการค้นคว้าอย่างอิสระในการเรียนรู้แบบ PBL (Problem-Based Learning) มีการใช้กลยุทธ์เชิงสร้างสรรค์ในการจัดชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดการเรียนการสอนแบบ Teach Less, Learn More และทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม (Constructivist Learning) ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ที่เป็นของตนเอง เกิดความคิดสร้างสรรค์ การจัดชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 จึงควรบูรณาการการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมด้วยรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาด้านผู้สอน

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความตระหนักให้อาจารย์เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการสอนแบบ Active Learning

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์สามารถใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียนแบบต่างๆ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ (Experiential Learning) การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning) การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) ได้

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาอาจารย์ให้สามารถออกแบบการเรียนรู้และสามารถโค้ชชิ่ง (Coaching) ผู้อื่นได้

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะการตั้งคำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดในระดับสูง

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายเช่น การประเมินตามสภาพจริง

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในการกระตุ้นและให้คำปรึกษาแบบ Active Learning เพื่อพัฒนาการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ใช้สื่อการสอนทั้งสื่อการเรียนการสอนพื้นฐานและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

จากผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาภรณ์ คำเจริญ (2556 : 242) ที่ได้ศึกษาภาพอนาคตการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในทศวรรษหน้า ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในปัจจุบันในด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า ความต้องการจำเป็นในปัจจุบันด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีลำดับความสำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรก คือ อาจารย์ผู้สอนมีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน รองลงมาคือ อาจารย์บอกวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา อาจารย์มีความเป็นกันเองกับนักศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้แบบนำตนเอง และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พิจารณาความแตกต่างของผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ อารีย์ ธรรมโคร่ง (2559 : 135-136) ได้ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยการบูรณาการเชิงเนื้อหาผ่านสื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่ พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจและความน่าสนใจของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความเห็นว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สร้างความแปลกใหม่และท้าทายต่อการเรียนรู้ ขณะที่ผู้สอนได้สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนมีความสนใจและกระตือรือร้น แสดงท่าทีอยากรู้อยากเห็น เมื่อผู้สอนได้นำสื่อสมัยใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการสอน นอกจากนั้นยังแสดงความแปลกใจ ตื่นตาตื่นใจ เกิดอารมณ์ร่วมกับเรื่องราวที่ปรากฏในสื่อสมัยใหม่ที่ผู้สอนนำมาเสนอ ทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนไม่น่าเบื่อ เกิดความเป็นกันเอง ไม่ครำ่เคร่งจนเกินไป การสอนโดยเน้นการกระตุ้นเร้าให้ผู้เรียนอยากรู้อยากเห็นหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการสอนโดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือเป็นผู้กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่กระบวนการเรียนรู้โดยตัวผู้เรียนเอง กล่าวคือในกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ผู้สอนเป็นผู้กำหนดจัดหาและดำเนินการกิจกรรมการเรียนโดยจัดหาสื่อสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงสอดแทรกทฤษฎีผ่านการถ่ายทอดเรื่องราวที่ปรากฏในสื่อสมัยใหม่ ตามหัวข้อหรือเนื้อหาที่ผู้สอนได้กำหนดไว้ ทัศน์ศรี เสมียนเพชร (2556 : 73) ได้ศึกษาการประเมินองค์ประกอบและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของครูจะเป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด ที่สำคัญคือต้องปรับเปลี่ยนการประเมินผล ก้าวข้ามการประเมินถูกผิด ไปเป็นประเมินกระบวนการคิดและให้ความสำคัญกับการประเมินผลลัพธ์ (Outcome- based Learning) ในทักษะการคิดระดับสูง เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาความรู้ ส่วนนงลักษณ์ ใจฉลาด (2557 : 11) ได้ศึกษา ทิศทางการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้สอนยุคใหม่ในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้สอนจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับยุคปัจจุบัน เรียนรู้ทิศทางการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้สอนยุคใหม่ในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ผู้สอนจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว นอกจากนี้ผลการวิจัยของ ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2559 : 19)

ยังแสดงถึงความสำคัญของขั้นตอนการสอนของผู้สอนดังปรากฏในวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า การจัดชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรบูรณาการการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวมด้วยรูปแบบหรือวิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริงอย่างเป็นขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นวางแผน 2) ขั้นดำเนินการสอน 3) ขั้นสรุปบทเรียน 4) ประเมินผล Kankoและ Jauni (2008 : 28-29) กล่าวถึงปัญหาของการสอนไว้อย่างน่าสนใจว่าการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันนี้มีปัญหาที่ผู้สอน ที่ใช้มุมมองการจัดการเรียนการสอนของโลกยุคเก่า (Oid Worldview) ในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน นักเรียนเกิดความขัดแย้งเนื่องจากโลกของโรงเรียนต่างจากโลกในปัจจุบันของเขา ทำให้มีทัศนคติเชิงลบต่อการเรียนรู้ รวมทั้งทักษะการอ่าน เขียน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จึงก้าวไปไม่เท่าทันกับความต้องการในสังคมยุคข่าวสารความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาด้านการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ วิธีปฏิบัติงาน รายละเอียดการดำเนินงานและขั้นตอนต่างๆของกิจกรรมที่มีความชัดเจน และปฏิบัติได้จริงในทุกระดับได้แก่ มหาวิทยาลัย คณะ และสาขาวิชา

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้ผู้บริหารและอาจารย์มีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 3 มอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบในระดับมหาวิทยาลัย คณะ และสาขาวิชาสามารถตัดสินใจได้ตามความเหมาะสมและบริบทของงาน

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนให้มีช่องทางการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้วิธีที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 5 จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้คณะและสาขาวิชา

กลยุทธ์ที่ 6 จัดหน่วยงานดูแลรับผิดชอบ ให้คำแนะนำอาจารย์ด้านการใช้ระบบสารสนเทศในการสอน

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทุกระดับอย่างสม่ำเสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับวิจัยของ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2560) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดให้คณาจารย์จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์ของวิทยาลัย คือ เป็นคนดีและเป็นนักปฏิบัติการมืออาชีพ ดังนั้นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวตนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ คือ ทักษะวิชาการตามหลักสูตรของสาขาวิชา ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะก้าวทันโลก ทั้งด้านการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และ ทักษะการทำงานและการดำรงชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม ขยันหมั่นเพียร มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถปรับตัว ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้ Woodcock (1989) ยังได้กล่าวถึงการทำงานให้ประสบความสำเร็จว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานสามารถบรรลุดังเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ องค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนรับทราบยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านเทคโนโลยี สื่อ การจัดการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่นๆให้มีความพร้อมทุกด้านสำหรับการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาสื่อที่ทันสมัยสำหรับสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนให้มีการจัดระบบการอำนวยความสะดวกในการใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในมหาวิทยาลัยและเครือข่ายภายนอกโดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถในการสร้างสื่อการเรียนรู้บนแพลตฟอร์มที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาและอาจารย์

จากผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศน์ศรี เสมียนเพชร (2556 :73) ได้ศึกษาการประเมินองค์ประกอบและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่าทรัพยากรทางการสอน (Teaching Resources) ครอบคลุมทั้งทรัพยากรบุคคลได้แก่ ผู้บริหาร ผู้สอน ผู้เรียน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมและการสนับสนุนด้านเทคนิค สื่อและเทคโนโลยีช่วยส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้เชิงรุกเป็นความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ที่สำคัญคือระบบอินเตอร์เน็ตที่มีความเร็วสูงและเอื้อต่อการใช้งานของผู้เรียนได้ตลอดเวลาและพื้นที่การเรียนรู้นอกห้องเรียนที่รองรับผู้เรียนได้ นอกจากนี้อารีย์ ธรรมโคร่ง (2559 : 136-137) ยังได้ศึกษาภาพอนาคตการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในทศวรรษหน้า ด้านรูปแบบและแนวการสอน โดยการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ เน้นการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ยึดผู้เรียนเป็นตัวตั้ง คำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรได้รับ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการมีส่วนร่วมและได้เรียนรู้อย่างแท้จริง ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนเห็นว่ารูปแบบการสอนมีความเหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนเป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรีและส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ขณะที่รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้นี้ มุ่งเน้นการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทั้งนี้ วิชาศาสนวิถีเป็นรายวิชาศึกษาทั่วไปที่มุ่งเน้นความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา จึงเน้นเนื้อหาที่ไม่ซับซ้อนมากนักซึ่งเหมาะกับผู้เรียนกลุ่มใหญ่ การจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้จึงเหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งช่วงวัยและระดับการศึกษาของผู้เรียนที่ต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนวิชาศึกษาทั่วไปจะเป็นการสร้างพื้นฐานทักษะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในการจะนำไปใช้ในการเรียนในชั้นเรียนต่อไปได้รูปแบบและแนวการสอนนี้จัดอยู่ในประเภทยึดเนื้อหาสาระ (เน้นมโนทัศน์) และประสบการณ์ผ่านสื่อเป็นหลัก ซึ่งสื่อในที่นี้ผู้วิจัยได้ระบุให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการสร้างทักษะการเรียนรู้ ผู้วิจัยเรียกว่า “สื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่” หรือ “สื่อสมัยใหม่” ซึ่งผลการวิจัย พบว่าผู้เรียนเห็นว่าสื่อที่ใช้มีความทันสมัย และสามารถเข้าถึงได้ง่ายจากแหล่งเรียนรู้ทั่วไป เช่น YouTube Website ฯลฯ ทั้งนี้ผู้สอนมีการสร้างแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อรองรับชั้นเรียน เช่น ชั้นเรียนออนไลน์ หรือการแจ้ง link หรือ Website Address ให้แก่ผู้เรียนไว้แล้ว ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้และช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนในการทบทวนหรือต่อยอดให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้อีกระดับหนึ่ง สอดคล้องกับ เนาวนิตย์ สงคราม (2550 : 167) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จาก

การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล ถ่ายโอนความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการงานวิจัยนี้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ เว็บไซต์ด้านการจัดการความรู้ที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ เว็บบอร์ดที่ใช้ในการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ และฐานข้อมูลที่ใช้ในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติตามขั้นตอนรูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดเก็บผลงานที่เป็นนวัตกรรมและจากการวิจัยพบว่า นอกจากการใช้เว็บบอร์ดแล้ว ยังมีการใช้ MSN พูดคุยสื่อสารกันภายในกลุ่มบุคลากรด้วยเพื่อช่วยในการดำเนินตามขั้นตอนของรูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น สอดคล้องกับนพลักษณ์ หนักแน่น (2555) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาบัณฑิต ระหว่าง พ.ศ. 2555-2564 พบว่า ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในทุกคุณลักษณะโดยคุณลักษณะที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ 1) สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตเพื่อสื่อสารและแสวงหาความรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว เหมาะสมกับวิชาชีพ 2) เป็นผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีโดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสม 3) สามารถใช้ภาษาไทยและคำราชาศัพท์ที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดีทั้งนี้เพื่อเป็นแบบอย่างในการพูด การเขียน และ 4) สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ในการสื่อสารและค้นหาความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2559 : 17) ได้ศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อธิบายว่ากลยุทธ์ในการบริหารจัดการชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ครูจึงต้องพยายามหายุทธวิธีในการจัดกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้อย่างมีความสุขและบรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียน ในปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยี ครูต้องสามารถใช้สื่อประกอบการสอนและเทคโนโลยีที่จำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันตกแต่ละแห่งต้องมีการจัดสร้าง KPIของตนเองเพราะบริบทการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

2. เมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคตะวันตกแต่ละแห่งนำยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ไปเป็นแนวทางปฏิบัตินั้น ควรดำเนินการทำเป้าประสงค์ แนวทางดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ โดยมีการจัดประชุมระดมความคิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าร่วมประชุมด้วยเพื่อได้ข้อมูลรอบด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถอดบทเรียนสถาบันอุดมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อทราบองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ
2. ควรมีการศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ
3. ควรวิจัยเพื่อหายุทธศาสตร์การบริหารการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของหลักสูตรอื่นๆในมหาวิทยาลัย
4. ควรมีการวิจัยเรื่องวัดสมรรถนะของผู้เรียนหลังจากได้รับการเรียนแบบ Active Learning

เอกสารอ้างอิง

กมล รอดคล้าย. (11 มิถุนายน 2561). ที่ปรึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. [สัมภาษณ์.]

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2559). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 13* (61), 11-20. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2561, จาก https://tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/66521/54417

ทัศน์ศรี เสมียนเพชร. (2556). การประเมินองค์ประกอบและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, *6*(6), 59-80. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2561, จาก file:///C:/Users/Administrator.U74NX1HQWJQAODR/Downloads/94881-Article%20Text-235996-1-10-20170801.pdf

นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2557). ทิศทางการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้สอนยุคใหม่ในระดับอุดมศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม, 8* (2), 1-13. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2561, จาก www.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/download/55539/46114/+&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th

นพลักษณ์ หนักแน่น. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ระดับปริญญามหาบัณฑิต ระหว่าง พ.ศ. 2555-2564* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิภาภรณ์ คำเจริญ. (2556). *อนาคตภาพการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในทศวรรษหน้า* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนาวนิตย์ สงคราม. (2550). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ.2562. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา* (เล่มที่136) ตอนที่ 56 ง (6 มีนาคม).

สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2560). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อารีย์ ธรรมโคร่ง. (2559). ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยการบูรณาการเชิงเนื้อหาผ่านสื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12* (1), 123-146. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2561, จาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/eJHUSO/article/download/82220/65356/

Aksit, F., Niemi, H., & Nevgi, A. (2016). Why is active learning so difficult to implement: The Turkish case. *Australian Journal of Teacher Education, 41*(4), 94-109.

Kanko, H., & Jouni, V. (2008). *Challenges for education in Facing the Future*. Loima, J. (ED.) Helginki:Helsink University Press.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing and sons.

กลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร

มนูญ พรหมลักษณ์ กัญญามน กาญจนาทวีกูล และ กฤษฎา ตันเปาว์
หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

MARKETING STRATEGY FOR CREATING COMPETITIVE ADVANTAGE OF USED CAR ENTREPRENEURS IN BANGKOK

Manoon Phlomlux, Kanyamon Kanjanatavekun and Kritsada Tunpow
Doctoral of Business Adminstration (D.B.A.) Western University, Thailand
E-mail address: pl_marketing_@hotmail.co.th

วันที่รับบทความ (Received) 30 เมษายน 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 28 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 1 พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะที่ดีของผู้ประกอบการธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาลักษณะกลยุทธ์การตลาดของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้บริโภคพึงพอใจ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้ว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและเขียนโดยการพรรณาวิเคราะห์ (Descriptive Analisis) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วที่จดทะเบียนนิติบุคคล ถนนกาญจนาภิเษก ฝั่งธนบุรี จำนวน 10 ราย ผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วที่จดทะเบียนนิติบุคคล ถนนราชพฤกษ์ ฝั่งธนบุรี จำนวน 5 ราย รวม 15 ราย ผู้บริโภคที่ซื้อรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ราย ผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการด้านรถยนต์ใช้แล้ว จำนวน 5 ราย รวม 35 ราย โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก พื้นที่เก็บข้อมูลถนนกาญจนาภิเษกและถนนราชพฤกษ์ ฝั่งธนบุรี เป็นพื้นที่ที่มีเต็นท์จำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วจำนวนมาก ใช้วิธีการเลือกเฉพาะเจาะจงสถานที่จำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วที่จดทะเบียนนิติบุคคลและผู้บริโภคที่ซื้อรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า 1) เพื่อศึกษาลักษณะที่ดีของผู้การประกอบการธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องมีประสบการณ์ทางด้านธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วมานานตั้งแต่ 7- 10 ปี และต้องมีทักษะความรู้ด้านรถยนต์ใช้แล้วไม่น้อยกว่า 3 – 5 ปี การเลือกทำเลที่ตั้งส่วนมากจะเป็นแหล่งใกล้ชุมชนหรือบริเวณที่มีเต็นท์จำหน่ายอยู่แล้ว ยี่ห้อรถที่จำหน่ายจะเป็นรถญี่ปุ่นและรถครอบครัวขนาดกลาง ลักษณะที่ดีของผู้ประกอบการสามารถได้ยอดขายและกำไรเพิ่มขึ้น มีพันธมิตรเครือข่ายหรือคู่ค้ามากขึ้น 2) กลยุทธ์

การตลาดของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้บริโภคพึงพอใจ รถยนต์ใช้แล้วต้องมีคุณภาพพร้อมใช้งานราคาไม่แพงและเป็นรถยนต์ที่ประหยัดน้ำมันค่าซ่อมและอะไหล่หาง่าย การหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ใช้แล้วได้หลากหลายช่องทางได้แก่ Website ของผู้ประกอบการและ Website อื่น ๆ 3) แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้ว ผู้ประกอบการจากเดิมใช้ส่วนประสมการตลาด 4Ps และพัฒนามาใช้กลยุทธ์ส่วนประสมการตลาด 7Ps โดยเน้นด้านการพัฒนาความรู้ทักษะให้กับบุคลากรหรือพนักงานขาย พัฒนาด้านกระบวนการหรือขั้นตอนในการซื้อขายและพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมของเต็นท์จำหน่ายให้ดูสะอาดเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกให้เกิดความประทับใจ

คำสำคัญ: กลยุทธ์การตลาด ผู้ประกอบการ ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การแข่งขัน

Abstract

Research on marketing strategies to create a competitive advantage for used car dealers in Bangkok its objectives are 1) to study the good characteristics of used car dealers in Bangkok 2) to study the marketing strategies of used car dealers in Bangkok that satisfy consumers 3) to suggest ways to develop marketing strategies for the competitive advantage of used car dealers The research instruments were a semi - structured interview form. Open-ended question by content analysis and written by descriptive analysis. The demographic and sample groups are used car dealers who registered a legal entity. Kanchanaphisek Road, Thonburi side, amount 10 persons, 5 registered used car dealers, Ratchapruek Road, Thonburi side 5 items, 15 consumers, 15 consumers who bought used cars in Bangkok, experts Used car scholars, 5 people, a total of 35 people using in-depth interview. Kanchanaphisek and Ratchaphruek Road storage areas on the Thonburi side are tents with many used car dealers. Use specific selection methods, where used car dealers are registered, and consumers who buy used cars in Bangkok

The results of the research are as follows: 1) to study the good characteristics of the used car dealers in Bangkok. Must have experience in the used car sales business for a long time from 7 to 10 years and must have skills and knowledge of used cars for at least 3-5 years. Most location selection will be near the community or areas that have the tent is already sold. The car brands sold are Japanese cars and medium-sized family cars. Good characteristics of entrepreneurs can increase sales and profits. There are more network partners or partners. 2) Marketing strategies of used car dealers in Bangkok that satisfy consumers. Used car must

have quality, ready to use, inexpensive, and is a car that saves fuel, repairs and spare parts are easy to find. Looking for information to make a decision to buy used cars in a variety of ways, including the website of the operator and other websites. 3) Guidelines for developing marketing strategies to create a competitive advantage for the used car dealers. Entrepreneurs used to use 4Ps marketing mix and developed to use 7Ps marketing mix strategy. With an emphasis on knowledge development Skills for personnel or salespeople Develop processes or procedures for sales and environment development of the tent to look clean and tidy, both inside and outside to make an impression.

Keywords: Marketing strategy, Operator, Competitive advantage, The Competition

บทนำ

ในปัจจุบันรถยนต์ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ เพราะในทุก ๆ วันมนุษย์ต้องมีการเดินทางจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งซึ่งรถยนต์ก็เป็นส่วนสำคัญและเป็นพาหนะที่เลือกใช้มากที่สุด ทำให้ความต้องการรถยนต์ทั้งใหม่และเก่ามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการเดินทางส่วนตัวและเพื่อใช้ในกิจกรรมทางธุรกิจ ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันเมื่อพูดถึงคำว่า “ตลาดรถยนต์มือสองหรือตลาดรถยนต์ใช้แล้ว” หลายคนก็คงจะนึกถึง “เต็นท์รถยนต์มือสองหรือเต็นท์รถยนต์ใช้แล้ว” และก็มักจะมีความเชื่อผิด ๆ ที่ว่าธุรกิจรถยนต์มือสองเป็นธุรกิจที่ไม่มีความน่าเชื่อถือซึ่งในตอนนี้ความเชื่อแบบนั้นก็ยังคงอยู่มาถึงปัจจุบันแต่ในความเป็นจริงแล้วตลาดรถมือสองนั้นไม่ได้มีความเลวร้ายเสมอไป จากในอดีตที่ผู้บริโภคเจอรถมือสองสภาพไม่ดีมาจนถึงวันนี้ตลาดรถมือสองก็ได้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีมากยิ่งขึ้น เมื่อเวลาผ่านไปผู้ประกอบการธุรกิจรถยนต์มือสองในทุกวันนี้ก็ได้ทำการคัดสรรแต่รถมือสองสภาพดีรวมถึงเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคด้วยบริการตรวจสอบสภาพรถมือสองก่อนขาย ทำให้ตลาดรถมือสองในปัจจุบันมีความโปร่งใสและสามารถเชื่อมั่นได้มากขึ้นและกระแสนิยมรถมือสองกำลังมาแรงคนส่วนใหญ่จึงหันมาเลือกซื้อรถสองมากกว่ารถมือหนึ่ง ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดก็คือ ยอดจำหน่ายรถมือสองที่เพิ่มขึ้น อาจจะเป็นผลพวงมาจากราคารถป้ายแดงที่ถูกปรับราคาขายให้เพิ่มขึ้นเพราะมีการปรับโครงสร้างภาษีสืบเนื่องจากเศรษฐกิจที่ยังคงฝืดเคือง ทำให้ยอดจองรถมือหนึ่งแปรผกผันมียอดขายที่น้อยลงอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเทียบยอดจำหน่ายรถมือสองในงาน Bangkok Motor Show 2016 ที่มีจำนวน 32,571 คัน เมื่อเทียบกับงานมอเตอร์โชว์เมื่อปี 2015 ที่มีมากถึง 37,027 คัน และเมื่อคิดเป็นเปอร์เซ็นต์แล้วยอดขายปีนี้ลดลงมากถึง 12% ด้วยกันตลาดรถยนต์มือสองโดยเฉลี่ยแต่ละเดือนมียอดขายประมาณ 14,000 คัน มูลค่าเดือนละกว่า 4,000 ล้านบาท ราคาเฉลี่ยต่อคัน ๆ ละ 260,000 บาท โดยสถิติมีผู้สนใจซื้อรถยนต์มือสองสูงสุด 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานครปริมณฑล ชลบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมาและระยอง (ฐานเศรษฐกิจ :7 Feb 2017) รถยนต์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวันการทำงานและการประกอบธุรกิจที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทางให้กับ

ประชาชนมากยิ่งขึ้นเพราะรถยนต์เป็นยานพาหนะที่ใช้ในการคมนาคมและการขนส่งทางบกที่สะดวกรวดเร็ว ทำให้อุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ความต้องการรถยนต์ประเภทต่างๆ เพื่อใช้ในกิจกรรมทางธุรกิจและการเดินทางจึงเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ปริมาณการจำหน่ายเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วตลอดหลายปีที่ผ่านมาจึงมีผู้ประกอบการหันมาทำธุรกิจเต็นท์รถมือสองกันเป็นจำนวนมาก จึงทำให้การแข่งขันของธุรกิจตลาดรถยนต์มือสองจะเป็นการแข่งขันในเครือข่ายผู้ประกอบการรายย่อย ๆ จำนวนมาก ผู้ประกอบการเหล่านี้จึงได้ศึกษาและพัฒนาในด้านกลยุทธ์การขาย การบริการลูกค้า และการตลาดที่ใช้ในการแข่งขันกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของProduct รถยนต์และการบริการ ที่ไม่มีความแตกต่างกัน Price ราคาขาย เป็นราคาที่เหมือนๆกันกับเต็นท์อื่น Place ทำเลที่ตั้งหรือช่องทางการจัดจำหน่าย Promotion การส่งเสริมการตลาดหรือการให้บริการหลังการขาย เงื่อนไขการให้สินเชื่อ ซึ่งแต่ละส่วนประสมทางการตลาดจะเป็นแบบที่เหมือนกันไม่มีความแตกต่างผู้ประกอบการจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อการขายรถยนต์มือสองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบธุรกิจจำหน่ายรถยนต์มือสองสามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้อย่างได้ผลและยังต้องเผชิญกับการแข่งขันอย่างรุนแรง อย่างไรก็ตามกลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้ว ได้แก่ กลยุทธ์การแข่งขันของพอร์ตเตอร์ (Porter Competitive Strategies) เป็นการลดต้นทุนในการจัดการ ซึ่งพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะคู่แข่งทางธุรกิจมาเป็นแนวทางในการลดต้นทุนทางการจัดการภายในองค์กร การสร้างความแตกต่างทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ซึ่งเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจอาจเป็นความแตกต่างทางสินค้าและบริการ การมุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องพิจารณาเฉพาะกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจได้อย่างเต็มที่เพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขัน (สุพจน์ อินหว่างและกัญญามน อินหว่าง. 2558)

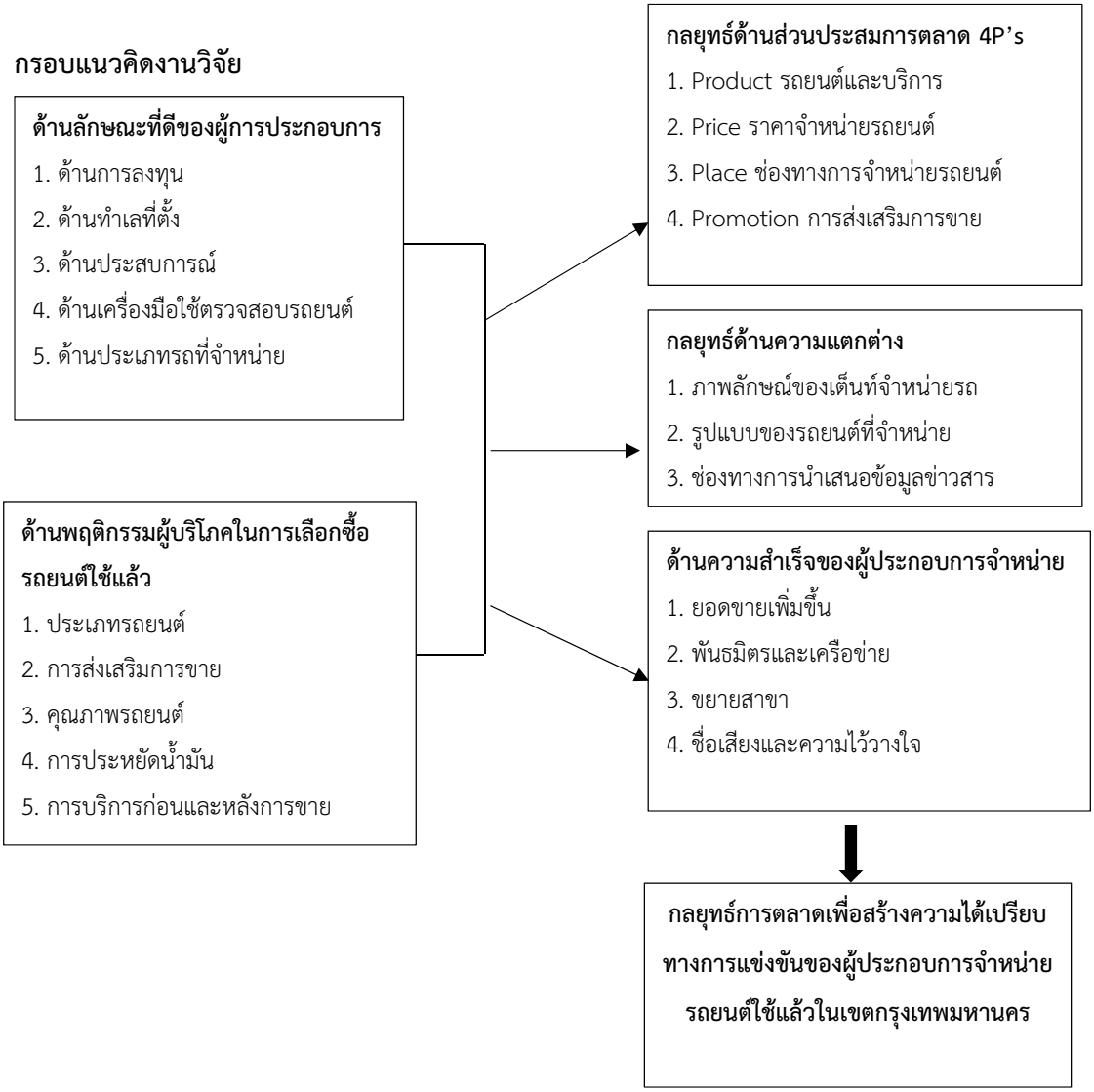
ดังนั้นผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วจึงต้องปรับตัวและพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อให้ธุรกิจก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ซึ่งในบรรดากลยุทธ์ต่างๆที่ผู้ประกอบการต้องนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างซึ่งถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักและเน้นความสำคัญที่จะศึกษาเรื่องที่ทำการวิจัยที่จะนำสู่การกำหนดกลยุทธ์การตลาดที่จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบธุรกิจและเพิ่มยอดขาย พันธมิตร เครือข่ายและเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะที่ดีของผู้การประกอบการธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะกลยุทธ์การตลาดของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้บริโภคพึงพอใจ
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้ว

กรอบแนวความคิดในการทำการวิจัย

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ทบทวนวรรณกรรม

ส่วนประสมการตลาด หมายถึง ปัจจัยทางการตลาดที่ควบคุมได้ กิจการจะต้องใช้ร่วมกันเพื่อสนองความต้องการของตลาดเป้าหมาย คือ ผลิตภัณฑ์ ราคา การจัดจำหน่าย ระบบการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาดถือว่าเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่ธุรกิจสามารถควบคุมได้ต้องใช้รวมกันทั้ง 4 อย่าง โดยวัตถุประสงค์ที่ใช้เพื่อสนองความต้องการของลูกค้าตลาดเป้าหมายให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจซึ่งประกอบด้วย ตัวสินค้า ราคา การจัดจำหน่าย การแจกจ่ายตัวสินค้าและส่งเสริมการตลาด (Boone & Kurtz,1989, 9) ส่วนประสมการตลาดในสายตาผู้บริโภค (The 5Vs) ประกอบไปด้วย 1) คุณค่า (Value) สิ่งที่นำมาใช้ในการวัดคุณค่า เช่น คุณภาพ ความพิเศษหรือความเป็นเอกลักษณ์ไม่สามารถหาที่ไหนได้ข้อมูลทางด้านเทคนิคถูกต้องตามความต้องการ คุณสมบัติหรือคุณภาพ ราคาค่าธรรมเนียมเหมาะสมหรือถูกกว่าที่อื่น สิ่งที่ไม่สามารถหาที่

อื่นได้ ชื่อเสียงผู้ขายมูลค่าอื่นทรัพยากรที่แตกต่าง หมายรวมถึง คุณค่าที่ผู้บริโภคต้องการทั้งจากสินค้าและบริการหรือทั้งจากผู้จำหน่ายด้วย 2) ความสามารถในการเข้าถึง (Viability) เป็นเรื่องของความสามารถของผู้ผลิตในการเสนอสินค้าและบริการสู่ผู้บริโภค ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากมากในการนำเสนอสินค้าหรือบริการให้เป็นที่รู้จักอย่างทั่วถึง ไม่เฉพาะเพียงความยุ่งยากในการเข้าถึง ยังมีปัจจัยอื่น เช่น ความเป็นอิสระในการเลือกสินค้าและบริการของผู้บริโภคจากคู่แข่งทั้งทางตรงและทางอ้อมปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบการพิจารณา คือ ตราสินค้า ทางเลือก การซื้อซ้ำ ความเชื่อใจไว้ใจได้ หน้าที่การทำงาน การเข้าถึงผู้บริโภค การบริการ การจัดวาง ผลที่ได้รับความยากง่ายในการหาซื้อ ระยะทางที่ตั้ง 3) ปริมาณ (Volume) เป็นเรื่องหนึ่งที่ยากในการจัดการให้มีสินค้าหรือบริการที่จะสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างเพียงพอ ทั้งนี้เพราะว่าการที่จะเก็บสินค้าไว้มากก็จะเกิดต้นทุนในการเก็บทำให้ต้นทุนสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อราคาและผลประกอบการ จึงเป็นการยากที่จะจัดหาสินค้าหรือบริการให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งการจัดการเรื่องปริมาณประกอบไปด้วย ขนาด การทำซ้ำสามารถแยกได้ไม่เปลี่ยนแปลง ชิ้นส่วนสำรองที่รองรับขนาดหีบห่อ หาง่าย การให้เครดิต การแสดงสินค้า 4) ความหลากหลาย (Variety) เป็นหัวใจที่จะกำหนดการซื้อของผู้บริโภคซึ่งประกอบไปด้วยสินค้าตามฤดูกาลอาณาเขตสินค้าพิเศษ ความแตกต่าง สถานการณ์สั่ง ข้อมูลสนับสนุนการบรรจุหีบห่อ การทดแทน เข้าไปถึงอาณาเขต การตรวจตราโดยผู้บริโภค การทดลองให้เห็น 5) ประโยชน์ใช้สอย (Virtue) ผู้บริโภคมองข้อดีของผลิตภัณฑ์และบริการที่จะเสนอบริการที่ยั่งยืน ซึ่งประกอบไปด้วยการบริการ การสนับสนุน ความชำนาญ สุภาพอ่อนโยน การจัดการความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ การให้ข้อมูลด้านเทคนิค สนับสนุนการปฏิบัติการ มิตรภาพ Bennett, A.R. (1997). Marketing intelligence & planning. Bradford West Yorkshire: MCB UP การประกอบธุรกิจผู้ประกอบการต้องการความสำเร็จในการทำธุรกิจจะต้องมีการการพัฒนาเครือข่ายทางธุรกิจจะสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ธุรกิจก้าวไปสู่การบริหารที่ทันสมัยได้จากการเป็นธุรกิจที่ลอกเลียนแบบไปเป็นธุรกิจที่มีความชำนาญพิเศษมีความคิดสร้างสรรค์ และริเริ่มจากการเป็นธุรกิจที่จ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำไปสู่ธุรกิจที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง จากการทำธุรกิจที่เน้นการผลิตไปสู่ธุรกิจที่เน้นการบริการ จากธุรกิจในครอบครัวไปสู่ธุรกิจที่มีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ จาการเป็นธุรกิจที่อยู่โดดเดี่ยวไปสู่ธุรกิจที่มีการร่วมเครือข่ายดำเนินธุรกิจ (Strategic Business Alliances) ซึ่งอาจเป็นรูปแบบครบวงจรของการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเข้ามาดำเนินการหรือเป็นรูปแบบเฉพาะของเครือข่ายธุรกิจที่ครบวงจรทางการตลาดหรือการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งรูปแบบเครือข่ายภายในธุรกิจเดียวกันที่ดำเนินการแบบครบวงจรทางด้านให้ความสะดวกกับลูกค้าซึ่งจะทำให้ได้ข้อเท็จจริงในการดำเนินการและแนวทางความสำเร็จของกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมในอนาคต แนวคิดกลยุทธ์การตลาดการได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะประกอบเป็นลำดับของกลยุทธ์ภายในกิจการ โดยที่กลยุทธ์แต่ละระดับมีผลกระทบระหว่างกัน จึงต้องผสมผสานกันอย่างสอดคล้องเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยรวมอย่างไรก็ตามองค์การธุรกิจโดยทั่วไปจะมีการใช้กลยุทธ์ 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1) กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate strategy) มุ่งพัฒนากลุ่มธุรกิจของบริษัทเพื่อพิจารณาว่าบริษัทควรดำเนินธุรกิจอย่างไรบ้าง บริษัทควรจัดสรรทรัพยากรไปยังธุรกิจแต่ละอย่างอย่างไร (กัญญามน อินหว่าง, 2559) 1.1 กลยุทธ์การขยายตัว (Growth Strategy) 1.2 กลยุทธ์คงตัว (Stability

Strategy) 1.3 กลยุทธ์การหดตัว (Retrenchment Strategy) ระดับที่ 2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business strategy) มุ่งปรับปรุงฐานะการแข่งขันทางผลิตภัณฑ์ของบริษัทซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น บริษัทจะรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึงกันไว้ในหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Business Unit หรือ SBU) เดียวกัน กลยุทธ์ระดับธุรกิจของหน่วยเดียวกันจะพิจารณาถึงการเพิ่มกำไรของการผลิตและการจัดจำหน่ายของผลิตภัณฑ์ให้สูงขึ้น ระดับที่ 3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function strategy) มุ่งการใช้ทรัพยากรของบริษัทให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแบ่งงานตามหน้าที่และจะมีการพัฒนากลยุทธ์ตามหน้าที่ เช่น กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์การเงิน กลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กลยุทธ์ระดับบริษัทและระดับหน่วยธุรกิจ (Wanichyada.W.A. & Kanyamom.I.N., 2018) พอร์เตอร์ (1980) เกี่ยวกับความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ชื่อว่า Competitive Advantage ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า หากต้องการให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้แล้ว จะต้องใส่ใจในสิ่ง 3 อย่างต่อไปนี้ 1) สร้างความแตกต่าง (Differentiation) คือ สินค้าหรือบริการที่ธุรกิจผลิตขึ้นมานั้น จะต้องมีความแตกต่างที่อาจจะไม่สามารถหาได้จากสินค้าทั่วไปของผู้อื่นหรือมีการเพิ่มศักยภาพหรือประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ จนทำให้สามารถตั้งราคาขายที่แพงกว่าคู่แข่งได้ 2) การมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำ (Cost Leadership) หากธุรกิจมีต้นทุนที่ต่ำแล้ว ก็ย่อมจะดำรงอยู่ในตลาดการแข่งขันได้แม้ว่าจะมี Profit Margin ที่ต่ำซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้คู่แข่งอื่นไม่อยากที่จะเข้ามาแข่งขันด้วย 3) การเจาะจงในตลาด (Focus) คือการที่ธุรกิจมุ่งเน้นผลิตสินค้าหรือบริการให้กับตลาดเฉพาะส่วนอาจจะเรียกว่าเป็นตลาดเฉพาะส่วน (Niche Market) ก็ได้ด้วย สินค้าและบริการที่มีลักษณะเฉพาะแล้วจะทำให้สามารถตั้งราคาขายได้สูง เนื่องจากลูกค้าจำเป็นต้องซื้อจากธุรกิจนั้นและไม่ต้องการเสี่ยงที่จะซื้อจากผู้อื่นอีก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) วิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) โดยการเก็บรวบรวมแบบค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากคู่มือและตำราเรียน วิทยานิพนธ์ภาคนิพนธ์ วารสาร บทความงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร ในแหล่งค้นคว้าของมหาวิทยาลัยต่างๆและศึกษาจากสื่ออิเล็คทรอนิคส์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อสนับสนุนหรือเป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูล 2) การเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Data) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Struction Interview : SSI) ลักษณะการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยการกำหนดคำถามปลายเปิดแบ่งออกเป็นประเด็นๆให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัยที่จะทำให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหาและนำไปสู่การทำวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วที่จดทะเบียนนิติบุคคลและจดทะเบียนพาณิชย์ ผู้บริโภคที่ซื้อรถยนต์ใช้แล้วและผู้เชียวชาญด้านรถยนต์ใช้แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ ที่จะใช้สัมภาษณ์ไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอสัมภาษณ์ไม่เป็นทางการแบบเจาะลึกและได้รับการอนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์ตามวัน

เวลาและสถานที่ที่นัดสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกข้อมูลในประเด็นที่สำคัญ ๆ เมื่อสัมภาษณ์สิ้นสุดลง และผู้วิจัยได้ขออนุญาตกลับมาขอข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เมื่อสัมภาษณ์เสร็จในแต่ละวันผู้วิจัยจะกลับมาถอดข้อมูลที่สัมภาษณ์เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วนเพื่อนำไปทำการศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ในครั้งต่อไป (กัญญามน อินหว่าง, 2018)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาลักษณะที่ดีของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษากลยุทธ์การตลาดของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร และเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) ข้อมูลด้านลักษณะที่ดีของผู้ประกอบธุรกิจรถยนต์ใช้แล้ว ผู้วิจัยทำการศึกษากับผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 10 ราย โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม 15 ราย พบว่า 1.1) การประกอบธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วมานานกี่ปี ท่านมีประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจนี้มาแล้วกี่ปีและท่านมีวิธีการเลือกทำเลของเต็นท์จำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วอย่างไร โดยส่วนมากจะดำเนินการทางด้านธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วมานานตั้งแต่ 7- 10 ปี จากประสบการณ์โดยมีประสบการณ์และมีทักษะความรู้ด้านรถยนต์ใช้แล้วหรือรถยนต์มือสองที่มีมาไม่น้อยกว่า 3 – 5 ปี การเลือกทำเลที่ตั้งของเต็นท์จำหน่ายจะเป็นแหล่งใกล้ชุมชนหรือบริเวณที่มีเต็นท์จำหน่ายอยู่แล้ว 1.2) การทำธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วท่านต้องใช้เงินทุนอย่างไรและประเภทของรถยนต์ใช้แล้วที่จำหน่ายอยู่มีอะไรบ้าง ผู้ประกอบการจะติดต่อกับสถาบันการเงินและแหล่งเงินทุนต่างๆ เพื่อให้เข้ามาเป็นพันธมิตรในการลงทุนดำเนินกิจการ ส่วนจำนวนเงินนั้นจะอยู่ที่ประมาณ 3-5 ล้านขึ้นไป ประเภทรถยนต์ใช้แล้วที่จำหน่ายส่วนมากจะเป็นรถนั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 ที่นั่งหรือที่เรียกว่า รถเก๋ง ขนาดตั้งแต่ 1500 cc ถึง 2500 cc และรถบรรทุก 4 ล้อหรือรถกระบะหรือรถปิคอัพที่มีทั้งแบบ 2 และ 4 ประตู ขนาดบรรทุกตั้งแต่ 2500 cc ถึง 3000 cc และรถครอบครัวเอนกประสงค์ SUV ซึ่งเป็นรถที่นิยมในกลุ่มที่มีครอบครัวขนาดกลาง ยี่ห้อรถยนต์ใช้แล้วที่จำหน่ายส่วนมากจะเป็นรถญี่ปุ่น ได้แก่ TOYOTA HONDA MITSUBISHI และ NISSAN ส่วนรถยุโรป ได้แก่ CHAVROLET, FORD ซึ่งจะมีจำหน่ายทุกรุ่นที่ทันสมัยหรือไม่ตกรุ่น 1.3) ท่านมีวิธีการตรวจสอบหรือวิธีการดูรถยนต์หรือวิธีการเลือกซื้อรถยนต์ใช้แล้วเข้ามาจำหน่ายอย่างไร การตรวจสอบรถก่อนนำมาจำหน่ายจะต้องดูที่รอยตะเข็บบริเวณกระโปรงหน้ารถหรือห้องเครื่องเพื่อดูล่องรอยการชนหนักหรืออุบัติเหตุหนักหรือรถคว่ำหรือรถจมน้ำ ส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการตรวจสอบจะเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการตรวจสอบรถที่ใช้ระบบไฟฟ้าในการควบคุมรถโดยเครื่องมือหรืออุปกรณ์จะตรวจสอบว่ารถคันนั้น ๆ มีอะไรชำรุดเสียหายในส่วนใด ตั้งแต่การตรวจสอบระบบเครื่องยนต์หรือระบบการขับเคลื่อนต่าง ๆ ของรถคันนั้น ด้านลักษณะที่ดีและความสำเร็จของผู้ประกอบการ ด้านการเพิ่มยอดขายรถยนต์ใช้แล้ว ผู้ประกอบการได้มีการคัดเลือกรถยนต์ใช้แล้วที่มีคุณภาพมีความแตกต่างและราคาขายไม่สูงรวมถึงมีการบริการหลังการขายที่ดี จึงเป็นสิ่งที่ทำผู้บริโภคเกิดความมั่นใจ

ในตัดสินใจซื้อ ความสำเร็จของผู้ประกอบการด้านการสร้างพันธมิตรที่อาจจะเป็นสถาบันการเงินที่เข้ามาช่วยเหลือในการประกอบการและเครือข่ายที่ต้องดำเนินธุรกิจไปในแนวทางเดียวกันด้วยการให้บริการผู้บริโภคให้เกิดความประทับใจและสร้างความมั่นใจในคุณภาพของรถยนต์ใช้แล้วอีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือกันเวลาเกิดปัญหา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) ข้อมูลด้านกลยุทธ์การตลาดของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้บริโภคพึงพอใจ พบว่า 2.1 ท่านมีวิธีการเลือกซื้อรถยนต์ใช้แล้วอย่างไรและเป็นรถประเภทไหนยี่ห้อ รุ่นและราคารถยนต์ใช้แล้วเป็นอย่างไร ความต้องการใช้รถยนต์ของผู้บริโภคในปัจจุบัน ลูกค้าส่วนใหญ่จะซื้อรถ Toyota กับ Honda เพราะประหยัดน้ำมัน อะไหล่ไม่แพงหาง่ายและราคาโดยเฉลี่ยราคาประมาณเฉลี่ย 250,000 บาทขึ้นไปแต่ไม่เกิน 350,000 บาท 2.2 ท่านคิดว่าการส่งเสริมการขายกับการบริการก่อนและหลังการขายมีส่วนในการทำให้ตัดสินใจซื้อรถยนต์ใช้แล้วหรือไม่ ลูกค้าส่วนใหญ่จะสนใจเกี่ยวกับการส่งเสริมการขายมีส่วนสำคัญที่สามารถทำให้ลูกค้าเกิดการตัดสินใจซื้อได้ในระดับหนึ่ง ได้แก่ ฟรีเงินดาวน์หรือใช้เงินออกรถน้อยระยะเวลาในการผ่อนชำระนาน ดอกเบี้ยที่ต่ำ การบริการก่อนและหลังการขายทำให้ผู้บริโภคเกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของรถยนต์ใช้แล้วจึงจำเป็นที่จะต้องให้เต็นท์จำหน่ายมีการรับประกันและการบริการหลังการขาย 2.3 การสืบค้นหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจซื้อรถได้อย่างไร ปัจจุบันผู้บริโภคสามารถหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ใช้แล้วได้หลากหลายช่องทางได้แก่ Website ของเต็นท์ที่ลงเผยแพร่ไว้ , Web one 2 car ซึ่งเป็นช่องทางที่สามารถอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บริโภคและข้อมูลที่ได้นั้นจะเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้และสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ใช้แล้วได้เป็นอย่างดีหรือเพื่อนหรือญาติที่สนิทแนะนำให้มาซื้อ 2.4 ท่านคิดว่าเต็นท์จำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วควรมีการพัฒนาด้านไหนบ้าง จากข้อมูลด้านคุณภาพรถต้องมีสภาพดีพร้อมใช้และรุ่นใหม่ๆ ด้านการต้อนรับหรือการบริการต้องมาก่อนเป็นอันดับแรกเพราะพนักงานขายหรือพนักงานต้อนรับจะเป็นคนที่ได้เจอกับลูกค้าก่อนดังนั้นจึงควรที่จะมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ทักษะเกี่ยวกับรถยนต์ทุกรุ่นและพร้อมที่จะต้อนรับและตอบคำถามกลับลูกค้าทุกคนด้วยใบหน้ายิ้มแย้มพูดจาสุภาพอ่อนน้อมแต่งการเรียบร้อยถ้าเป็นชุดฟอร์มยิ่งดี เรื่องการแนะนำเกี่ยวกับรถของพนักงานขาย ควรอบรมพนักงานขายให้รู้จักวิธีการพูดที่กระชับและพูดในรายละเอียดต่าง ๆ ให้ครบถ้วนรวมถึงวิธีการหรือขั้นตอนการส่งมอบรถให้กับลูกค้าด้วยและเรื่องที่สำคัญคือการเตรียมเอกสารทำสัญญาเช่าซื้อพนักงานขายควรบอกกับลูกค้าให้จัดเตรียมเอกสารอะไรบ้างเพื่อจะได้รวดเร็วครบถ้วนตอนทำสัญญา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า 3.1 เต็นท์จำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในปัจจุบันนิยมใช้กลยุทธ์อะไรในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริโภค กลยุทธ์ที่ใช้กันในปัจจุบันจะเป็นการจัด Promotion แบบเงินดาวน์น้อยดอกเบี้ยต่ำผ่อนนาน บางเต็นท์ใช้แบบเงินออกรถน้อยผ่อนนานหรืออาจจะไม่ต้องใช้คนค้ำประกันในการเช่าซื้อ 3.2 กลยุทธ์ในการขายสามารถกระตุ้นยอดขายได้หรือไม่ กลยุทธ์ที่เต็นท์จำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วกระตุ้นยอดขายด้วยการส่งเสริมการขายและมีการรับประกันหลังการขายให้กับลูกค้า

นาน 3-4 เดือน 3.3 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือช่องทางการจัดจำหน่ายท่านคิดว่ายังต้องพัฒนาหรือไม่อย่างไร ผู้ประกอบการใช้กันจะเป็นการสร้าง Web Site ของผู้ประกอบการจำหน่ายเองเพื่อประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ให้กับผู้บริโภคที่เข้ามาเปิดดูให้ทราบความเคลื่อนไหวและการส่งเสริมการขายของทางเต็นท์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจเลือกซื้อรถยนต์ใช้แล้ว ช่องทางการจัดจำหน่าย ผู้ประกอบการจะใช้แนวของ Web One 2 Car ในการลงประชาสัมพันธ์รายละเอียดข้อมูลของรถยนต์ใช้แล้วที่ทางผู้ประกอบการต้องการจำหน่ายเพื่อให้ผู้บริโภคได้ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเบื้องต้น 3.4 กลยุทธ์ในการขายรถยนต์ใช้แล้วที่ผู้ประกอบการใช้กันอยู่ท่านคิดว่าควรมีการพัฒนากลยุทธ์เพิ่มเติมในด้านใดบ้าง เพื่อเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้ว กลยุทธ์ที่เต็นท์จำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วที่ใช้อยู่จะเป็นส่วนประสมการตลาด 4Ps ซึ่งพัฒนาเป็นกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาด 7Ps โดยเฉพาะการพัฒนากลยุทธ์ในด้านของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยมากขึ้น ด้านสภาพแวดล้อมของเต็นท์จำหน่าย ควรพัฒนาให้ดูทันสมัย สะอาดปลอดภัย ด้านการบริการผู้ประกอบการควรพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานขายให้มีทักษะในเรื่องของรถยนต์ให้มากขึ้นเพื่อการตอบข้อซักถามของผู้บริโภคในเรื่องของรถยนต์และบุคลิกภาพของพนักงานขายต้องดูสุภาพเรียบร้อยทั้งการแต่งกายรวมถึงกิริยามารยาท

อภิปรายผล

งานวิจัยกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยที่ค้นพบสามารถอธิบายตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) ลักษณะที่ดีของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ประกอบการส่วนมากก่อนจะมาประกอบธุรกิจจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วจะต้องใช้เวลา 7-10 ปี โดยมีประสบการณ์ 3-5 ปีก่อนมาเปิดกิจการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้ว การลงทุนหรือใช้เงินจำนวนมากจึงจำเป็นต้องหาแหล่งทุนเพื่อให้เข้ามาสนับสนุน ด้านทำเลที่ตั้งผู้ประกอบการจะต้องพิจารณาที่ตั้งซึ่งโดยส่วนมากจะหาแหล่งที่เป็นศูนย์รวมเต็นท์รถยนต์ใช้แล้ว ประเภทรถยนต์ใช้แล้วที่จำหน่ายส่วนมากจะเป็นรถนั่งส่วนบุคคลไม่เกิน 7 ที่นั่งหรือที่เรียกว่า รถเก๋ง ขนาดตั้งแต่ 1500 cc ถึง 2500 cc ซึ่งสอดคล้องกับพรนภา เปี่ยมไชยสุภาพร คูพิมายและสุกัญญา อนุกานนท์ (2558) วัดความสำเร็จของผู้ประกอบการจากการเจริญเติบโตของกิจการและความพึง พอใจ ความมั่นคงในการประกอบธุรกิจ ความพึงพอใจของลูกค้าต่อสินค้า จำนวนลูกค้าในปีปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาและอัตราร้อยละของความสำเร็จในการทำธุรกิจสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคชุดา อำไพพรรณ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานต่อสื่อมวลชน วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์การสื่อสารของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานต่อสื่อมวลชนทางภาพลักษณ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานต่อสื่อมวลชน ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การสื่อสารของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานต่อสื่อมวลชนเน้นการตอกย้ำผ่านสื่อต่าง ๆ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโทรทัศน์และสื่อวิทยุสอดคล้องกับชัยวิชญ์ ม่วงหมี (2559) พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีทัศนคติและมีประสบการณ์

จะส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับ Kotlor & Aemstrong (2009) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำ ทัศนคติและประสบการณ์ทำให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ส่งผลให้ธุรกิจประสบผลสำเร็จและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ สุจินดา เจียมศรีพงษ์และชาตรี ปรีดาอนันทสุข (2557) วัดความสำเร็จของการดำเนินงานจากอัตราการเติบโตของกำไร อัตราผลตอบแทนของทรัพย์สิน ส่วนแบ่งทางทางการตลาดและคุณภาพของสินค้าและบริการ 2) ลักษณะกลยุทธ์การตลาดของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้วในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้บริโภคพึงพอใจ พบว่า การส่งเสริมการขายด้วยการให้เงื่อนไขฟรีเงินดาวน์หรือให้ลูกค้าใช้เงินออกรถน้อย ดอกเบี้ยต่ำ ระยะเวลาในการผ่อนชำระนานซึ่งเงื่อนไขเหล่านี้ลูกค้าที่สนใจที่จะซื้อรถยนต์ใช้แล้วและกรณีที่ลูกค้าติดแบล็คลิส (Blacklist) สามารถซื้อรถได้และมีการรับประกันหลังการขายนานเพื่อให้ลูกค้าสบายใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ สุดสาหร่าย (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยการเลือกเข้าศูนย์บริการรถยนต์ที่ไม่เป็นผู้แทนจำหน่ายของผู้ใช้รถยนต์เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีการให้ความสนใจด้านของคุณภาพการให้บริการ การแนะนำ ข้อมูลจากพนักงาน ขั้นตอนการให้บริการ สภาพแวดล้อมโดยรวม ราคาที่เหมาะสม การส่งเสริมการตลาดที่น่าสนใจ ช่องทางการจัดจำหน่าย คุณภาพของสินค้าต่างๆและความรวดเร็วของการให้บริการ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนี้ส่วนใหญ่จะมีผลต่อการเลือกเข้าศูนย์บริการรถยนต์ที่ไม่เป็นผู้แทนจำหน่ายของผู้ใช้รถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ อาชีพ และรายได้ ส่วนทางด้านคุณภาพการบริการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันกับการเลือกเข้าศูนย์บริการรถยนต์ที่ไม่เป็นผู้แทนจำหน่ายของผู้ใช้รถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรรัตน์ ยืนยง (2557) ปัจจัยการตลาดรถมือสองในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้มุ่งเพื่อศึกษาปัจจัยการตลาดที่รถมือสองของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อรถมือสองในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริโภคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26– 35 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ปัจจัยการตลาดโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด พฤติกรรมการตัดสินใจซื้อรถมือสอง พบว่าผู้บริโภคใช้ระยะเวลาในการตัดสินในซื้อรถมือสองมากที่สุด 4 เดือน และน้อยที่สุด 1 เดือน ผู้บริโภคได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเต็นท์ขายรถมือสองเพื่อตัดสินใจซื้อรถมือสองมากที่สุด 6 เต็นท์ และน้อยที่สุด 1 เต็นท์ ถ้ามีบุคคลใกล้ชิดหรือบุคคลที่รู้จักต้องการซื้อรถมือสองจะแนะนำให้เขาซื้อรถมือสองจากเต็นท์นี้ ยี่ห้อของรถมือสองที่ซื้อมากที่สุดคือโตโยต้า สอดคล้องกับ Kotlor & Aemstrong (2009) เกี่ยวกับการวางแผนธุรกิจที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นที่การวางแผนการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาดจะส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จสอดคล้องกับ Mathieu & Adjmu (2016) พบว่าการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมการเพิ่มขึ้นของราคาน้ำมันเชื้อเพลิงผลของการประหยัดการใช้งานและชื่อเสียงของแบรนด์มีผลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์และสอดคล้องกับ Karunanyake & Wanninayake (2015) พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์อีโคคาร์ ได้แก่ การรับรู้ด้านราคา อิทธิพลทางสังคม การรับรู้ความเสี่ยงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี 3) การพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบ

ทางการแข่งขันของผู้ประกอบการจำหน่ายรถยนต์ใช้แล้ว ที่ผ่านมาผู้ประกอบการใช้กลยุทธ์ส่วนประสมการตลาด 4Ps (Product Price Place Promotion) ซึ่งพัฒนากลยุทธ์การตลาดเป็น 7Ps (Product Price Place Promotion People Process Physical Evidence) โดยเน้นด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยมากขึ้น ด้านสภาพแวดล้อมของเต็นท์จำหน่ายควรพัฒนาให้ดูทันสมัย สะอาดปลอดภัย ด้านการบริการควรพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานขายให้มีทักษะในเรื่องของรถยนต์ให้มากขึ้นเพื่อการตอบข้อซักถามของผู้บริโภคในเรื่องของรถยนต์และบุคลิกภาพของพนักงานขายต้องดูสุภาพเรียบร้อยทั้งการแต่งการต้องดูดีสะอาดรวมถึงกิริยามารยาท สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler & Armstrong (2009) กลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน จะต้องตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคด้วยกิจกรรมการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย ส่งเสริมการตลาด สอดคล้องกับงานวิจัย Christopher, Low, Rory, and Effie (2011) ได้ศึกษาการพัฒนาและการตลาดที่ยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุความยั่งยืนของธุรกิจอื่น ๆ ที่ได้รับการพัฒนา การให้บริการของความยั่งยืนเพื่อสร้างความแตกต่างด้านการตลาดบริการและการขนส่งขององค์กรและคนอื่น ๆ และเพื่อพิจารณาข้อจำกัดและอุปสรรคพร้อมกับโอกาสในตลาดบริการความยั่งยืนในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การตลาด 4Ps แล้วยังเพิ่มบุคลากร สภาพแวดล้มทางกายภาพและกระบวนการ เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญมากในการพัฒนาการตลาดที่ยั่งยืน จะต้องมีประสบการณ์การเรียนรู้ความต้องการของลูกค้าเป็นอย่างดี การสร้างความแตกต่างมีส่วนสำคัญที่ทำให้การตลาดมีรูปแบบที่ยั่งยืน บุคลากรมีส่วนสำคัญที่ทำให้การตลาดมีความยั่งยืนจากการฝึกอบรมและการศึกษาเพิ่มเติมทำให้บุคลากรมีความเชียวชาญเฉพาะด้านและเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจำนง (2555) กล่าวว่าองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วจะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้มากกว่าเป็นการสร้างการตอบสนองความต้องการของลูกค้า สอดคล้องกับ สุธีรา อะทะวงษา (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการและลักษณะของสถานประกอบการที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย พบว่าผู้ประกอบการมีความพยายามพัฒนารูปแบบสินค้าและบริการของตนเองให้มีรูปแบบใหม่และมีคุณภาพที่ดี จึงต้องอาศัยประสบการณ์ของตนเองรวมถึงการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจเพราะปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ผู้ประกอบการจึงต้องพัฒนาตนเองและสินค้าและบริการเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจและยังสอดคล้องกับ พนิดา สัตโยภาส (2556) ในงานวิจัยพบว่า ภาวการณ์ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ปัจจัยของภาวการณ์ประกอบการ ความกล้าเสี่ยง การสรรหาปัจจัยการผลิต การสร้างนวัตกรรม จะทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลตอบแทนทางการเงินที่มีผลต่อการประกอบการขององค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้ประกอบการควรใช้กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด 7Ps 1) Product สินค้าและบริการ ในที่นี้หมายถึงรถยนต์ใช้แล้ว ผู้ประกอบการสามารถจัดหารถที่มีคุณภาพ มีสภาพและคุณภาพที่ดีพร้อมใช้งานมาเพื่อจำหน่ายให้กับลูกค้าและสร้างความแตกต่างของรถยนต์ใช้แล้วที่จำหน่ายอยู่ให้เกิดความแตกต่างจากเต็นท์อื่น 2) Price ราคาขายรถยนต์ใช้แล้ว ต้องขายรถยนต์ใช้แล้วในราคาที่เหมาะสมกับสภาพตลาดและสภาพรถ รุ่น ปีพ.ศ.ของรถ ไม่โก่งราคาให้สูงกว่าท้องตลาด 3) Place ช่องทางการจัดจำหน่าย ควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารกับผู้บริโภคที่ทันสมัยโดยการใช้ QR Code ในการเก็บข้อมูลของรถยนต์ใช้แล้วเพื่อให้ผู้บริโภคได้หาข้อมูลได้สะดวกมากขึ้น 4) Promotion การส่งเสริมการขายต้องพิจารณาใช้การส่งเสริมการขายหรือ Promotion ในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสมโดยอาจจัดการลดราคาขายหรือลดราคาเงินดาวน์หรืออาจจัดในเรื่องของฟรีเงินดาวน์และระยะเวลาการผ่อนนานขึ้น 5) People พนักงานขายหรือบริการ ต้องจัดการฝึกอบรมพนักงานขายหรือบริการให้มีศักยภาพในเรื่องของข้อมูลรถยนต์และการให้บริการให้สูงขึ้นเพื่อตอบคำถามและให้บริการลูกค้ารวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานในทุกด้าน 6) Process กระบวนการหรือขั้นตอนการขายรถยนต์ใช้แล้ว ต้องลดขั้นตอนการซื้อขายเพื่อให้ลูกค้าเกิดความสะดวกสบายและง่ายในการเตรียมเอกสารในการเช่าซื้อ 7) Physical Evidence สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานประกอบการ ต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือภูมิทัศน์ทั้งภายนอกและภายในของสถานประกอบการเพื่อให้ผู้บริโภคที่เข้ามาเลือกซื้อรถเกิดความประทับใจและรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ

เอกสารอ้างอิง

เกียรติสยาม สิทธิเวช. (2558). *การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะหัวหน้าแผนกการผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทย.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยวิชย์ ม่วงหมี. (2559). กลยุทธ์การตลาดของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *วารสารสารสนเทศ, 15*(1), 90-101.

ชาญชัย รัตนปราการ. (2555). *การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจต่อพฤติกรรมการบริโภคที่เกินพอเพียง.* บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ฐานเศรษฐกิจ. (2017, 7 Feb). สภาวะตลาดรถยนต์มือสอง. ฐานเศรษฐกิจ.

ไตรรัตน์ ยืนยง. (2557). ปัจจัยการตลาดรถมือสองในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 66, 6(*3).

พรชัย มาระเนตร์. (2556). *การศึกษาและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะการส่งเสริมการใช้ก๊าซธรรมชาติสำหรับรถยนต์ (NGV) ที่ส่งผลกระทบต่อรถโดยสารสาธารณะที่มีผู้นั่งไม่เกิน 7 ที่นั่ง (TAXI).* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา สหวิทยากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนิดา สัตโยภาส. (2556). ภาวการณ์ประกอบการและความสามารถทางการตลาดที่มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารการจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 6*(2), 24-34.

สุธีรา อะทะวงษา. (2556). คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการและลักษณะของสถานประกอบการที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สุพจน์ อินหว่าง, และกัญญามน อินหว่าง. (2558). แนวทางการพัฒนาเครือข่ายของผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนประเภทสินค้าเกษตรกรรมจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, 1*(1).

อนิวัช แก้วจำนง. (2555). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

Benneet, AR. (1997). *Marketing Intelligence & planning*. Bradford West Yorkshire: MAB UP.

Boone,LE. & Kurtz, D.L. (1989). *Contemporary Marketing* (6 ed.) Hinsdale: The Drydenprss.

Jalaliyoon, Neda, Nooh Abu Baker,& Hamed Taherdoost. (2014). *Propose a methodology toimplement balanced scorecard for operational appraisal of industrial groups*. Islamic Azad University Semnan Iran.Ivanov, Cristian-Ionut and Silvia Avasilcai. (2014). Measuring the performance of innovationprocesses: A Balanced scorecards perspective" Technical University of Iasi Romania.

Karunanyake, R.K.T. & Wanninayake, W.M.C. (2015). Impact of Key Purchasing Deteeminants on Purchase Intertion of Hybrid Vehicle Brand in Sri Lanka: An Empirical Study: *Journal of Marketing Managemant, 3*(1), 40-52.

Kotlor, P.,& Armstrong,G (2009*). Principles of marketing.* (13th ed). Upper Sadble River, New Jersey: Pearson.

Mathieu,B. & Adjnu, D.L. (2016). *Consumer Behavior Towards Eco-Car: A Case Of Manuritius Syudies in Business and Economics no, 11*(1), 26-44.

Nyaoga, Richard Bitange, Mingzheng Wang & Peterson Obara Magutu. (2015). *Does Capacity Utilization Mediate the Relationship between Operations.*

Wanichyada.W.A. & Kanyamom.I.N. (2018). Development of Business Stratagice of Community Enterprise: A Case Study on Herbal Product Business in Lower Cantral Region 1 *ABCD ODI JOURANAL VISION ACTION. OUTCOM. 5*(1), 117-129.

การพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งสู่ประเทศไทย 4.0

โกวิท สมนิยมไชย และ ทักษญา สง่าโยธิน

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

THE POTENTIAL DEVELOPMENT OF THE JUNIOR MANAGEMENT LEVEL IN THE FROZEN FOOD INDUSTRY TO THAILAND 4.0

Kowit somniyomchai and Thaksaya Sa-ngan Yothin

Doctor of Philosophy Program in Public Enterprise, Graduate School of Commerce

Burapha University, Thailand

E-mail address: kowit.som@gmail.com, taksaya@buu.ac.th.

วันที่รับบทความ (Received) 25 เมษายน 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 20 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 26 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมสำเร็จรูปแช่แข็ง สู่ประเทศไทย 4.0 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีเทคนิคเดลฟาย (Delphi) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลเนื้อหา และข้อสารสนเทศ และทำการสังเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมสำเร็จรูปแช่แข็ง สู่ประเทศไทย 4.0 สามารถแบ่งเป็น 5 ด้าน และ 24 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) บุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ทางอารมณ์ การบริหารจัดการตนเอง การตระหนักรู้ทางสังคม การจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหาร และการบริหารความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ 2) การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เพื่อการนำมาถ่ายทอดต่อ ด้านการสร้างเครือข่ายของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่นปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้และความเข้าใจ การพัฒนาด้านการแนะนำเชิงเทคนิค การพัฒนาด้านกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ และการพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีในทางด้านเทคนิคอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง 4) การพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย การพัฒนาด้านการวางตัวของผู้บริหาร การพัฒนาพฤติกรรมในการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การพัฒนาจิตสำนึกในความซื่อสัตย์ และการพัฒนาด้านการทำงานให้เร็วและมีคุณภาพ และ 5) การพัฒนาศักยภาพลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย การพัฒนาลักษณะผู้นำให้เป็นผู้สร้างคนสร้างทีม การพัฒนาลักษณะผู้นำในการบริหารความสำเร็จ การพัฒนาลักษณะผู้นำให้มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง การพัฒนาลักษณะผู้นำด้านทัศนคติเชิงบวก และการพัฒนาลักษณะผู้นำที่คิดเชิงสร้างสรรค์

คำสำคัญ: นักบริหารระดับต้น อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ประเทศไทย 4.0

Abstracts

This research is aimed to know the potential development of the junior management level in the frozen food industry to Thailand 4.0 via using Delphi technique with 19 specialists or experts, which collects content plus information, also synthesize with content analysis. The research found that the potential development of the junior management level in the frozen food industry to Thailand 4.0 could separate into 5 parts and 24 Sub-elements.

Firstly is the leadership personality consists of emotional awareness, self-management, social awareness, Management of executive relationships plus management of differences between gender, age, religion and nationality.

Secondly is skill development which including part of communication for common goal, learning to facilitate, the creation networking of management. As well as the flexibility adaptability, acceptance and changing. Moreover, part of using an information technology.

Thirdly, knowledge potential development, which have knowledge and understanding development, technical advice development, strategic development for using. Also knowledge development in technological innovation for the frozen food industry.

Fourthly, the development of behavioral potential comprises of the management's demeanor, behavior development in being open mind, listen to more opinion of others plus proactive behavior development. In addition to development of consciousness in integrity then speed and quality of work development.

Lastly, leadership potential development involves with the development of leadership styles to create people, create team, and success management. Furthermore, developing leadership styles to be able to manage conflict then development of a positive attitude and creative thinking leaders.

Keywords: Junior management, the frozen food industry, Thailand 4.0

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย 4.0 หรือแนวคิด อุตสาหกรรม 4.0 (INDUSTRY 4.0) ปรากฏเป็นครั้งแรกอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 และปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนา 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ

ไทย โดยคาดหวังว่าใน 20 ปีข้างหน้าประเทศไทยจะก้าวพ้นไปสู่ประเทศพัฒนาแล้ว และจะยกระดับรายได้ประชาชาติต่อหัวต่อปี เพิ่มจากปัจจุบัน 4,121 เหรียญสหรัฐ เป็น 15,000 เหรียญสหรัฐ โดยอุตสาหกรรมอาหารเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมเกษตรชีวภาพ (BIO-BASED INDUSTRY CLUSTER) จากกลุ่ม 5 อุตสาหกรรมหลัก ที่จะเป็นโมเดลประเทศไทยที่อยู่ในยุทธศาสตร์ชาติที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559)

แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อรองรับการเติบโตอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ยังคงต้องการเตรียมความพร้อมในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านเทคโนโลยี พบว่า เครื่องจักรเก่าและล้าสมัย, การเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี/เครื่องจักร ด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรในสายงานการผลิตขาดความรู้/ความชำนาญด้านเทคนิค, ขาดแคลนบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาและต่อยอดเทคโนโลยีด้านการผลิต ด้านองค์ความรู้ พบว่า ผู้บริหารโรงงานไม่มีองค์ความรู้ในระบบ ทำให้เป็นอุปสรรคในการต่อยอดเทคโนโลยี ด้านเงินทุน พบว่า ขาดแคลนเงินทุนในการปรับปรุงประสิทธิภาพโรงงาน ด้านการจัดการ พบว่า ผู้บริหารมองไม่เห็นถึงความคุ้มค่าและความจำเป็นในการพัฒนาไปเป็น 4.0 และการผลิตในบางขั้นตอนไม่สามารถใช้เครื่องจักรได้ (จีระศักดิ์ คำสุรีย์, 2559) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารอาจไม่สามารถบริหารแบบเดิมที่ทำให้ทุกหน่วยขององค์กรเจริญเติบโตได้ เนื่องจากมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนจนไม่อาจให้บริการได้ทันท่วงทีและทั่วถึง รวมถึงความซับซ้อนของเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงจำเป็นต้องฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประสานกิจกรรมภายในองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งผู้บริหารระดับต้นจึงเป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทำงานในองค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารระดับต้นผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เช่น ผู้ควบคุมงาน หัวหน้างาน หัวหน้าทีม หรือหัวหน้าแผนก โดยทำหน้าที่กำกับ ดูแล สั่งการโดยตรงต่อพนักงาน และรายงานผลงานต่อผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง ให้งานเป็นไปตามแผน เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติจริง ผู้บริหารระดับต้น ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด นอกจากผู้บริหารระดับต้นจะเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตแล้ว ยังถือได้ว่า เป็นตัวจักรสำคัญที่อยู่ระหว่างผู้บริหารระดับกลางระดับสูง กับผู้ปฏิบัติงาน โดยทำหน้าที่ประสานงาน นำนโยบายและแผนการผลิตมาสู่การปฏิบัติงานจริง ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นที่จะต้องมีศักยภาพในการบริหารงาน และศักยภาพเชิงเทคนิคควบคู่กันไป ซึ่งเป็นทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (วนิดา ฉินนะโสด, 2556)

สถานการณ์ที่ท้าทายดังกล่าว สถานประกอบการกำลังเผชิญหน้ากับการแข่งขันภายใต้กลไกตลาดแบบเสรีอันเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐ ด้วยเหตุนี้สถานประกอบการจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการบริหารงานต่อสู้กับความท้าทายทางการตลาด วิธีการหนึ่งที่อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้สถานประกอบการอาหารสำเร็จรูปเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขัน ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นให้มีศักยภาพการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน เพราะผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร เมื่อผู้บริหาร

ระดับต้นมีศักยภาพเท่ากับเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และเป็นผู้ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมสำเร็จรูปแช่แข็ง สู่ประเทศไทย 4.0

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา การพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมสำเร็จรูปแช่แข็งสู่ประเทศไทย 4.0 โดยอาศัยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แนวคิดที่ 1) ศักยภาพบุคคล 2) บุคลิกภาพผู้นำ 3) ภาวะความเป็นผู้นำ และ 4) แนวคิดทักษะของผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง สู่ประเทศไทย 4.0 โดยการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งจากงานต่างประเทศและในประเทศ

ขั้นที่ 2 ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย นักวิชาการจำนวน 6 คน ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง จำนวน 7 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน ดังนี้

นักวิชาการ จำนวน 6 คน ได้แก่ นักวิชาการที่มีผลงานวิชาการเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ในการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โดยมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโทขึ้นไป ประสบการณ์ในการสอนหรือผลงานวิชาการ หรือนิเทศน์งานเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง หรือระดับสูง ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เทคนิค และการเพิ่มผลผลิตในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโทขึ้นไป ประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารระดับกลาง หรือระดับสูงซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่กำกับ ดูแล และมอบแนวทางในการปฏิบัติงานแก่นักบริหารระดับต้นในองค์กรของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งไม่น้อยกว่าน้อย 10 ปี

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโทขึ้นไป ประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้สำหรับเทคนิคเดลฟาย เพื่อกำหนดและยืนยันองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง สู่ประเทศไทย 4.0 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเนื้อหาโดยการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 2 ครั้ง และการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง สู่ประเทศไทย 4.0 และทำการสังเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง สู่ประเทศไทย 4.0 สามารถแบ่งเป็น 5 ด้านหลัก 24 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. **บุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ** ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 การตระหนักรู้ทางอารมณ์ เป็นการสร้างสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานของผู้บริหารเพื่อประโยชน์ที่จะบริหารจัดการ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ และสามารถควบคุมสถานการณ์ โดยผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งต้องทำงานร่วมกับทั้งในระดับผู้บริหารระดับสูงและระดับปฏิบัติการ ซึ่งการตระหนักรู้ทางอารมณ์เป็นคุณสมบัติขั้นต้นที่ผู้บริหารระดับต้นพึงมีในการสร้างสมดุลในการทำงานร่วมกันจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.2 การบริหารจัดการตนเอง ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหรือทัศนคติที่เกิดขึ้นในตนเอง ทั้งความรู้ ทักษะ ความชำนาญในงาน ที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย โดยการก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งได้นั้นต้องมีประสบการณ์การทำงานและความชำนาญในการบริการจัดการตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับระดับปฏิบัติการ

1.3 การตระหนักรู้ทางสังคม ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันกับสังคม ต้องรู้จักการวางตัวให้เหมาะสม รู้จักกาลเทศะ เนื่องจากในอุตสาหกรรมอาหารยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก แม้ว่าจะมีการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรอัตโนมัติเข้ามาทดแทนในบางส่วน ดังนั้นการตระหนักรู้ทางสังคมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการยอมรับของผู้ปฏิบัติการและผู้บริหารระดับสูง ต่อผู้บริหารระดับต้น

1.4 การจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ควรอยู่บนพื้นฐานความอ่อนน้อมถ่อมตน โดยอยู่บนหลักฐานที่ถูกต้อง ซึ่งผู้บริหารระดับต้นต้องจัดการความสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูง มีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร สำหรับผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ซึ่งมีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลหลายระดับการเรียนรู้และหลายหน่วยงาน ดังนั้นเพื่อการจัดการความสัมพันธ์ในแต่ละระดับและหลายรูปแบบจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นไปตามเป้าหมาย

1.5 การบริหารความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ เป็นต้น เนื่องด้วยในอุตสาหกรรมอาหารมีความหลากหลายของกลุ่มพนักงาน เป็นเพราะผลการจากการขาดแคลนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีความแตกต่างในเรื่องของเพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ ดังนั้น เพื่อดึงศักยภาพของแต่ละกลุ่มออกมาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งต้องเรียนรู้และจัดการบริหารความแตกต่างเหล่านี้ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ

2. การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ ของผู้บริหารระดับต้น ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.1 ด้านการสื่อสารให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน สำหรับอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ซึ่งสินค้ามีการเปลี่ยนแปลงทั้งปริมาณและคุณภาพตามความต้องการของผู้บริโภค ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่วัตถุดิบ(สินค้าเกษตร) กระบวนการผลิตสินค้า-บรรจุภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการ ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารระดับต้นต้องมีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งต้องใช้การสื่อสารในการแก้ปัญหา การใช้การสื่อสารแบบสองทาง (Two Ways Communication) เพื่อให้มองเห็นเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน คือ ภาพของความสำเร็จขององค์กรและความสำเร็จของบุคคลเป็นเป้าหมายรอง โดยผู้นำต้องสื่อสารถ่ายทอดให้กับทีมให้มีความเข้าใจถึงภาพรวมร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ด้านการเรียนรู้เพื่อการนำมาถ่ายทอดต่อ เนื่องด้วยผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้ที่ต้องรับนโยบาย และแนวปฏิบัติจากผู้บริหารระดับสูง เมื่อได้รับมาต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับระดับปฏิบัติการได้ ซึ่งการถ่ายทอดจะต้องเป็นทั้งผู้สอน (Trainer) และ ผู้ให้คำปรึกษา (Coaching) เช่น หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการทำงานจากมาตรฐานแรงงานไทย ขั้นเริ่มต้น ยกระดับเป็นขั้นกลาง ผู้บริหารระดับต้นเมื่อรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาเป็นผู้สอน (Trainer) ศึกษารายละเอียดมาถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ระดับฏิบัติการ)เพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลง และผู้ให้คำปรึกษา (Coaching) เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการสร้างเครือข่ายของผู้บริหาร สำหรับอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง การสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งจำเป็นตั้งแต่เครือข่ายด้านการผลิต จนถึงการตลาด ดังนั้น ผู้บริหารระดับต้นจะต้องสามารถขยายเครือข่ายออกไปได้และสามารถทำงานเครือข่ายให้เกิดประโยชน์ ทั้งนี้การสร้างเครือข่ายที่ดีจะช่วยสนับสนุนการทำงานของตัวผู้บริหารระดับต้น เกิดการแบ่งปันข้อมูล รวมถึงสนับสนุนการทำงานของทีมเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์กับอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งได้

2.4 ด้านความยืดหยุ่นปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารระดับต้นของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ควรมีการตั้งรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับตัวตลอดเวลา เช่น ความผันผวนของราคาสินค้าและการตลาด เป็นต้น โดยการรู้จักความยืดหยุ่นทำให้เกิดความคล่องตัว ทำให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมในชุดไมโครซอฟท์ (Word, Excel, PowerPoint ฯลฯ) การใช้สื่อออนไลน์อื่น (Facebook , IG , Line ฯลฯ) เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารระดับต้นของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง จำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขั้นพื้นฐานเหล่านี้ ส่วนหนึ่งเพื่อการรับรู้ข่าวสารทางสังคมออนไลน์ที่จะทำให้ทราบข้อมูลความต้องการหรือเสียงสะท้อนของผู้บริโภค ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้

3. การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1 การพัฒนาความรู้และความเข้าใจในทางด้านเทคนิคอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง โดยผู้บริหารระดับต้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวมขององค์กรตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ คือ กระบวนการผลิตจนถึงการตลาด ไม่ว่าจะเป็นภายใต้หลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิตอาหาร (Good Manufacturing Practice GMP) (กัลยาณี ดีประเสริฐวงศ์, 2558) ระบบการจัดการคุณภาพและความปลอดภัยในการผลิตอาหาร หรือระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุม (Hazard Analysis and Critical Control Point Critical Control Point Critical Control Point :HACCP) , มาตรฐานการผลิตอาหารตามหลักศาสนบัญญัติอิสลามและปลอดภัยต่อผู้บริโภคอาหารฮาลาล (HALAL FOOD) (สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2550) สำหรับกรณีที่ผลิตอาหารเพื่อการส่งต่างประเทศต้องเข้าใจมาตรฐานในการผลิตของแต่ละประเทศนั้นๆ เช่น ความปลอดภัยอาหารของกลุ่มประเทศผู้ค้าปลีกในเครือสหราชอาณาจักร ใช้มาตรฐาน British Retail Consortium: BRC และประเทศอเมริกา ใช้มาตรฐานการผลิตอาหาร ที่เรียกว่า Food Safety Modernization Act : FSMA ซึ่งเป็นกฎหมาย การปรับปรุงความปลอดภัยด้านอาหารให้ทันสมัยของสหรัฐอเมริกา เป็นต้น (สมภพ อยู่เอ, 2552 และสถาบันอาหาร, 2555) ทั้งนี้การมีความรู้ดังกล่าวและรู้จักวิเคราะห์เชิงธุรกิจ หรือเป็นความรู้ทางเทคนิคเชิงลึก เป็นความรู้ที่เป็นแก่นแท้ด้านอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป และควรพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ และเหมาะสมกับอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง

3.2 การพัฒนาด้านการแนะนำเชิงเทคนิคอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ผู้บริหารระดับต้น ควรจะใช้วิธีการถอดบทเรียนและทำชุดความรู้ที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ปฏิบัติได้สะดวก นอกจากนี้ชุดความรู้จะต้องเหมาะกับบริบทของแต่ละองค์กรและปรับให้ทันสมัย

3.3 การพัฒนาด้านกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาจุดแข็งหรือข้อจำกัดของทีม โดยผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งควรมีทักษะการเป็นผู้จัดการความรู้ โดยเป็นการบูรณาการความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันแต่ผสมผสานกัน นำความรู้ที่แตกต่างกันมาใช้ประโยชน์ในเชิงของการสรรค์สร้าง สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างศักยภาพให้กับทีมหรือองค์กร

3.4 การพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี การเพิ่มประสิทธิภาพ และระบบมาตรฐานคุณภาพ เช่น ISO , Kaizen , Lean , Six Sigma , IOT , AI , Block chain เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารระดับต้น

อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งควรมีความรู้พื้นฐานในด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีเหล่านี้ โดยสามารถที่จะอธิบายหรือถ่ายทอดให้กับทีมหรือผู้ใต้บังคับชาได้

4. การพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรม ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

4.1 การพัฒนาด้านการวางตัวของผู้บริหาร ผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งต้องมีความเป็นผู้นำที่รู้วิธีการสำหรับการบริหารจัดการคนและเวลาในการทำงาน และสามารถติดตามงานได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งในฐานะทำงานร่วมกับหลายระดับ โดยเฉพาะใกล้ชิดกับระดับปฏิบัติการ ซึ่งในระดับต้นก็มีความแตกต่างทั้ง อายุ เพศ เชื้อชาติ ซึ่งความแตกต่างนี้ย่อมส่งผลให้การวางตัวแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการวางให้ตัวเองเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเติบโตขึ้นไปในตำแหน่งผู้บริหาร ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

4.2 การพัฒนาพฤติกรรมในการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งควรพัฒนาให้เป็นผู้เปิดกว้างในการรับฟังที่แท้จริงไม่ขัดขวางความคิดของผู้อื่น ต้องฟังให้มากและเปิดโอกาส เก็บมาสังเคราะห์และนำไปพัฒนาต่อ ซึ่งนำไปสู่การไว้เนื้อเชื่อใจ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความผูกพันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะรายละเอียดการผลิตอาหารที่มีคุณภาพจำเป็นที่จะต้องให้ระดับปฏิบัติการกล้าที่จะบอกถึงปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ให้ผู้บริหารระดับต้นทราบก่อนที่จะลุกลามเพราะคุณภาพของอาหารเป็นสิ่งที่สำคัญ หากผิดพลาดผลที่ตามมาคือการทำลายสินค้านั้น

4.3 การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบของการทำงานแบบ Proactive or Beyond Proactive Thinking เพื่อให้เหมาะสมกับอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่สม่ำเสมอ ผู้บริหารระดับต้นต้องเตรียมความพร้อมในการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิด เช่น กฎหมายระบุห้ามใช้ไขมันทรานส์ในอุตสาหกรรมอาหาร ผู้บริหารระดับต้น ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน และถ่ายทอดให้กับระดับปฏิบัติการ ซึ่งอาจใช้วิธีการให้ทำงานที่ท้าทายแล้ววัดกันที่ผลงานเป็นผลสำเร็จ และควรมีรางวัลเป็นขวัญกำลังใจเมื่อสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

4.4 การพัฒนาจิตสำนึกในความซื่อสัตย์ มีหลายแนวทาง เช่น ให้ผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ควรเป็นต้นแบบ (Role Model) ของความซื่อสัตย์ที่ทำแล้วนำไปสู่การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง จนนำไปสู่เติบโตในหน้าที่การงาน หรือ การประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการประเมินแบบ 2 ส่วน คือ ความรู้สึกและผลงาน ผู้บริหารที่ดีควรมีความเป็นกลาง นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์กับงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น หากสินค้าไม่ได้คุณภาพ ก็ต้องทำลายไม่นำมาขายให้กับผู้บริโภค เป็นต้น

4.5 การพัฒนาด้านการทำงานให้เร็วและมีคุณภาพ เพราะธุรกิจอาหารสำเร็จรูปเป็นธุรกิจที่ใช้วัตถุดิบจากสินค้าเกษตร ซึ่งเป็นสินค้าที่มีความผันผวนทั้งราคาทั้งปริมาณ ทั้งนี้ผู้บริหารระดับต้นของ

อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งต้องใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการทำให้สามารทำงานให้เร็วและมีคุณภาพ ถึงจะส่งผลให้สามารถแข่งขันในธุรกิจนี้ได้

5. องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพลักษณะผู้นำ ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

5.1 การพัฒนาลักษณะผู้นำให้เป็นผู้สร้างคนสร้างทีม ผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ต้องเป็นผู้ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นหัวหน้าทีมในการทำงาน ต้องให้ความรู้ ฝึกฝนความชำนาญและทักษะจนเชี่ยวชาญ รวมทั้งปรับพฤติกรรมให้เหมาะสม เพื่อสร้างคนรุ่นใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปเพราะพื้นที่การผลิตอาหารมีแนวโน้มที่จะลดลง แต่ประชากรยังมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการผลิตอาหารแบบเดิมจะมีแนวโน้มที่ลดลงและขยายเป็นการผลิตอาหารในยุค 4.0 มากขึ้น

5.2 การพัฒนาลักษณะผู้นำในการบริหารความสำเร็จ ผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งต้องมีคุณลักษณะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีแรงขับที่จะทำงาน และมองที่แก่นความสำเร็จในงานขององค์กร โดยเชื่อมกับความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้รูปแบบในการพัฒนาศักยภาพผู้นำควรเป็นรูปแบบบูรณาการ เช่น วัตถุดิบของอาหารสำเร็จรูปเป็นสินค้าเกษตร ที่ต้องใช้เวลา การบริหารจัดการ เทคโนโลยี ดังนั้นผู้นำจะต้องบริหารความสำเร็จต้องแต่ต้นน้ำไปยังปลายน้ำเพื่อให้วัตถุดิบมีคุณภาพเหมาะสมในการผลิตอาหารสำเร็จรูป

5.3 การพัฒนาลักษณะผู้นำให้มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง โดยผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งต้องมีทักษะในการแยกแยะความขัดแย้ง นอกจากนี้ผู้บริหารระดับต้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในแต่ละอย่าง รวมถึงกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้ทีมได้เข้าใจตรงกันจะสามารถลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในทีมได้ก่อนเบื้องต้น เพราะอย่างที่ทราบกันในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป เป็นธุรกิจที่มีโอกาสได้รับความเสี่ยงในเรื่องความพึงพอใจของผู้บริโภค ซึ่งการควบคุมคุณภาพที่มีประสิทธิภาพในบางครั้งอาจแลกมาด้วยผลผลิตที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารระดับต้นจะบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อให้สินค้าที่ผลิตออกมีทั้งปริมาณ และคุณภาพที่ลูกค้ายอมรับ เป็นต้น

5.4 การพัฒนาลักษณะผู้นำด้านทัศนคติเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจอาหารสำเร็จรูปในยุค 4.0 จะมีเปลี่ยนแปลงอย่างมาก จากเดิมที่มีใช้แรงงานไทยทำงานในอุตสาหกรรม แต่ระยะ 10 ปีที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงชองโครงสร้างแรงงาน ซึ่งแรงงานไทยไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้แรงงานต่างด้าวทั้งสัญชาติพม่า กัมพูชา ได้เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมอาหารมากยิ่งขึ้น และปัจจุบันก็เปลี่ยนแปลงมาใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน ทั้งนี้ผู้บริหารระดับต้นต้องสามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับผู้ปฏิบัติการได้ตั้งแต่การทำให้คนไทยทำงานร่วมกับคนงานต่างด้าวได้อย่างมีความสุข หรือการสร้างความเข้าใจว่าเครื่องจักรที่นำเข้ามาไม่ใช่นำเข้ามาเพื่อเลิกจ้างแรงงานแต่เป็นการทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน หรือ ทดแทนในส่วนที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานที่ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 การพัฒนาลักษณะผู้นำที่คิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารระดับต้นอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง ต้องกล้าที่จะยอมรับความคิดใหม่ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ นวัตกรรมใหม่ในองค์กร เช่น การผลิตอาหารสำเร็จรูปจากการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการผลิตทำให้อายุสินค้ามีอายุนานขึ้นแต่รสชาติ สี กลิ่น คงสภาพเดิม หรือการปรับเปลี่ยนบรรจุภัณฑ์ที่สามารถรักษาคุณภาพของอาหารและต้องเพิ่มให้รูปแบบที่สวยงามน่ารับประทาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเกิดจากผู้บริหารระดับต้น ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับงานจะต้องกล้าที่จะเป็นผู้ที่นำเสนอเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกับอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง สู่ประเทศไทย 4.0 โดยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) จากผู้เชี่ยวชาญ 19 ท่าน ผลจากการวิจัย พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและมาก และสอดคล้องกันในทุกข้อย่อยของแต่ละรูปแบบ โดยสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. **บุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ** ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ทางอารมณ์ การบริหารจัดการตนเอง การตระหนักรู้ทางสังคม การจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหาร และการบริหารความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรวี มุสิกสุต (2556) อรวีวรรณ โกมลรัตน์วัฒนะ (2557) และกันยา สรรพกิจโกศล (2558) ซึ่งผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพของผู้นำ ที่รู้จักการปรับตัวทั้งทางด้านอารมณ์ สังคมมีความสัมพันธ์กับการทำงาน รวมถึงสามารถการบริหารความแตกต่าง เมื่อได้รับการพัฒนาก็จะทำให้เกิดความสามารถสูงสุด

2. **การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ** ของผู้บริหารระดับต้น ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เพื่อการนำมาถ่ายทอดต่อ ด้านการสร้างเครือข่ายของผู้บริหาร ด้านความยืดหยุ่นปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส และพรนิภา (2551) โดยเห็นว่าการต้องมีทักษะการเรียนรู้จากบุคคลรอบข้างในการพัฒนาตนเอง เช่นเดียวกับประสิทธิ์ ฉัตรแสงอุทัย (2557) และ Carlo Gerwing (2016) ที่เห็นว่าการสื่อสารให้เกิดเป้าหมายร่วมกันต้องเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วย รวมไปถึงต้องมีความสามรถในการสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันสามารถประสานความร่วมมือกันทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานเพื่อพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ งานของสาธิมา ชลศิริ (2558) ยังได้สนับสนุนด้วยว่า ผู้บริหารระดับต้นควรจะได้รับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน ซึ่งการพัฒนาด้านนี้ควรร่วมไปถึงในสายปฏิบัติการด้วยเช่นกัน

3. **การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้** ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาความรู้และความเข้าใจในทางด้านเทคนิค การพัฒนาด้านการแนะนำเชิงเทคนิค การพัฒนาด้านกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาจุดแข็งหรือข้อจำกัดของทีม ของอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง

และการพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี การเพิ่มประสิทธิภาพ และระบบมาตรฐานคุณภาพ โดยงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานของวนิดา ฉินนะโสต (2556) ศิริพร กาฬกาญจน์ (2557) และ สัมฤทธิ์ แสงทอง (2558)โดยการพัฒนาความรู้ในด้านอุตสาหกรรมต้องอาศัยการพัฒนาด้านเทคนิคตั้งแต่ความรู้ความเข้าใจขั้นพื้นฐานจนถึงพัฒนาด้านกลยุทธ์ และการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

4. การพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรม ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาด้านการวางตัวของผู้บริหาร การพัฒนาพฤติกรรมในการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การพัฒนาจิตสำนึกในความซื่อสัตย์ และการพัฒนาด้านการทำงานให้เร็วและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ LOMBARD และ CRAFFORD (2003) Anna C. Nehles และคณะ (2006) และชูศักดิ์ แก้วกูล (2551) โดยเห็นว่าผู้บริหารระดับต้นควรมีพฤติกรรมพื้นฐานคือ ความซื่อสัตย์ การวางตัวที่เหมาะสม เปิดรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายของผู้ร่วมงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรวดเร็วและมีคุณภาพ

5. องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพลักษณะผู้นำ ที่ควรมีของผู้บริหารระดับต้น แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาลักษณะผู้นำให้เป็นผู้สร้างคนสร้างทีม การพัฒนาลักษณะผู้นำในการบริหารความสำเร็จ การพัฒนาลักษณะผู้นำให้มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง และการพัฒนาลักษณะผู้นำที่คิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ William A. และคณะ (2014) และกันยา สรรพกิจโกศล (2558) โดยเห็นว่าผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการสร้างทีม การบริหารความสำเร็จ และความขัดแย้งในการทำงานเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวสู่การผู้บริหารในระดับต่อไป

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารและหน่วยงานทรัพยากรบุคคลควรนำผลการศึกษาการพัฒนาศักยภาพนักบริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) บุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ 2) การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ 3) การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ 4) การพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรม และ 5) การพัฒนาศักยภาพลักษณะผู้นำ มากำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น และกำหนดเป็นแผนการอบรมประจำปีในหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น และอาจเลือกบางองค์ประกอบย่อยมาหลักสูตรให้ผู้บริหารระดับต้นมากำหนดแผนพัฒนารายบุคคลตามความเหมาะสมของแต่ละคน เช่น ในกลุ่มผู้บริหารระดับต้นที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุ เชื่อชาติ ศาสนาที่แตกต่าง ควรมีการพัฒนาในเรื่อง การบริหารความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ ศาสนา เชื้อชาติ และ การจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหาร เป็นต้น ส่วนในกลุ่มผู้บริหารระดับต้นที่มีอายุมาก เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงควรมีการพัฒนาในเรื่อง การพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีในทางด้านเทคนิคอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง การพัฒนาพฤติกรรมในการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นต้น

2. ผู้บริหารและหน่วยงานทรัพยากรบุคคลควรนำองค์ประกอบของการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น มาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นพัฒนาตนเองให้ทันกับยุคอุตสาหกรรม 4.0 เช่นองค์ประกอบย่อยใน การบริหารจัดการตนเอง การจัดการความสัมพันธ์ของผู้บริหารด้านการเรียนรู้เพื่อการนำมาถ่ายทอด ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาด้านกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ การพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีในทางด้านเทคนิคอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง การพัฒนาพฤติกรรมในการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นโดยการอบรมและวัดผลการเรียนรู้ของผู้บริหารระดับต้นว่ามีศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างไร และ สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหรือไม่ เพื่อเป็นการยืนยันรูปแบบการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น ในอุตสาหกรรมอื่น เพราะในแต่ละอุตสาหกรรมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันทำให้การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับต้นแต่ละอุตสาหกรรมย่อมแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กันยา สรรพกิจโกศล. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสู่โลกสากลของผู้บริหารบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมส่งออกอาหารของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กัลยาณี ดีประเสริฐวงศ์. (2558). *GMP กฎหมาย.* จาก http://www.fda.moph.go.th/sites/food/Shared%20Documents/

จุฑามาส แสงอาวุธ, และพรนิภา จินดา. (2551). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.* สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จิตรวี มุสิกสุต. (2556). *ปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีต่ออิทธิพลต่อการปรับตัวของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จีระศักดิ์ คำสุริย์. (2559). *เตรียมความพร้อมอุตสาหกรรมอาหารสู่ Industry 4.0*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย

ชูศักดิ์ แก้วกูล. (2551). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารระดับต้น กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอสถสภา จำกัด* (รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนิต โสรัตน์. (2559). *เอกสารประกอบการบรรยาย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมอุตสาหกรรม 4.0...การปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคต.* จาก http://www.tanitsorat.com/file

ประสิทธิ์ ฉัตรแสงอุทัย. (2557). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารองค์กรธุรกิจในประชาคมอาเซียน* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วนิดา ฉินนะโสด. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารระดับต้นในโรงงานผลิตกระเบื้องเซรามิก กลุ่มจังหวัดสระบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริพร กาฬกาญจน์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาอาชีพผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรม ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.* ภาควิชาครุศาสตร์โยธา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมภพ อยู่เอ. (2552). ระบบมาตรฐาน BRC (British Retail Consortium). *วารสารเทคโนโลยีการอาหาร* มหาวิทยาลัยสยาม, *4*(1).

สถาบันอาหาร กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *กฎหมายการปรับปรุงความปลอดภัยด้าน อาหารให้ทันสมัยของสหรัฐอเมริกา (Food Safety Modernization Act : FSMA)* เข้าถึงได้จาก http://www.nfi.or.th/foodsafety/upload/qs/pdf/FSMA.pdf

สาธิมา ชลศิริ. (2558). การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการคลังและพัสดุในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, *8*(1), 145-153.

สัมฤทธิ์ แสงทอง. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้น ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดมูลนิธิคณะซาเลเซียนแห่งประเทศไทย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2550). *มาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ: อาหารฮาลาล*. จาก http://halalinfo.ifrpd.ku.ac.th/ files/Halan _ Food_8400_2550.pdf

อรรวีวรร โกมลรัตน์วัฒนะ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในการบริหารงานเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์* (วิทยานิพนธ์บริหารธุกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Anna C. Nehles, Maarten van Riemsdijk, Irene Kok, and Jan Kees. (2006). Implementing Human Resource Management Successfully: A First-Line Management Challenge. *Management Revue* Vol. 17, No. 3, Special Issue: The Value of HRM?! Optimising the Architecture of HRM, pp. 256-273

Carlo Gerwing. (2016). Meaning of Change Agents within Organizational Change. *Journal of Applied Leadership and Management, 4*, 21-40

Lombard CN, Anne Crafford. (2003). Competency Requirements For First-Line Managers. *SA Journal of Human Resource Managemen*t, 1(1). Retrieved from http://www.sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/viewFile/3/3

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE INVOLVEMENT, EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CONTEXT OF EMPLOYEES IN THAI ORGANIZATIONS

Tanawat Teepapal

Bachelor of Business Administration (Management), Rajapruk University, Thailand

E-mail address: tateep@rpu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 2 สิงหาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 25 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 3 สิงหาคม 2562

Abstract

In a tough competitive environment, many firms try to differentiate themselves by employing innovative policies. The main objective of this study is aimed at exploring the relationship between employee's involvement, engagement and innovative behavior of employees in Thai organizations. The 400 respondents in this study were senior employees and supervisors/managers in Marketing or R&D departments of firms that had obtained the Thailand Trust Mark (TTM) issued by the Ministry of Commerce Thailand. The survey employed a random sampling technique approach. The findings indicated that direct relationship of employee involvement and employee engagement have a statistically significant and positively effect on innovative work behavior but organizational context was found to have no statistical significance with innovative work behavior. Based on these findings it can be concluded that the policy of the organization should bond and fit with employee values, skills and capabilities such as job rotation, flexible job assignment, self-managed teams and compensation schemes such as profit sharing in order to create motivation, commitment and satisfaction of employees.

Keywords: Employee Involvement, Innovative work behavior, Organizational context, Employee Engagement

Introduction

All firms are facing many new challenges such as globalization, technology, competitors, natural disasters, political and other forces. Many environmental factors force

companies to adapt in order to survive the cycle of change. Thus, strategies, structures, and management approaches have to be modified in order to maintain a high level of competitiveness. New products and services have to be innovated to draw people attention ranging from creative approaches to generating demand from customers as much as possible (Shapiro, 2000). The new demands of competition require core competencies from employee-driven innovation for creating increased capacity (Stalk, Evans & Shulman, 1992). As a result, most firms endeavor to differentiate themselves from others through innovation policies. Hence, promoting innovation is playing a critical role to enhance competitiveness for business success (Tsai, 2001; Bowen et al., 2010; Zhang, Chen, & Sun, 2015). Not only innovation but creativity is also a fundamental element for the growth of all businesses nowadays (Martins & Terblanche, 2003; Anthony et al., 2008). Indeed, innovation behavior encompasses employee creativity to generate or implement new ideas to produce new products, services, processes and procedures (Anderson, De Dreu, & Nijstad, 2004; Miron, Erez, & Naveh, 2004). Therefore, creative potential for innovation as a core competency have become imperative in today's competitive marketplace. However, innovation is not a naturally occurring phenomenon. It requires proper criteria from policies, environment at the workplace, effective strategies and framework to the exploitation of new idea (trial and error). This study examines the factors underlying employee behavior that facilitates emerging views of creativity and innovation behavior.

Numerous researches have investigated innovation and its antecedent and consequences. Employee involvement is an important variable leading to various outcomes, such as, increased employee performance, less absenteeism, reduced turnover rate, and improvement in quality and production cycle time (Manz & Sims, 1987; Versteeg, 1990; and Harris, 1992). Unfortunately, few studies have examined cognitive behavior of individual-level employee activities leading to involvement in innovative behaviors. Moreover, empirical examination of employee involvement and employee engagement studies were conducted largely in the U.S. and Europe, but are lacking in other contexts or other cultures. Hence, the main objective of this study explores the relationship between employee's involvement, engagement and innovative behaviors of employees in Thai organizations.

In this study, organization context was investigated as the moderating variable. Organizational context is defined as workplace flexibility, culture and climate. Workplace flexibility refers to the ability to change policy in the workplace. This study was intended to

contribute to innovation research in terms of two aspects. First, we proposed an integrated model to explore the role of employee involvement and employee engagement as an antecedent of innovation work behavior of employees. Second, it intended to examine the moderating role of organizational context that influences the relationship between employee involvement, employee engagement and innovation work behavior.

Literature review

Social Exchange Theory

Social exchange theory has been used to understand organization behavior for many decades. Russell and Marie (2005) argued that social exchange theory is derived from reward transaction and relationships of others (reciprocal, exchange, negotiate rule) in exchange for mutual benefits in an economic and social exchange relationship. Social exchange theory involves relationship with another person in trusting, loyal and mutual commitments (Stafford, 2008). Dabos and Rousseau (2004) stated that social exchange theory provides an explanation to explain reciprocity within a social relationship between employees and the organization. This reciprocity not only refers to cooperative exchange between employee and the organization, but also employee to employee (Dabos, & Rousseau, 2004). These reciprocal cooperative exchange relationships create improved performance in the workplace under circumstances that employees are satisfied and demonstrate more involvement and engagement (Shaw, Dineen, Fang, & Vellella, 2009). Moreover, De Jong and Hartog (2007) found that when employees perceive support from their line manager, employees tend to reciprocate with innovative behaviors as an exchange reward relationship. Thus, the degree of social exchange from managers' behavior effects innovative behavior of employees and performance outcomes.

Innovation

Businesses have moved from price competition to innovation-driven competition (Anthony et al., 2008; Santamaria et al., 2012). Some well-known companies, such as 3M, Apple, Google and P&G have adopted the innovation approach as one of the major company policies or culture of the organization to produce differentiated and innovative products which make them leaders in their industries. At present, consensus has yet to be reached on the definition of innovation. Van de Ven, (1986) stated that innovation refers to production,

adoption and implementation of useful ideas, including the adaptation of products or processes from outside an organization. Damanpour (1992) refers to innovation as the adoption of a new idea such as new products, processes and procedures in an organization. Alonso & Bressan (2016) confirmed that innovation is the application of any new idea. Innovation is a crucial concept to thrive and compete with others in the changing business environment (Devloo et. al., 2014). Innovation brings about various advantages for organizations, for example, increasing efficiency, quality of relationships, and reducing production cost and errors (Bunduchi & Smart, 2010; Bunduchi, Weisshaar, & Smart, 2011). Blumentritt, Kickul and Gundry (2005) argued that a company which emphasizes innovation activity could benefit not only from creative ideas and opportunities but also organizational performance. Martins and Terblanche (2003) stated that in order to utilize the innovation approach, organization should stimulate creativity and innovation as the organizational cultural norms or process to influence people within a company to follow. Istance (2011) and Oke (2007) confirmed that intangible assets are becoming more important than tangible assets, i.e., human intellect is becoming more important than machine and physical facility. Ulhoi (2010) argued that the contemporary business organization relies on human capital factor, not only from top management but also the lower skilled employees to participate and becomes an important factor of production in the organization. In general, creativity and innovation concepts are mostly performed within marketing or R&D department (Moosa & Panurach, 2008). Thus, human components are the most important element in the innovation process, since innovation is introduced by the intellect of people (Van de Ven, 1986).

Innovative Work Behavior

Innovation behavior is broadly defined in terms of different perspectives after Scott and Bruce published in year 1994, 1998 under the concept of “innovation work behavior”. Kanter (1988) argued that innovation at the individual level is a process that is derived from recognizing the problem and attempting to solve that problem by creating or adopting ideas for better solutions. West and Farr (1990) defined innovation work behavior as the intentional introduction and application, within a role, group or organization of ideas, processes, products or procedures, new to the relevant unit adoption, designed to significantly benefit the individual, the group, organization or wider society. Amabile (1996) defined innovation work behavior as the successful implementation of creative ideas within an organization. De Jong

and Hartog (2007) defined innovation work behavior as behaviors directed towards the initiation and application (within a work role, group or organization) of new and useful ideas, processes, products or procedures. De Jong and Hartog (2007) argued that innovation processes consist of initiation and implementation phase, but many previous studies on innovative work behavior focused only on the creative or the idea generation stage and few studied the implementation stage of creative ideas. Innovative behavior is a complex behavior incorporating the creation or adoption and implementation of new ideas (Hakimian, Farid, Ismail, & Nair, 2016). It includes behaviors or abilities that relate, directly and indirectly, with the development and introduction of innovations into a workplace (De Spiegelaere, Van Gyes, & Van Hootegem, 2015). Many studies define innovative behavior as multistage processes and procedures. Kanter (1988) identified four stages of an innovative process of individual work behavior as 1) idea generation and activation of the drivers of innovation; 2) coalition building and acquisition of the power necessary to move the idea into reality; 3) idea realization and innovation production for implementation; and 4) transfer or diffusion of the idea. Janssen (2004) described innovative behavior which comprises three behaviors such as finding an idea, improving an idea, and realizing an idea. Unlike creativity, innovative behavior focuses on the behavior rather than only the generation of new ideas. Miron, Erez, and Naveh (2004) found that creative people are not greatly innovative. An employee who has innovative work behavior can respond to new requirements of customer demand faster than other colleagues in the workplace. Thus, innovative behavior is stimulated from generating ideas by individuals attempting to search for the best solution for adoption at the beginning. Indeed, employee willingness and agreeableness and support by the organization are required for employees to produce innovative work behaviors.

Employee Involvement

Employees are the most important asset for organizations (Gabcanova, 2011). Employee involvement is defined as the degree that the organization's members participate in the decision-making process (Locke & Schweiger, 1979; Amah & Ahiauzu, 2013). Capelli and Rogovsky (1998) argued that employee involvement and participation could derive by intrinsically motivated behavior when involvement leads to job redesign of individual tasks. Denison (2007) inferred that the organization should build worker's capacity, ownership and responsibility in their works and workers should share knowledge and information with each

other. The sharing of knowledge and information is an essential component to lead new and innovative products or processes as employee involvement influences organizational performance and Total Quality Management (TQM) processes (Sun, Hui, Tam, & Frick, 2000). Empirical evidence from Tipu (2014) found that the encouragement of employee involvement enhanced service and product innovation. The success of an organization depends upon the employees' contribution and employee involvement. Knuppert (2007) stated that employee involvement not only helps in the creation of product or processes innovation but also create values for the organization. Employee-driven innovation with involvement could create added value for the organization, such as, improve company's total performance, job satisfaction, employee retention, etc. Rank et al. (2004) stated that employees are willing to initiate new ideas, problem solving or implementation when they feel safe and flexible in an innovation culture at the workplace. Therefore, we believe that employees who are involved or more participative could create more innovation behavior, which also supports the organization. Thus, the following hypothesis is posited:

H1. Employee involvement has a positive relationship with innovation work behavior.

Employee Engagement

Employee engagement is becoming a strategic driven requirement for business today in order to extend their organizational effectiveness, innovation and competitiveness in competitive (Madhura & Deepika, 2014). Many scholars have concluded that employee engagement leads to high productivity, lower turnover, increased customer satisfaction and increased workplace performance (Richman 2006; Shuck & Rocco 2011; Rana et al., 2014). The definition of employee engagement lacks consensus since employee engagement has been associated with other constructs, such as, job involvement, organization commitment or organizational citizenship (Saks 2006). Karn (1990) defined employee engagement as the harnessing of organization members' selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances. Schaufeli et al., (2002) also defined employee engagement as a positive and fulfilling feeling in work and employees who are engaged in work are alert, willing to invest effort, and persistence. Further, Schaufeli and Bakker (2004) defined employee engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigour, dedication and absorption. Robinson and Hayday (2004) stated that employee engagement is a positive

attitude of employees to enhance job performance and organization effectiveness under awareness of the context of organization. Moreover, employees are dedicated to and absorbed in work (Bakker & Demerouti, 2008). Salanova and Schaufeli (2008) furthered point out that engagement is involved with an enduring affective motivational state which does not focus on any particular object. The definitions above share a common ground of employee engagement as cognitive-absorption, emotional-dedication, physical-vigor and mentally-fulfillment in work which lead to higher organization performance outcomes. Agarwal (2014) reported that work engagement is positively related to innovative behavior. Binnewies et. al, (2007) also found that open communication (initiation and generation of new ideas) of employees encourages creative engagement. De Spiegelaere, Van Gyes, and Van Hootegem (2015) supported that when employees are highly autonomous and not restricted by time pressure, they would be more engaged and exhibit more innovative behavior. Therefore, most companies realize that employees who are truly engaged as "passion in work" are not only important for their increase productivity but also affects their accountability and retention in the company (Madhura & Deepika, 2014). Thus, the study posits the following hypothesis:

H2. Employee engagement has a positive relationship with innovation work behavior

Organizational Context

Several studies have found that the organizational context which allows employee participation can increase productivity and job satisfaction (e.g., Cohen, Ledford & Spreitzed, 1996; Harris, 1992; Cordery, Mueller & Smith, 1991). Martins and Terblanche (2003) stated that organizations with an innovative work climate have innovative ways in terms of creating problem solving for the organization. Nevertheless, the important components to facilitate and motivate innovation conditions depend upon employee's abilities, efforts and situations in the workplace (Angle, 1989). Supportive conditions are required for employee willingness to innovate. This study attempts to focus on organizational context that support employee involvement and engagement in decision making, work setting and process which encourage and support employee for create innovation behavior at the workplace. Schneider (1990) defined organizational context as organizational members shared perceptions of formal and informal organization rewards, expectations, policies, and procedures. The concept of organizational context differs from the concept of organization culture and structural context where structural context refers to policies, processes and procedures as administrative mechanisms that foster behaviors of employees, but organization culture refers to the

underlying belief systems and values of individuals in the organization (Bower & Doz, 1979; Denison, 1990). Thus, organizational context reflects both structure and culture of the organization. Am (2015) stated that innovation is a process that incorporates the processes, structures and cultures of organizational work. Researches showed that organizational context has a strong influence on employee innovation behavior. Xie, Wu, and Zeng's (2016) empirical evidence found a positive relationship between knowledge sharing, organizational innovation atmosphere, team decision-making, organizational change and innovation performance of organizations. Hartmann (2006) argued that innovative organization are more likely to have a good organizational climate. Khazanchi *et al.* (2007) also confirmed that organizational innovation culture has a significant impact on processes within organization. According to Fogel, (2017) the persuasive strategy of managers to employees is positively associated with attitude and creative behavior. The creative idea- searching activities often require permission from their manager to implement the process (Lukes & Stephan, 2017). Empirical evidence from Lukes and Stephan (2015) found that managerial support is an extremely important factor in order to facilitate employee innovation behavior which creates a positive mediate effect. However, the evidence shown in many researchers measure organizational context as an intervening variable in order to determine between company resources and job outcome (Amabile, 1996; Ekval, 1996; Moreno, Morales & Montez, 2006). Scott and Bruce (1994) argued that the organization climate encourages innovative behavior, by providing the necessary resources. Axtell et al. (2000) showed that the organizational context encourages employees to express innovative work behavior when they perceive support for their ideas during the implementation stage. Therefore, organization support and facilitation of processes, structures and cultures of organizations are required for the development of innovative work behavior (Coakes & Smith, 2007). Based on the above analyses, the study proposes the following hypothesis:

H3. Organizational context has a positive relationship with innovation work behavior.

H4. Organizational context will mediate the effects of employee involvement and employee engagement.

Method

Participants and data collection

Data were collected from Thai enterprises which had received Thailand Trust Mark: TTM. Thailand Trust Mark (TTM) is a symbol of excellence and trusted quality of Thai products and services given by Ministry of Commerce of Thailand. There are 364,492 companies in Thailand, but 696 companies have received the TTM since 2012. The main respondents in this study were senior employees and supervisors/managers in Marketing or R&D departments of these firms. The survey employed a random sampling technique approach. The survey questionnaire was collected via hand-over, e-mail, or fax. A total of 598 questionnaires were distributed and 450 were returned. However, only 400 sets were usable for analysis based on a confidence level at 95%, accepting a 5% margin of error.

Measurement scales

According to the research objectives, four constructs were used in the study including innovative work behavior as an exogenous variable and employee involvement, employee engagement as endogenous variables. Organizational context was examined as mediating variable. This study adopted valid constructs from existing scales and widely used questionnaires. All four measurement constructs were measured with a self-report approach using the five-point Likert scale (1 = never to 5 = almost always.) as following;

To measure innovative work behavior, the scale developed by Scott and Bruce (1994) was adopted. They developed six items from Kanter (1988). Scott and Bruce (1994) measured behavior on 3 major tasks: idea generation, coalition building and idea realization. The Cronbach's Alpha was 0.89.

To measure organizational context was also adopted from Scott and Bruce (1994). There are 16 items measuring tolerance for diversity, support for creativity and reward for innovation. The Cronbach's Alpha for organization support for innovation was 0.92.

To measure employee involvement, the scale developed by Kanungo's (1982) was used. There are 10 items to measure an individual's psychological identification. The original scale used a 6-point Likert-scale but this study used 5-point Likert scale. The Cronbach's Alpha was 0.86.

To measure the level of employee engagement, a scale developed by Schaufeli et al. (2006) was used. The 9 items were adopted as Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9).

There are three sub-dimensions of the characteristics of the work engagement, namely vigor (three items), dedication (three items), and absorption (three items). The Cronbach's Alpha was 0.92.

Results

The sample was composed of male 43% and female 57%, age older than 36 years 29.1% age younger than 36 years 71.1%, undergraduate 71.6%. The duration in the company for less than 5 years was 53% and less than 5 years 47%. The number of employees in company was less than 50 employees 3.3% and more than 50 employees 96.7%, type of business, manufacture 59%, retail and wholesale 16.3%, services 21.8% and others 3%.

Validity of the Scales

Construct validity was employed to measures how well the questionnaire measures what it is supposed to measure. Construct validity can be measured by convergent validity and discriminant validity. The convergent validity can be assessed by internal consistency (reliability test) and discriminant validity can be assessed using either exploratory factor analysis or confirmatory factor analysis. In this study, reliability test, exploratory factor analysis (EFA), and confirmatory factor analysis (CFA) were adopted to measure construct validity. Exploratory factor analysis (EFA) was used to reduce factors and cluster factors which are highly correlated to represent a theoretically meaningful dimension construct (Ho, 2006). In contrast, confirmatory factor analysis was used to establish a valid measurement model prior to testing the structural equation model (SEM). EFA was conducted for each construct using principal component analysis with VARIMAX orthogonal rotation method and coefficient value greater than 0.4 which exceeds the minimal level of practical significance of the structure was set (Hair et al., 2006).

The total variance which explained four factors is approximately 59.72%. There were no cross loadings after eliminating problematical items. The reliability test was performed for internal consistency after conducting factor analysis and used accepted level value α = 0.7 (Nunnally,1978; Hair et al., 2006). The reliability was assessed to define the internal consistency of each factor. Table 1 contains a summary of means, standard deviations, correlation and Cronbach alpha.

Table 1 Mean, Standard Deviations, Correlations Matrix, and Cronbach Alpha (N = 400)

No.	Construct	Mean	SD				
1.	INV	3.90	.58	(.864)			
2.	IWB	3.74	.57	.420**	(.839)		
3.	ENGAGE	4.00	.46	.687**	.483**	(.789)	
4.	CONTEX	3.74	.54	.728**	.476**	.692**	(.881)

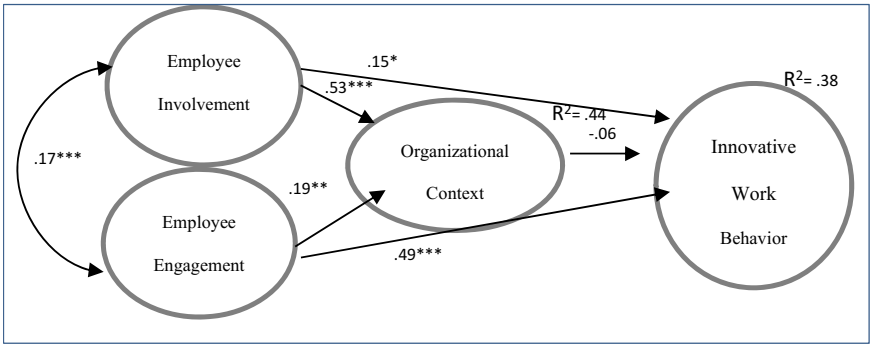
*p < .05, **p < .01. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), Coefficient Alphas are in the parentheses

Table 2 Confirmatory Factor Analysis

Models	x^2	df	CMIN/DF	RMSEA	CFI	TLI	PNFI
Measurement	729.59	246	2.966	.070	.89	.872	.747

Confirmatory factor analysis (CFA) found that the model fit the data well as shown in Table 2. There were 24 measurement variables with 54 sample moments. The group was established with a 300 samples size. The hypothesized model shows the results of the Chi-square test (χ^2) = 729.59, χ^2/df = 2.966, lower than 3 indicates a good fit (Hair et al., 2006). The baseline comparison fit indices of NFI = .838, RFI = .818, IFI = .89, TLI = .872, and CFI = .89. Root-mean-square error of approximation (RMSEA) = .070. The Parsimonious Normed fit index (PNFI) = .747, which is above the cutoff point of .60. In addition, as seen above, all items loaded significantly on their respective constructs and enhanced support for convergent validity.

Figure 1. Illustrates the structure path estimates of the hypothesized model.



*Structural path estimates are the standardized parameter estimates.

***p < .001, **p < .01, *p < .05 one-tailed test.

Analysis and findings

In order to test the relationship and mediation for hypotheses, structural equation modeling (SEM) analysis was performed by two separate tests. The first test was adopted to test hypothesis H1 to H3 for direct relationship. The second test was aimed to test mediation hypothesis on H4 by performed the bootstrapping procedure.

As shown in Table 3, the findings indicate that employee involvement has a significant positive effect on innovative work behavior (β = .15, C.R.= 2.07, $p < 0.05$) hence, H1 is supported. Moreover, the effect on employee engagement has a significant positive effect on innovative work behavior (β = .49, C.R.= 5.95, $p < 0.001$), consequently, H2 is supported. However, the finding indicate that organizational context has no significant positive effect on innovative work behavior (β = -.06, C.R.= -.944, $p > 0.05$) hence, H3 is not supported.

For the mediation hypothesis (H4), the structural model shows there are two mediating roles of organizational contexts: i) Employee Involvement to Innovation Work Behavior and ii) Employee Engagement to Innovation Work Behavior. We found insignificant and negative results from indirect effects of the two outcomes variable through organizational context using bootstrapping estimates re-sampling process and 95% confidence of two-tailed significance. Since the direct effect is higher than the indirect effect, the mediation effect is not indicated, hence, H4 is not supported as shown in Table 3.

Table 3 Summary of Estimates

Direct effect

Exogenous Variable	**Endogenous Variable**	**Beta Estimate (β)**	**S.E.**	**C.R.**	**P-Value**	**Result**
Employee Involvement	IWB	.151	.073	2.07	.038	Supported H1
Employee Engagement	IWB	.493	.083	5.95	.000	Supported H2
Organizational Context	IWB	-.063	.067	-.944	.345	Not Supported H3

Indirect effect through Organizational Context

Exogenous Variable	Endogenous Variable	Indirect Effect	Standard Error	Lower Bound	Upper Bound	P-Value	Result
Employee Involvement	IWB	-.036	.06	-.13	.07	.548	Not Supported H4
Employee Engagement	IWB	-.014	.28	-.072	.02	.484	

Discussion and Conclusion

This study aimed to examine the effects of employee involvement, employee engagement and organizational context through innovative work behavior among employees in specified Thai organizations. This study is also aimed to enhance understanding of innovative work behavior based on the social exchange theory. Our finding indicated that direct relationship of employee involvement and employee engagement have a statistically significant and positively effect on innovative work behavior but organizational context was found to have no statistical significance with innovative work behavior. The results provide partial support for the hypothesis. This outcome was consistent with previous findings (Agarwal, 2014; De Spiegelaere et al.; Tipu, 2014; Knuppert, 2007). The empirical results show innovative work behavior contributes more to the intrinsic rather than extrinsic factors since the results indicate that organizational context is not statistically significant. Also, indirect effect of organizational context was found to have no mediating relationship in terms of both employee involvement and employee engagement to innovation work behavior. This surprising result was similar with Yıldız et al. (2017).

Our findings implied many theoretical implications. First, these empirical results make a significant contribution to enhance the understanding of employees' innovative behavior. Second, these empirical results also provide an insight into how organizations can motivate innovative behavior through involvement and engagement schemes. Finally, the mediating hypothesis revealed insignificant and negative relationship with organizational context, despite the fact that the mediating hypothesis was developed based on previous studies (Scott and Bruce, 1994; Amabile, 1996; Ekval, 1996; Moreno, Morales & Montez, 2006). Yıldız et al. (2017) argued that supportive climate of the workplace could prevent innovative intentions. Klein and Sorra (1996) argued that employees' perceptions of organizational climate to adopt

innovation may vary between individuals, between groups, or organization. The conflict with co-workers and dissatisfaction with co-workers could diminish innovative work behavior at the workplace (Jannsen, 2003).

Practical Implications

Based on the findings, managers or practitioners should encourage employee participation to get more involvement and engagement. Our empirical evidence suggests that innovative work behavior is derived from intrinsic motivation, thus organizations ought to focus on a supportive climate. Organization policies should promote and facilitate employee synergy- schemes to create innovative work behavior. The policy of the organization should bond and fit with employee values, skills and capabilities such as job rotation, flexible job assignment, self-managed teams and compensation schemes such as profit sharing in order to create motivation, commitment and satisfaction of employees. Inevitably, it is a challenge for organizations to create the conditions for innovation. Under uncertainty of the environment, engaging employees and involving employees could become a strategic imperative for organizations with passionately committed employees who willingly commit themselves to increase productivity and organization effectiveness from innovative work behavior that could become a key source of sustaining the competitive advantage of the organization.

Limitations

This study has several limitations. First, innovative behavior is a complex and multilevel relationship construct which requires a longitudinal analysis. This study only measures cognitive behavior of individual-level employee activities regarding involvement in innovative behavior under organizational contexts. We are interested in relationships between employee attitudes and perception of employees rather than real contribution of job titles across the organization. This study does not consider multi-dimensions of other critical factors such as of personality characteristics, individual goals and objectives, relationships with co-workers and line managers which contribute and support the innovative work behavior process. Further research should examine other dimensions such as varying leadership styles, organization culture or commitment which affect cognitive and innovative performance in order to understand the social and contextual antecedents of innovative behavior of employees.

References

Anderson, N., de Dreu, C.K.W., & Nijstad, B.A. (2004). The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of the State-of-the-Science, *Journal of Organizational Behavior. 25*, 147-173.

Anthony, S.D., Johnson, M.W. & Sinfield, J.V. (2008). Institutionalizing innovation, *MIT Sloan Management Review*. *49*(2), 45-53.

Amabile, T.M. (1996). *Creativity and Innovation in Organizations*. Harvard Business School, Boston, MA, *5*.

Am, C. S. (2015). The best practices for innovation within news organizations. Retrieved on March 09, 2017, from https://www.americanpressinstitute.org/publications/reports/strategy-studies/best-practices-for-innovation

Angle, H., (1989). *Psychology and organizational innovation, in A. H. Van de Van, A. H Angle, H.L. and M.S. Poole, Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies*. Harper & Row, New York.

Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shop floor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 73*, 265-285.

Bowen, F.E., Rostami, M. & Steel, P. (2010). Timing is everything: a meta-analysis of the relationships between organizational performance and innovation. *Journal of Business Research*, *63*(11), 1179-1185.

Bower, J. L. & Yves L. Doz. (1979). Strategy formulation: A social and political process, In D.E. Schendel and C.W. Hofer (Eds.) *Strategic Management.* Boston: Little, Brown and Company, 152-166.

Binnewies, C., Ohly, S., & Sonnentag, S. (2007). Taking personal initiative and communicating about ideas: What is important for the creative process and for idea creativity? *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 16, 432-455.

Blumentritt, T, Kickul, J. & Gundry, L. K. (2005). Building an Inclusive Entrepreneurial Culture: Effects of Employee Involvement on Venture Performance and Innovation. *Entrepreneurship and Innovation,* 77-84.

Coakes, E, & Smith, P (2007). Developing communities of innovation by identifying innovation champions: The Learning Organization. *The international journal of knowledge and Organization Learning Management*, *14*(1), 74-85.

Dabos, G.E, & Rousseau, D.M (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, *89*(1), 52-71.

Denison, R. D. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley, New York.

De Jong, J. & Den Hartog, D. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management, 10*(1), 41-64.

De Jong, J. & Den Hartog, D. (2008*). Innovative Work Behavior*. Zoetermeer: Scales.

De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23-36.

Devloo, T., Anseel, F., Beuckelaer. A. D. & Salanova. M. (2014). Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(4), 1-14.

Ekvall, G. (1996). Organizational Climate for Creativity and Innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *1*(5), 105-123.

Gabcanova, I. (2011). The employees- the most important asset in the organization. *Human Resources Management & Ergonomics,* 1-12.

Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative work behavior in construction organizations. *Construction Innovation, 3*(6), 159-172.

Istance, D. (2011). Education at OECD: recent themes and recommendations. *European Journal of Education*, *46*(1), 87-100.

Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*, 347-364.

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 201–215.

Kahn, W.A. (1992). To be fully there: psychological presence at work. *Human Relations*, *45*(4), 321-49.

Khazanchi, S., Lewis, M.W., & Boyer, K.K. (2007). Innovation-supportive culture: the impact of organizational values on process innovation. *Journal of Operations Management*, *25*(4), 871-884.

Klein, K. J., & Sorra, J. S. (1996). The challenge of innovation implementation. *Academy of Management Review, 21*(4), 1055-1080.

Knuppert, M. L. (2007). Employee-driven innovation – a trade union priority for growth and job creation in a globalized economy. *The Danish Confederation of Trade Unions*, 1-21.

Locke, E. A., & David M. S. (1979). Participation in Decision-Making: One More Look." In Barry M. Staw and Larry L. Cummings, eds. *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, Conn.: JAI Press, *1*, 265-339.

Lukes, M. & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation, A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, *23*(1), 136–158.

Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management, 6*(1), 64-74.

Madhura, B. & Deepika, P. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *133*, 106–115.

Miron, E., Erez, M., & Naveh, E. (2004). Do Personal Characteristics and Cultural Values That Promote Innovation, Quality, and Efficiency Compete or Complement Each Other? *Journal of Organizational Behavior, 25*(2), 175-199.

Oke, A. (2007). Innovation types and innovation management practices in service companies. *International Journal of Operations & Production Management, 27*(6), 564–587.

Rana, S., Ardichvili, A. & Tkachenko, O. (2014). A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement. *Journal of Workplace Learning*, *26*(3/4), 249-266.

Rank, J., Pace, V.L., & Frese, M. (2004). Three for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology: An International Review, 53*, 518-528.

Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan*, *49*, 36-39.

Robinson, D. Perryman S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.

Shapiro, G. (2000). Employee involvement: opening the diversity Pandora's Box?, *Personnel Review*, *29*(3), 304 – 323.

Schaufeli. W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi sample study, *Journal of Organizational Behaviour*, *25*, 293-315.

Shuck, B., Reio, T. G. & Rocco, T. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables, *Human Resource Development International*, *14*, 427-445.

Santamaria, L., Nieto, M.J. & Miles, I. (2012). Service innovation in manufacturing firms: Evidence from Spain, *Technovation*, *32*(2), 144-155.

Schneider, B. (1990). *The climate for service: An application of the climate construct*. In B. Schneider, Organizational climate and culture San Francisco: Jossey-Bass. 383-413.

Scott, S. & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, *37*(3), 580-607.

Smith, R. (2017). Work(er)-driven innovation, *Journal of Workplace Learning*, *29*(2), 110–123.

Stafford, L. (2008). Social Exchange Theories. In L.A. Baxter and D.O. Braithwaite (Eds.), *Engaging theories in* 13 *interpersonal communication: Multiple perspectives.* Thousand Oaks. 377-389.

Stalk, G., Evans, P., & Shulman, L. E. (1992). Competing on capabilities: The new rules of corporate strategy. *Harvard Business Review*, March-April, 57-69.

Ulhoi, J. P. (2010). Employee-driven innovation: extending the license to foster innovation, *Management Decision*, *48*(1), 65–84.

Van de Ven, & A. H. (1986). Central problems in the management of innovation, *Management Science*, *32*(5), 590-607.

West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work*. Oxford: John Wiley.

Xie, X., Wu, Y., & Zeng, S. (2016). A theory of multi-dimensional organizational innovation cultures and innovation performance in transitional economies: The role of team cohesion, *Chinese Management Studies*, *10*(3), 458–479.

Yıldız, B., Uzun, S. & Coskun, S. S. (2017). Drivers of innovative behaviors: The moderator roles of perceived organizational support and psychological empowerment, *International Journal of Organizational Leadership, 6*, 341-360.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกรณีศึกษา: พนักงานบริษัท ซัสโก้ จำกัด

พรพิมล จรุงวิศาลกุล และ ปรมินทร์ โฆษิตกุลพร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

THE CAUSAL FACTORS TOWA RD A QUALITY RELATIONSHIP AFFECTING THE SAVINGS BEHAVIOR FOR RETIREMENT A PROVIDENT FUND. CASE STUDY: EMPLOYEES OF SUSCO COMPANY LIMITED

Pornpimol Charungwisankul and Paramin Khositkulporn

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand

E-mail address: limheang8899@gmail.com, paramin.k@mail.rmutk.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 19 มีนาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 15 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 22 มีนาคม 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในบริษัท ซัสโก้ จำกัด ซึ่งมีจำนวนสมาชิก 210 คนโดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกประชากรในบริษัท ซัสโก้ จำกัด ที่ออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ AIA ตั้งแต่อายุ 25 ปีขึ้นไปมีจำนวนทั้งหมด 145 คนโดยมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย หรือแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ หาค่าความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) 2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Test : $\mathbf{X}^2$- Test) วัดค่าระดับความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Cramer's Vโดยผ่านโปรแกรม SPSS

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มากที่สุด คือ อายุการทำงานมีค่าสัมประสิทธ์ Cramer's V ที่ 0.280 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ถัดมาจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีค่าสัมประสิทธ์ Cramer's V ที่ 0.257 ค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ถัดมาอายุ และสถานภาพการสมรสมีค่าสัมประสิทธ์ Cramer's V ที่ 0.243 ค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ถัดมาระดับการศึกษามีค่าสัมประสิทธ์ Cramer's V ที่ 0.204 ค่า Sig. เท่ากับ 0.237และ เพศมีค่าสัมประสิทธ์ Cramer's V ที่ 0187ค่า Sig. เท่ากับ 0.281 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่

มีผลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มากที่สุดคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าสัมประสิทธ์ Cramer’s V ที่ 0.369 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ถัดมาผลตอบแทนของกองทุนมีค่าสัมประสิทธ์ Cramer’s V ที่ 0.289 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนมีค่าสัมประสิทธ์ Cramer’s V ที่ 0.239 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007

ดังนั้น ปัจจัยเศรษฐกิจจึงมีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากที่สุด โดยมีปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยอันดับที่หนึ่ง รองลงมาคือปัจจัยด้านผลตอบแทนของกองทุน ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน รองลงมาจำนวนสมาชิกในครอบครัว

คำสำคัญ: การออม พฤติกรรมการออม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Abstract

The purpose of this research was to study the causal factors toward quality relationship affecting the savings behavior for retirement through the provident fund of employees in private organizations through the provident fund of SUSCO Company Limited, which had 210 members. The researcher would select the population in SUSCO Co., Ltd. that have a saving in AIA Provident Fund from the age of 25 years and over. There were total of 145 sampling which was selected the sample group with the aim or purposive sampling. The statistics used for data analysis are as follows: 1. Descriptive Statistics Analysis: Frequency, Percentage and Mean 2. Analyzed by using Inferential Statistics (Chi-Square Test :$\mathbf{X}^2$- Test) to measure the relationship level by using Cramer's V statistics through the SPSS program.

The results of the study demonstrated that 1.) Personal factors that had a quality relationship affecting the savings behavior for retirement through the provident fund the highest was the working age, with the Cramer's V coefficient of 0.280, Sig value equal to 0.000. The number of family members had Cramer's V coefficient at 0.257. Sig value was equal to 0.004. Next, age and marital status have a Cramer's V coefficient of 0.243. Sig value was equal to 0.012. Next, education level had the value of Cramer ’S V at 0.204, Sig value of 0.237, and last, gender with Cramer’s V value at 0187, Sig value equal to 0.281. 2.) The economic factors that had a quality relationship affecting the savings behavior for retirement through the provident fund, the most was an average monthly income with Cramer's V coefficient at 0.369, Sig value equal to 0.000. Next, the return of the fund had the Cramer's V coefficient of 0.289

with Sig. Equal to 0.000 and the average monthly expense was Cramer's V At 0.239 with a Sig value of 0.007.

Therefore, economic factors that had a quality relationship affecting the savings behavior for retirement through the provident fund most. An average monthly income factor being the number one factor followed by the return of the fund, for personal factors, a quality relationship affecting the savings behavior for retirement through the provident fund are working age, followed by the number of family members.

Keywords: Savings, Saving behavior, Provident fund

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำหรับการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 10 ถึงฉบับที่ 12 ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับการออม ดังนี้ ความไม่สมดุลระหว่างการออมและการลงทุนก่อให้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศ จากการศึกษาของนางสาวกันยากร เอี่ยมแบน (2558) ชี้ให้เห็นว่า เงินออมภายในประเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สำหรับกลุ่มประเทศที่ประสบปัญหาเงินออมไม่เพียงพอต่อความต้องการลงทุนในประเทศ เงินออมจากต่างประเทศจะเข้ามามีส่วนทดแทนส่วนต่างที่ขาดไป ซึ่งในระยะยาวก่อให้เกิดความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจในอนาคตได้ และการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โครงสร้างประชากรของประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย (Aging Society) ปี 2564 จะมีประชากรสูงวัยร้อยละ 20 และในปี 2579 จะมีสูงถึงร้อยละ 30 ในทางกลับกันคนวัยทำงานมีสัดส่วนลดลง ขนาดของครอบครัวเล็กลง จำนวนครอบครัวเดี่ยวและอยู่คนเดียวเพิ่มขึ้น สภาพสังคมของประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก ในขณะที่คนไทยยังมีการออมที่ต่ำ,ขาดการวางแผนการออม นอกจากนี้ยังมีความเหลื่อมล้ำเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม, การบริการสาธารณะและเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ในการพัฒนาประเทศ เงินทุนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนโดยทั่วไปแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการพัฒนาประเทศมาจาก 2 แหล่งสำคัญคือ (1) เงินออมภายในประเทศซึ่งประกอบด้วยการออมจากภาคธุรกิจภาคครัวเรือน ภาครัฐบาลภาครัฐวิสาหกิจและภาคสถาบันการเงิน (2) เงินทุนจากต่างประเทศหรือเงินออมของภาคต่างประเทศซึ่งประกอบด้วยเงินกู้เงินช่วยเหลือเงินลงทุนจากต่างประเทศและเงินอื่นๆ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลังและสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง, 2547 : 4)

สำหรับประชาชนการออมภาคครัวเรือนนั้นจะมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการดำเนินชีวิตของประชาชนจะเกี่ยวข้องกับรายได้และรายจ่าย การที่มีเงินออมเพียงพอจะช่วยให้ประชาชนสามารถจับจ่ายใช้สอยอย่างไม่ขาดแคลน เช่น มีชีวิตสุขสบายในยามเกษียณ, มีเงินใช้ในยามฉุกเฉินและมีมรดกสำหรับบุตรหลาน รวมถึงการชดเชยการเพิ่มขึ้นของระดับราคาสินค้า (เงินเฟ้อ) เป็นต้น หากภาคครัวเรือนมีระดับการออมที่ลดลง

ลดลงจะทำให้ประสบกับปัญหาการขาดแคลนทางการเงินของบุคคลได้และจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เช่นกรณีเงินไม่เพียงพอต่อความต้องการก็จะก่อให้เกิดหนี้สินจากการกู้ยืม เมื่อประชาชนไม่มีความสามารถพอที่จะชำระหนี้ได้ ก็จะเป็นภาระให้กับสังคมและรัฐบาลที่ต้องคอยให้ความช่วยเหลือ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับการออมของประเทศลดลงตามไปด้วย (นวพร วิริยานุพงศ์, 2558)

ดังนั้นการปรับปรุงโครงสร้างเศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการออมกับการลงทุน โดยเร่งพัฒนาระบบการออมระยะยาวให้สอดคล้องกับการออมตามภาคเศรษฐกิจต่างๆ เพื่อสามารถกำหนดทิศทางการออมได้อย่างเหมาะสม, เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการขยายขนาดการออมให้ครอบคลุมประชากรทั้งประเทศ (อัญชลี วสุนธราภิวัฒก์ และภาพร สูทกวาทิน, 2553) ดังนั้นการพัฒนาการออมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประชากรที่รัฐบาลจะต้องเริ่มดำเนินการ โดยเริ่มจากการขยายขนาดการออมในภาคครัวเรือนและมีการจัดทำแผนการเงินที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เพียงพอที่จะรองรับความไม่แน่นอนทางการเงินในอนาคต เช่นภาษี, เงินเฟ้อ, ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล หากบุคคลมีการจัดทำการวางแผนทางการเงินที่ดีจะทำให้บุคคลนั้นมีอิสรภาพทางการเงิน (กาญจนา หงษ์ทอง, 2551) จากข้อมูลสถิติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (2560) การเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีมูลค่าทรัพย์สินสุทธิ (NAV) สิ้นสุดไตรมาส 3 ปี 2560 อยู่ที่ 1,059,605 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 2 ปี 2560 จำนวน 39.949 ล้าน หรือ เท่ากับ 3.9% แสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีการออมเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการเติบโตของจำนวนสมาชิกในปี 2556 มีจำนวน 2.606 ล้านคน และในไตรมาสที่ 3 ปี 2560 เท่ากับ 2.9 ล้านคน เพิ่มขึ้น 0.30 ล้าน หรือ เท่ากับ 12% จะเห็นได้ว่ามีการเติบโตของจำนวนสมาชิก และจำนวนมูลค่าสินทรัพย์สุทธิก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (รายงานการเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ www.thaipvd.com/upload/PVDReport_TRI4.pdf)

ดังนั้นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจึงถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะเพิ่มปริมาณเงินออมในระยะยาว, ทำให้เงินออมมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ออมมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง และ มีแผนทางการเงินที่ตอบโจทย์อิสรภาพทางการเงินในวัยเกษียณ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ซัสโก้ จำกัด ที่ออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ AIA ตั้งแต่อายุ 25 ปีขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สมมติฐานการวิจัย

H1: ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการออมด้านสัดส่วนการออม

H2: ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ผลตอบแทนของกองทุน มีผลต่อพฤติกรรมการออมด้านสัดส่วนการออม

ขอบเขตการศึกษา

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ซัสโก้ จำกัด ที่ออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ AIA ตั้งแต่อายุ 25 ปีขึ้นไป เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล คือ ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว และอายุการทำงาน 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และผลตอบแทนของกองทุน

1.2 ตัวแปรตามได้แก่ พฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้แก่ สัดส่วนการออม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาของคนทำงานภาคเอกชนบริษัท ซัสโก้ จำกัด ที่พนักงานออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ AIA ที่อายุเกิน 25 ปี

3. ขอบเขตด้านเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล ในช่วงเดือนมีนาคม–สิงหาคม 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษางานวิจัยจะทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออมเพื่อชีวิตหลังวัยเกษียณของคนทำงานภาคเอกชน

2. การศึกษางานวิจัยข้อมูลที่ได้จะแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของการสะสมเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการออมเงินเพื่อวัยเกษียณอายุ

3. การศึกษางานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการออมเพื่อวัยเกษียณอาจเป็นแนวทางช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการออมเงินไว้ใช้เมื่อวัยเกษียณอายุมากขึ้น นอกจากนี้เป็นการเพิ่มทางเลือกในการออมเงินเพื่อวัยเกษียณอายุของพนักงานในองค์กรภาครัฐและเอกชน

4. ผลการวิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและแก้ไขปัญหาทางการเงินของประชากรหลังวัยเกษียณอายุ

นิยามปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการออม หมายถึงการกระทำของพนักงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บสะสม หรือสงวนรักษาเงินให้อยู่ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันของแต่ละคน เช่น เพื่อใช้จ่ายในวัยเกษียณอายุ เพื่อใช้ในการลงทุน เป็นต้น ซึ่งประกอบด้วย 1) จำนวนเงินออม หมายถึง จำนวนเงินที่

ลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่เก็บสะสมไว้ 2) ลักษณะการออมหรือรูปแบบการออม หมายถึง วิธีการเก็บสะสมเงินออมในลักษณะที่เป็นตัวเงินด้วยวิธีการต่างๆ 3) วัตถุประสงค์ของการออม หมายถึง จุดมุ่งหมายในการออมหรือประโยชน์สุดท้ายที่จะได้รับจากการออมไว้สำหรับอนาคต

2. เงินสะสม คือ เงินที่หักจากเงินเดือนของพนักงานทุกเดือน ที่นายจ้างหักจากพนักงานก่อนที่จะจ่ายเงินเดือนออกไป

3. พฤติกรรมการใช้จ่าย หมายถึง การกระทำที่พนักงานนำเงินไปใช้จ่ายในด้านต่างๆ เช่น ใช้ในการอุปโภคบริโภค การลงทุนในสังหาริมทรัพย์หรืออสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น

4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนที่นายจ้างและพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้น เงินของกองทุนมาจากเงินที่พนักงานจ่ายส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสะสม" และนายจ้างจ่ายเงินเข้าอีกส่วนหนึ่งเรียกว่า "เงินสมทบ" คือ นอกจากพนักงานจะมีออมเงินแล้ว นายจ้างยังช่วยจ่ายสมทบอีกทางหนึ่ง และนายจ้างจะจ่ายสมทบในจำนวนเท่ากันหรือมากกว่าที่พนักงานจ่ายสะสมเสมอ

5. การวางแผนทางการเงิน หมายถึง การสร้างรูปแบบในการใช้จ่ายเงินและการเก็บออมสำหรับวัตถุประสงค์ในอนาคตซึ่งสามารถคาดการณ์ได้หรือไม่สามารถคาดการณ์ได้ เพื่อความมั่นคงสำหรับบุคคลในอนาคต

6. เงินสมทบ คือเงินที่นายจ้างร่วมสะสมกับพนักงานโดยที่นายจ้างจะจ่ายเงินสมทบในจำนวนที่เท่ากับเงินที่หักจากเงินเดือนของพนักงาน

7. ผลตอบแทนของกองทุน หมายถึง ผลประกอบการของกองทุนหลังหักค่าใช้จ่ายแล้ว ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผลตอบแทนของกองทุน AIA ทั้ง 5 กองทุน ดังนี้

กองทุนที่ 1 ลงทุนตราสารแห่งหนี้ 100 %

กองทุนที่ 2 ลงทุนตราสารแห่งหนี้ 90 % และลงทุนตราสารแห่งทุน 10 %

กองทุนที่ 3 ลงทุนผสมหุ้นไม่เกิน 25 % จำนวน 100 %

กองทุนที่ 4 ลงทุนตราสารแห่งหนี้ 50 % และลงทุนตราสารแห่งทุน 50 %

กองทุนที่ 5 ลงทุนตราสารแห่งทุน 50 % และลงทุนหน่วยลงทุนต่างประเทศ 50 %

8. ปัญหาการขาดแคลนเงินออม หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากการใช้จ่ายของพนักงานมีมากกว่ารายได้ ซึ่งทำให้พนักงานไม่สามารถที่จะมีเงินไว้เก็บออมได้

9. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทซัสโก้ จำกัด

10. วัยเกษียณ หมายถึง วัยที่ครบกำหนดอายุการทำงาน เริ่มตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป

11. พนักงานภาคเอกชน หมายถึง พนักงานบริษัทซัสโก้ที่ออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ AIA ตั้งแต่อายุ 25 ปีขึ้นไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในบริษัท ซัสโก้ จำกัด มีจำนวนทั้งหมด 210 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกประชากรในบริษัท ซัสโก้ จำกัด ที่ออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ AIA ตั้งแต่อายุ 25 ปีขึ้นไปมีจำนวน 145 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย หรือแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการวิจัย คือ การใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามเป็น 2 ประเภท คือ คำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมทั้ง 3 ข้อ ประกอบไปด้วยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Average Income) รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน (Average Expenses) ผลตอบแทนของกองทุน (Return from Superannuation funds)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดการออมประกอบไปด้วยสัดส่วนเงินออม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่เพศเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ส่วนอายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว และอายุการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เพื่อตอบแบบสอบถามที่วัดเชิงปริมาณ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณอายุ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และผลตอบแทนของกองทุน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เพื่อตอบแบบสอบถามที่วัดเชิงปริมาณ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยกำหนดพฤติกรรมการออมด้านสัดส่วนการออม ได้แก่ สัดส่วนเงินออม คำถามแบบปลายเปิด เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Question) เป็นข้อมูลแบบ Identification โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เพื่อตอบแบบสอบถามที่วัดเชิงปริมาณ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัยช่วยออกแบบสอบถามตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นหาข้อมูลจากเอกสาร วารสาร ที่สามารถอ้างอิงได้ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 ชุด แก่พนักงานบริษัทซัสโก้ จำกัด ที่ออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ AIA ตั้งแต่อายุ 25 ปีขึ้นไป และรอรับแบบสอบถามที่ทำการตอบจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้วคืนด้วยตนเอง เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดไว้แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องของผู้วิจัยและพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งในภาพรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ฯลฯ โดยสถิติที่ใช้ คือ แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ระดับค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางแบบร้อยละ (Percentage) ประกอบคำอธิบายวิเคราะห์รูปแบบการออมโดยหาร้อยละของรูปแบบการออม

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่กำหนดจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออม โดยสถิติที่ใช้ คือการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Test : X^2- Test) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว และทดสอบขนาดความสัมพันธ์ต่อไปโดยใช้สถิติ Cramer's V ใช้วัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

และมีสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการออมด้านสัดส่วนการออม

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และผลตอบแทนของกองทุน มีผลต่อพฤติกรรมการออมด้านสัดส่วนการออม

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 ส่วนใหญ่มีอายุ 25– 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ส่วนมากจำนวนสมาชิกในครอบครัวอยู่ที่ 3-4 คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-

21,000 บาท มีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 5,001-10,000 บาท สมาชิกส่วนใหญ่มีผลตอบแทนของกองทุนอยู่ที่ 1% - 5%

ตารางที่ 1.1 ผลการศึกษาจากการการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม พฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่าน สัดส่วนเงินออม	Cramer's V	X^2
ปัจจัยด้านบุคคล			
เพศ	□	0.187	5.064
อายุ	□	0.243	25.629
สถานภาพการสมรส	□	0.243	25.680
ระดับการศึกษา	□	0.204	24.118
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	□	0.257	28.770
อายุการทำงาน		0.280	45.488
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	□	0.369	59.138
รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	□	0.239	33.000
ผลตอบแทนของกองทุน	□	0.289	48.515

หมายเหตุ □ หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
□□ หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสรุปได้ว่าปัจจัยเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมมากที่สุด โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่า Cramer's V= 0.369, ค่า Chi-square= 59.138 รองลงมาผลตอบแทนของกองทุนมีค่า Cramer's V= 0.289, ค่า Chi-square= 48.515 รองลงมาจะเป็นปัจจัยด้านบุคคล โดยอายุการทำงานมีค่า Cramer's V=0.280, ค่า Chi-square= 45.488 รองลงมาจำนวนสมาชิกในครอบครัวค่า Cramer's V= 0.257, ค่า Chi-square= 28.770

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและปัจจัยเศรษฐกิจกับพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตารางที่ 1.1 สามารถอธิบายการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงคุณภาพที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการออมเพื่อการเกษียณอายุผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริอรุณ อนันตวิรุฬห์ (2550) นอกจากนั้นพฤติกรรมการออมเพื่อวัยเกษียณผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ รายจ่าย ผลตอบแทน โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านบุคคล กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามควรพิจารณารายได้ให้เพียงพอต่อรายจ่าย และเป้าหมายเพื่อจัดสรรรายจ่ายที่จำเป็นและสัดส่วนสำหรับการออม

2. ด้านข่าวสาร บริษัทควรมีประชาสัมพันธ์เรื่อง การออมเงินในรูปแบบต่าง ๆ หลังวัยเกษียณ โดยประชาสัมพันธ์ให้แก่พนักงานเกิดแรงจูงใจ และวางแผนในวัยเกษียณ รวมถึงการให้ความรู้แก่พนักงาน ในการวางแผนในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสำรวจเพียงอย่างเดียว ดังนั้นหากมีการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตวิจัยให้เพิ่มมากขึ้นในครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรเป็นงานวิจัยในเชิงคุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์ถึงปัญหาเชิงลึก ศึกษาด้านการออมในแต่ละกลุ่มเพิ่ม เป็นการเพิ่มฐานข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาโดยการแจกแบบสอบถามเท่านั้น หากมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรนำการวิจัยแบบสัมภาษณ์เข้ามาสนับสนุนข้อมูล ส่งผลให้ข้อมูลมีความเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กร ศิริโชควัฒนา. (2551). *วิธีบริหารเงินของเศรษฐี ที่คนอยากรวยต้องเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ยูแพดอินเตอร์.

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เอไอ เอ. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://www.aia.co.th/th/business/product-and-services/retirement-services/

กันยากร เอี่ยมแบน. (2561). *การศึกษาช่องว่างการออมและการลงทุนที่มีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2561, จาก http://econ.nida.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=3182%3A-mbe2558&catid=129%3Astudent-independent-study&Itemid=207&lang=th

การเติบโตของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ. (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://www.thaipvd.com/upload/pvd3q57.pdf

จุฑาธิบดิ์ ฤกษ์สันทัด. (2555). *เปรียบเทียบพฤติกรรมการออมของพนักงานบริษัทเอกชนและข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: วีอินเตอร์ปริ้น.

นวพร วิริยานุพงศ์. (2558). กองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.): ความมั่นคงในชีวิต...สร้างได้ด้วยการออม. *วารสารการเงินการคลัง, 27*(85), 13-23.

นันทกา นันทวิสัย. (2552). *การศึกษาเปรียบเทียบภาวการณ์ออมของครัวเรือนในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปัทมา ว่าพัฒนวงศ์, และปราโมทย์ ประสาทกุล. (2561). *ประชากรไทยในอนาคต.* สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2561, จาก http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/ConferenceII/ Article/Article02.htm

วรากรณ์ สามโกเศศ. (2550). *รู้จักใช้ เข้าใจเงิน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ธนาคารไทยพาณิชย์.

วิภพ เลาหเธียรประธาน. (2551). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนจากต่างประเทศ* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ศิรินุช อินละคร. (2548). *การเงินบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริอรุณ อนันตวิรุฬห์. (2550). *พฤติกรรมการออมเพื่อการเตรียมเกษียณอายุของลูกจ้างสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2557). *มอนิเตอร์ประเทศไทย.* [ออนไลน์]

สันติยา เอกอัคร. (2549). *เศรษฐศาสตร์การจัดการ ll.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2560 กับ aging socity. (2560). สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2561, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6974&filename=index

อนิศา เซ็นนันท์. (2547). *เงินทองของมีค่าช่วงชั้นที่ 4* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

อมรรัตน์ อภินันท์มหกลุ. (2554). ความท้าทายและยั่งยืนของกองทุน การออมแห่งชาติ. *วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ 2 มศว*. ISSN 1906-8522

อัญชลี วสุนธราภิวัฒก์, และภาพร สูทกวาทิน. (2553). *การศึกษาการออมและการลงทุนเพื่อการเกษียณอายุของข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข.* โครงการวิจัยทุนสนับสนุนงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.งบประมาณผลประโยชน์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

Alexander, C. (2001). *Market Model, A Guide to Financial Date Analysis*. John Wiley & Sons Ltd, USA.

Finnomena. (2017). *ออมกี่เปอร์เซนต์ของรายได้.* สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2561,จาก https://www.finnomena.com/bearinvestor/how-much-savings/

Hamilton, J.D. (1994). *Time Series Analysis,* New Jersey, Princeton University Press. Retrieved May 18, 2561, from http://econ.nida.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=3182%3A-mbe2558&catid=129%3Astudent-independent-study&Itemid=207&lang=th

กิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สุรชัย เทียนขาว
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

EXTRACURRICULAR ACTIVITIES FOR DEVELOPING LEARNERS' QUALITY

Surachai Tienkhaw
Director of Master of Educational Program Master of Education Program in Educational Administration, Siam Technology College, Thailand
E-mail address: surachai.tienkhaw@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 20 เมษายน 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 15 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 21 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

กิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่ปรากฏอยู่ในระบบโรงเรียนทุกระดับซึ่งอยู่นอกกรอบของหลักสูตรปกติ หรือหลักสูตรหลักของโรงเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตรประกอบด้วยกิจกรรมหลายประเภท เช่น การโต้วาที ดนตรี กีฬา การละคร สภานักเรียน ชมรมต่าง ๆ การแข่งขัน ฯลฯ ดำเนินการโดยผู้เรียนภายใต้การสนับสนุนของครูโดยปกติเป็นกิจกรรมอาสาสมัครไม่ใช่มาจากการบังคับ กิจกรรมนอกหลักสูตรมีหน้าที่สำคัญในการเสริมการเรียนรู้ การเพิ่มเติมการเรียนรู้ในหลักสูตรหลักหรือหลักสูตรปกติ การบูรณาการความรู้และการเสริมสร้างบ่มเพาะความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน กิจกรรมนอกหลักสูตรมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนคู่ขนานไปกับหลักสูตรหลักหรือหลักสูตรปกติของโรงเรียน

คำสำคัญ: กิจกรรมนอกหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร คุณภาพนักเรียน

Abstract

Extracurricular activities are found at all levels of a school system. They are outside school curriculums. They include various activities such as debate, music, athletics, drama, student council, school clubs, and contests. They are conducted by students under teachers' support. In general, extracurricular are voluntary, not mandatory. Functions of extracurricular activities are reinforce learning, supplementing coursework, integrating knowledge, and democratization. Extracurricular activities have important roles of students' quality development – paralleling the school curriculums.

Keywords: Extracurricular activities, Co – curricular activities, Student quality

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสี่ บัญญัติไว้ว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ได้กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาไว้ 3 ด้านที่มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงและสะสมตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา ได้แก่ 1) ผู้เรียนเป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคต และมีสมรรถนะ (Competency) ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียะรักษ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิตเพื่อสร้างงานหรือสัมมาอาชีพ บนพื้นฐานของความพอเพียงความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม 2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล (Digital Intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการเพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคมเพิ่มโอภาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม 3) พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันตินอกจากนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียนประกอบด้วยทักษะและคุณลักษณะ ดังนี้

1. 3Rs ได้แก่การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics)
2. 8Cs ได้แก่ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างประบวนทัศน์ (Cross – cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Informations and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมาย เพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของประเทศในการผลิตคนดังกล่าวข้างต้นตั้งแต่ระดับประเทศลงมาถึงระดับหลักสูตรเป็นกรอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งควรมุ่งเน้นเป็นสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนของการศึกษาภาคบังคับที่คนส่วนใหญ่ของประเทศที่จะต้องผ่านการศึกษาในระดับนี้ ซึ่งการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนในระบบโรงเรียนที่จะให้บรรลุตามเป้าหมายของประเทศตามที่กำหนดจะให้เรียนรู้ตามรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเท่านั้นอาจจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของประเทศดังที่กล่าวข้างต้นจะให้เรียนรู้ตามรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเท่านั้นอาจจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ระบบการให้การศึกษาที่คู่ขนานกับการเรียนตามหลักสูตรอีกระบบหนึ่งก็คือกิจกรรมนอกหลักสูตร (Extracurricular Activities) ที่โรงเรียนจัดให้กับผู้เรียนในระหว่างที่เรียนหลักสูตรหลัก โรงเรียนทุกโรงเรียนควรมีการออกแบบระบบกิจกรรมนอกหลักสูตรให้ผู้เรียนทุกคนได้มีโครงการเข้าร่วมกิจกรรมแม้ว่าไม่ได้เป็นเกณฑ์ในการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแต่กิจกรรมนอกหลักสูตรจะมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการสร้างกำลังคนให้มีคุณภาพร่วมกับการเรียนหลักสูตรหลักของโรงเรียน

แนวคิดและบทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตร

กิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นกิจกรรมหนึ่งที่พบเห็นในระบบโรงเรียนทุกระดับการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมัธยมศึกษา (Foster, 2008) คำว่ากิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมร่วมหลักสูตรและกิจกรรมนอกห้องเรียนเป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ซึ่งหมายถึงประสบการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โต้วาที การเล่นกีฬา ดนตรี การละคร งานพิมพ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน สภานักเรียน ชมรม/สโมสร การแข่งขัน และกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ (Emmer, 2010 a, b, c, d, e, f) ประสบการณ์ที่มากมายเช่นนี้ก่อรูปเป็นหลักสูตรที่สามคู่ขนานไปกับหลักสูตรที่มีทั้งรายวิชาบังคับและรายวิชาเลือกและเป็นการบูรณาการอย่างดีในโปรแกรมการเรียนแต่ละวันของโรงเรียน (Barbieri, 2009) โดยทั่วไปแล้วกิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นกิจกรรมอาสาสมัครซึ่งได้รับการรับรองและส่งเสริมโดยเจ้าหน้าที่โรงเรียนและไม่มีหน่วยกิตเพื่อสำเร็จการศึกษาแต่อย่างใด (Lunenburg & Ornstein, 2008; Holloway, 1999) กิจกรรมเหล่านี้ จัดนอกเวลาเรียนแต่อยู่ในบริเวณโรงเรียน มีงานวิจัยที่

เน้นอิทธิพลของกิจกรรมนอกหลักสูตรเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานด้านวิชาการของนักเรียนโดยแมคคาร์ที (McCarthy) ได้เน้นว่านักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรมีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญและขาดเรียนต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญแม้ว่าผลการศึกษานี้เปรียบเทียบกับเพศ ชาติพันธุ์ และระดับเศรษฐกิจและสังคม ผลพบว่าความแตกต่างก็ยังดำรงอยู่ (McCarthy, 2000) คะแนนเฉลี่ยสะสมของผู้เรียนที่อ้างอิงเกรดเฉลี่ยซึ่งชี้ให้เห็นว่ามีเพิ่มขึ้นเมื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร โดยธรรมชาติแล้วผู้เรียนเหล่านี้ที่สนใจมาเรียนบ่อยครั้งกว่าเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนที่สูงกว่าซึ่งจะส่งผลให้ผลการเรียนสูง ความเอาใจใส่ และผลการเรียน (เกรด) ได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างเห็นได้ชัดจากกิจกรรมนอกหลักสูตร การศึกษาวิจัยบางเรื่องที่เกี่ยวกับนักเรียนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านกลุ่มอายุ ภูมิหลัง และชาติพันธุ์ที่ต่างกันพบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรส่งผลในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สังคม และทักษะชีวิต (Cassel et al., 2000; Wilson, 2009; Tuner, 2010; Garcia, 2012; NCES, 2012) มาร์ช (Marsh) และเคลียทแมน (Kleitman, 2003) ยืนยันว่าผู้ปฏิบัติการทางการศึกษาและวิจัย แสดงมุมมองเชิงบวกค่อนข้างมาก โดยอ้างเหตุผลสนับสนุนว่ากิจกรรมนอกหลักสูตรมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกด้วยส่วนแมคนิล (McNeal, 1998) ให้ข้อคิดเห็นว่านักเรียนที่มีคะแนนสูงมีความเป็นไปได้ในการเข้ามีส่วนในกิจกรรมนอกหลักสูตรมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญยกเว้นด้านกีฬา และกิจกรรมทางอาชีพ สำหรับในสหรัฐอเมริกา ลอฮอร์น (Lawhorn, 2008-2009) ระบุว่าผลลัพธ์ของการเรียนรู้จากกิจกรรมนอกหลักสูตรดังนี้

1. ชมรมทางวิชาการที่จัดให้นักเรียนได้มีโอกาสอภิปรายหัวข้อเรื่องที่นอกเหนือจากขอบเขตชั้นเรียนและนักเรียนที่เข้าร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตรเกี่ยวกับการกีฬา เพื่อพัฒนาความรู้สึกเป็นเพื่อนและเรียนรู้ในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ
2. ชมรมโต้วาที เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เหตุผลเชิงวิเคราะห์และทักษะตรรกะเชิงเหตุผลกับความสามารถในการคิดและการพูดเป็นที่พอใจของนายจ้าง
3. การจัดแสดงทางศิลปะเป็นกิจกรรมที่จัดให้นักเรียนได้มีโอกาสทำงานผ่านเป้าหมายร่วมกัน
4. การให้บริการองค์กรต่าง ๆ เป็นการอนุญาตให้นักเรียนได้พบกับคนที่มีจิตสำนึกทางสังคมและการทำงานเพื่อการตอบแทนสังคม
5. พัฒนาทักษะภาวะผู้นำโดยผ่านกิจกรรมองค์การนักเรียนหรือสภานักเรียน
6. การฝึกปฏิบัติในการจัดทำหนังสือพิมพ์โรงเรียนหรือกระบวนการผลิตสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ หรืออื่น ๆ

นอกจากนี้ Mountain Heights Academy (2015) ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยต่าง ๆ ที่เน้นกิจกรรมนอกหลักสูตร นักเรียนได้รับความสำเร็จมากกว่าการมุมานะทางด้านวิชาการอย่างเดียว เนื่องจากกิจกรรมนอกหลักสูตรสามารถช่วยให้ผู้เรียนมีจิตใจที่เข้มแข็งขึ้น ช่วยเตรียมทักษะที่หลากหลายในด้านอาชีพที่นายจ้างต้องการ มีการบริหารจัดการเวลาที่ดีขึ้นรวมทั้งได้มีการสำรวจความสนใจของตนเอง และ Education Corner (2019) ได้ระบุคุณค่าของกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ดำเนินการโดยโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหรัฐอเมริกาที่ให้โอกาสแก่นักเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการกีฬา ดนตรี ละคร ชมรมวิชาการ สภานักเรียนหรือกลุ่มสนใจที่แตกต่างจากหลักสูตรของโรงเรียนมัธยมศึกษาแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้น

ด้านวิชาการอย่างเดียวเท่านั้น กิจกรรมนอกหลักสูตรได้ให้นักเรียนได้เรียนรู้คุณค่าของการแข่งขัน การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละคน ความรับผิดชอบเป็นกลุ่ม ตามความสำนึกของชุมชน ความอดทนและทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล กิจกรรมนอกหลักสูตรยังช่วยสนับสนุนทักษะและบทเรียนที่สอนในห้องเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่เห็นว่ากิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นส่วนของการศึกษาที่หลากหลาย และผลจากการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรของนักเรียนมัธยมศึกษามีประโยชน์มากมาย ตัวอย่างเช่น อัตราการออกกลางคันต่ำ ความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อโรงเรียนมีมากขึ้น สนับสนุนให้เกิดความรู้สึกของการยอมรับและความเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมนอกหลักสูตรมีผลกระทบทางบวกต่อความสำเร็จของนักเรียน ส่วน Crimson Education (n.d.) ระบุว่ากิจกรรมนอกหลักสูตรมีประโยชน์ดังนี้

1. ปรับปรุงผลการเรียน (Improved Academic Performance) นักเรียนบางคนมีความวิตกกังวลว่าการเข้าร่วมกิจกรรมนอกโรงเรียนอาจมีผลกระทบต่อการเรียนของตน ทำให้ผลการเรียนไม่ดีซึ่งแท้ที่จริงแล้วกิจกรรมนอกหลักสูตรสามารถช่วยปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนได้จริง การเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวมีการศึกษาจำนวนมากเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมนอกหลักสูตรและผลการเรียนของนักเรียนแสดงให้เห็นว่านักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรมีผลการเรียนสูงขึ้น นักเรียนมีทัศนคติทางบวกต่อโรงเรียนและมีแรงบันดาลใจด้านวิชาการสูงขึ้นอีกด้วย

2. ได้สำรวจความสนใจและสร้างมุมมองที่กว้างขึ้น (Explore Interests and Create Broader Perspectives) การที่นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย นักเรียนจะได้รับโอกาสในการสำรวจความสนใจของตนเอง เมื่อนักเรียนมีความสนใจที่หลากหลายจะส่งผลต่อการเกิดแนวคิดหรือมุมมองที่กว้างขวางขึ้น

3. มีความเย่อหยิ่งในศักดิ์สูงขึ้น (Higher Self - esteem)

4. มีโอกาสทางสังคม (Social Opportunities)

5. มีทักษะชีวิตที่จำเป็น (Essential Life Skills) การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรจะทำให้ได้ทักษะดังนี้

- การกำหนดเป้าหมาย
- การทำงานเป็นทีม
- การจัดการเวลา
- การจัดลำดับความสำคัญ
- การแก้ปัญหา
- การคิดวิเคราะห์
- ภาวะผู้นำ
- การพูดในที่สาธารณะ/ชุมชน

6. ได้ข้อมูลที่เป็นประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย และเหมาะสมในประวัติย่อ (Resumes) เรียนจะได้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงความสามารถหรือจริยธรรมในการทำงานในการสมัครเข้าทำงานหน่วยงานหรือสถานประกอบครูต่าง ๆ

7. ได้หลักฐานเพิ่มเติมในการสมัครเข้าเรียนในสถาบันอุดมศึกษา (University Applications) ผู้เรียนมีหลักฐานประกอบจากการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อใช้ในการสมัครเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา

กิจกรรมนอกหลักสูตรตามที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ว่าจะเรียกว่าอะไรนับว่าเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นและสำคัญของการศึกษา เนื่องจากนักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม การฝึกฝนงานอดิเรกและความสนใจต่าง ๆ การผลิตหนังสือรายปี หนังสือพิมพ์ การละคร และการมีส่วนร่วมกีฬาประเภทต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ค้นพบและพัฒนาความสามารถพิเศษสำหรับชีวิตที่เหมาะสมในชุมชนที่เป็นผู้ใหญ่ (Larson, 2006) หน้าที่ประการหนึ่งของกิจกรรมนอกหลักสูตรคือเป็นเป้าหมายหน้าที่เดียวกัน เหมือนสิ่งที่หลักสูตรกำหนดให้เรียนและวิชาเลือกในหลักสูตรหลัก อย่างไรก็ตามกิจกรรมกิจกรรมนอกหลักสูตรไม่ได้กำหนดให้อยู่ในรายวิชาเรียนตามปกติของหลักสูตร กิจกรรมนอกหลักสูตรนักเรียนสามารถใช้ความรู้ที่ไม่ได้รับจากการเรียนรายวิชาปกติและแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้รับของชีวิตแบบประชาธิปไตย เมื่อมีการจัดการอย่างเหมาะสม โปรแกรมของกิจกรรมนอกหลักสูตรจะเป็นโปรแกรมที่มีความหลากหลายและสมดุล ได้แก่ 1) การเสริมการเรียนรู้ 2) การเพิ่มเติมการเรียนรายวิชาบังคับและวิชาเลือกของหลักสูตรหลัก 3) การบูรณาการความรู้ และ 4) การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชีวิตประชาธิปไตย (Barbieri, 2009; Hill, 2008; Jones, 2011) มีสาระสำคัญดังนี้

1) การเสริมการเรียนรู้ (Reinforcing Learning)

หน้าที่ของกิจกรรมนอกหลักสูตรประการหนึ่ง คือการเสริมความรู้จากการเรียนรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้เพื่อปรับแต่งและขยายงานในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ชมรมต่าง ๆ นี้สัมพันธ์กับรายวิชาในหลักสูตรมีการเสริมให้มีคุณค่ามากขึ้น

2) การเพิ่มเติมการเรียนรู้ในหลักสูตร (Supplementing Coursework)

กิจกรรมนอกหลักสูตรนอกจากมีหน้าที่ดังที่กล่าวแล้วยังมีหน้าที่อื่นอีกคือ การเพิ่มเติมการเรียนทั้งรายวิชาและวิชาเลือกของหลักสูตร หน้าที่นี้เป็นการเสริมหลักสูตรด้วยประสบการณ์ที่เป็นไปไม่ได้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนปกติ ดังนั้นกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ได้แก่ การเต้นรำในโรงเรียน สภานักเรียน การพิมพ์สิ่งพิมพ์ต่างๆ และกีฬา เป็นกิจกรรมที่เพิ่มโอกาสให้กับประสบการณ์เรียนรู้ทั้งหมด รวมทั้งกิจกรรมเวลาว่างที่มีคุณค่าต่อกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด กิจกรรมที่ไม่สัมพันธ์กับรายวิชาเรียนเหล่านี้ ส่งผลให้การเรียนรายวิชาบังคับและวิชาเลือกในหลักสูตรดีขึ้น

3) การบูรณาการความรู้ (Integrating Knowledge)

วัตถุประสงค์ที่สำคัญข้อหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด คือ การบูรณาการความรู้กิจกรรม

นอกหลักสูตรเป็นการบูรณาการตามธรรมชาติอยู่แล้ว เพราะว่ากิจกรรมนอกหลักสูตรได้ยึดโยงความรู้สาขาต่างๆ และประสบการณ์เข้าด้วยกัน เป็นการสังเคราะห์สถานการณ์ของชีวิตจริง

4) ความเป็นประชาธิปไตย (Democratization)

โปรแกรมของกิจกรรมนอกหลักสูตรเป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิผลทั้งนี้เป็นเพราะว่ากิจกรรมนอกหลักสูตรได้ดำเนินการที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยในปัจจุบัน โปรแกรมกิจกรรมนอกหลักสูตรให้โอกาสแก่นักเรียนเข้าร่วมในการบริหารโดยผ่านสภานักเรียน กลุ่มครูที่ปรึกษา และกิจกรรมที่จัดขึ้น สภานักเรียนได้โอกาสในการฝึกประสบการณ์ด้านการบริหารผ่านกระบวนการบริหาร ผ่านกลุ่มครูที่ปรึกษา ผ่านชมรมต่าง ๆ และการกีฬา (Jones, 2011; Barbieri, 2009)

กิจกรรมนอกหลักสูตรตามแนวคิด และหลักการที่กล่าวข้างต้น โรงเรียนทุกระดับสามารถจัดได้หลายลักษณะโดยที่ไม่กระทบเวลาเรียนตามหลักสูตรปกติ รูปแบบที่ปฏิบัติกันค่อนข้างมาก และใช้เวลาภาคฤดูร้อนที่นักเรียนไม่ได้เรียนในชั้นเรียนปกติเป็นการใช้เวลาว่างของนักเรียนให้เป็นประโยชน์ ได้แก่ ค่ายวิชาการทั้งด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ ฯลฯ ในรูปแบบโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ “Chevron Enjoy Science: สนุกวิทย์ พลังคิด เพื่ออนาคต” ค่าย “Cubic Creative Camp” เป็นกิจกรรมเรียนรู้ทักษะสำคัญ 3 ทักษะ คือ ทักษะชีวิต ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะความคิดสร้างสรรค์ และค่ายภาษาอังกฤษ เป็นต้น โรงเรียนอาจร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสถาบันอาชีวศึกษา และสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร ยกตัวอย่าง เช่น โรงเรียนเชียงดาว วิทยาคมร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาจัดกิจกรรมค่ายวิชาการ STEM for TVET Camp. นอกจากนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) ได้ร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ องค์การมหาชนองค์การสาธารณประโยชน์ และองค์กรภาคเอกชนกว่า 20 องค์กร ในการรวบรวมกิจกรรมแหล่งเรียนรู้และพื้นที่สร้างสรรค์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562) ซึ่งสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งข้อมูล สำหรับโรงเรียนเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิต ทักษะทางสังคมค้นแววในการทำงาน เพิ่มจินตนาการแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ความสนใจ และช่วงเวลาเพื่อพัฒนาผู้เรียนรู้ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม โดยผ่านกิจกรรมนอกหลักสูตรคู่ขนานกันไปกับการเรียนตามหลักสูตรหลัก โรงเรียนที่สนใจสามารถค้นหาข้อมูลได้ที่เว็บไซต์ www.ปิดเทอมสร้างสรรค์.com หรือ Facebook : Happy School break.

สรุป

หน้าที่ของกิจกรรมนอกหลักสูตรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการที่ได้จากการเรียนในวิชาบังคับและวิชาเลือกในหลักสูตรหลักของโรงเรียน โรงเรียนทุกแห่งควรพลิกจุดเน้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่เพียงแต่ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) หรือผลการสอบจากโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) เท่านั้น แต่ควรมีการสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนากิจกรรม

นอกหลักสูตรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อสนองตอบคุณสมบัติของผู้เรียนตามเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนของประเทศในการส่งเสริมให้มีกิจกรรมนอกหลักสูตรในลักษณะที่เป็นหลักสูตรขนานกับหลักสูตรหลักจะต้องทำทั้งโรงเรียน และครูทุกคนต้องร่วมรับผิดชอบ เพื่อเกื้อหนุนให้การเรียนการสอนตามหลักสูตรหลักของโรงเรียนประสบผลสำเร็จมากขึ้น โรงเรียนควรพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและบทบาทของกิจกรรมนอกหลักสูตร ความสำคัญ ผลลัพธ์ของกิจกรรมนอกหลักสูตรตลอดจนแนวปฏิบัติ คือการเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนรายวิชาตามหลักสูตรหลัก การเพิ่มเติมการเรียนรายวิชาในหลักสูตรหลักที่ไม่สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นได้ในห้องเรียน การบูรณาการความรู้และการฝึกหัดวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยโดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาและเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนของประเทศน่าจะบรรลุผล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.* เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า14. วันที่ 6 เมษายน 2560

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพ. (2562). *ปิดเทอมสร้างสรรค์โลกกว้างนอกห้องเรียน. จดหมายข่าวชุมชนคนรักสุขภาพฉบับสร้างสุข,* 15(209), 4-13.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด

Barbieri, M. (2009). *Extracurricular activities*. New York, NY: St.Martin’s Press.

Cassel, R. N., Chow, P., Demoulin, D. F., & Reiger, R. C. (2000). Extracurricular involvement in High school produces honesty and fair play needed to prevent delinquency and Crime. *Educational, 121*, 247-251.

Crimson Education. (n.d). *Top 7 benefits of extracurricular activities for high school students*. Retrieved from https://www.crimsoneducation.org/uk/blog/benefits-of- extracurricular-activities.

Education Corner. (2019). *Extracurricular activities*. Retrieved from https://www.education corner.com/k12-extracurricular-activities.html.

Emmer, R. (2010a). *Band*. New York, NY: Rosen Publishing Group.

Emmer, R. (2010b). *Cheerleading*. New York, NY: Rosen Publishing Group.

Emmer, R. (2010c). *Chorus.* New York, NY: Rosen Publishing Group.

Emmer, R. (2010d). *Community service.* New York , NY: Rosen Publishing Group.

Emmer, R. (2010e). *Drama club*. New York, NY: Rosen Publishing Group.

Emmer, R. (2010f). *School newspaper.* New York, NY: Rosen Publishing Group.

Foster, C.R. (2008). *Extracurricular activities in the high school.* New York, NY: Read Books.

Garcia, M. A. (2012). The impact of external employment on 12th grade student participation In extracurricular activities as a Function of school size. *American Secondary Education, 40*(3), 45-58.

Hill, S. (2008). *Afterschool matters: Creative programs that connect youth development and Student achievement.* Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Holloway, John HJ. (1999) . Extracurricular Activities: The Path to Academic Success. *Educational Leadership, 57*(4), 87–88.

Jones, H. W. (2011). *A high school experiment in extracurricular student activities*. Bayonne, NJ: General Books.

Larson, R. (2006). *Organized activities as contexts for development: Extracurricular activities, after-school and community programs*. Mahwah, NJ: Lawrence

Lawhorn, B. (2008-2009). Extracurricular Activites*. Occupational Outlook Quarterly*. Winter, 16–21.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2008). *Educational administration: Concepts and practices* (5th ed). Belment, CA: Wadsworth/ Cengage Learning.

Marsh, H. & Kleitman, S. (2003). School athletic participation: Mostly gain with little pain. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 25(*2), 205-228.

McCarthy, Kevin, J. (2000). The effects of student activity participation, gender, ethnicity, and Socio-economic level on high school student grade point averages and attendance. *NationalAssociation of African American Studies & National Association of Hispanic and LatinoStudies*. February, 410-424.

McNeal, R. B. (1998). High school extracurricular activities: 'Closed' structures and stratifying Patterns of participation. *Journal of Educational Research, 91*(3), 183-91.

Mountain Height Academy. (2015). *Why extracurricular activities are so important.* Retrieved from. http://www.mountainheightsacademy.org/why-extracurricular-activities-are-so-important.

National Center of Educational Statistic (NCES). (2012). *Students behaviours and after school activities*. Retrieved from http://nces.ed.gov/pubs2012/2012046/chapter3asp

Tuner, S. (2010). The benefit of extracurricular activities in high school: Involvement enhances academic achievement and the way forward. *Academic Leadership, 8*(3), 1-10.

Wilson, N. L. (2009). *Impacts of extracurricular activities on students.* Master of Science in School Counseling University of Wisconsin-Stout, University of Wisconsin-Stout, Menomonie, WI.

การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นงลักษณ์ ช่างภู่[1] สรายุทธ์ เศรษฐขจร[2] และ มารศรี สุธานิธิ[3]

[1]นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[2]อาจารย์ที่ปรึกษา รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

THE DEVELOPMENT OF A MODEL FOR PARENTAL PARTICIPATION IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION MANAGEMENT OF CHILD DEVELOPMENT CENTER UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

Nonglak Changphoo[1], Sarayut Sattakachon[2] and Marasri Sutthaniti[3]

[1]Student of Doctor of Education Program in Educational Administration, Thailand

[2]Advisor of Educational Administration of Pathumthani University, Thailand

Co-Adviser Manager of Master of Education Program of Pathumthani University, Thailand

E-mail address: t.nongchang@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 19 มีนาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 สิงหาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 3 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยการหาค่า I-CVI ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไป

ได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการใช้แบบสอบถามโดยสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 316 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านการสร้างสัมพันธภาพ 3) ด้านการอบรมเลี้ยงดู 4) ด้านการเป็นอาสาสมัคร 5) ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน และ 6) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน โดยมีรายละเอียดทั้งหมด 46 ข้อ จำแนกได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงาน มี 8 ข้อ 2) ด้านการสร้างสัมพันธภาพ มี 7 ข้อ 3) ด้านการอบรมเลี้ยงดู มี 8 ข้อ 4) ด้านการเป็นอาสาสมัคร มี 8 ข้อ 5) การเรียนรู้ที่บ้าน มี 9 ข้อ 6) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน มี 6 ข้อ

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 93.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นอาสาสมัคร ด้านการอบรมเลี้ยงดู ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ และด้านการบริหารงาน

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นอาสาสมัคร การสร้างสัมพันธภาพ การเรียนรู้ที่บ้าน การช่วยเหลือสนับสนุน การบริหารงาน ส่วนด้านการอบรมเลี้ยงดู อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research had the objectives to develop a model for parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province and investigate the feasibility of the model for parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research was conducted in 4 stages. Stage 1: Studying guidelines of building the model for

parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This was done by analyzing of document, related research and interviewing 5 experts. Stage 2: Building the model for parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This was done by analyzing of the 5 experts' evaluation of the content validity using the Content Validity Index for Items: I-CVI. Stage 3: Examining the appropriateness of the model for parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This was done by arranging of a focus group discussion within 11 experts attended. Stage 4: Evaluating the feasibility of the model for parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This was done by distributing of questionnaire to 316 concerned personnel.

The research results found as follows.

1. The model for parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province consisted of 6 aspects with numbers of items as follows: 1) work management, 2) relation building, 3) parenting, 4) being volunteer, 5) learning at home, 6) help and support. Which are detail included 46 items, follow : 1) work management has 8 items, 2) relation building has 7 items, 3) parenting has 8 items, 4) being volunteer has 8 items, 5) learning at home has 9 items, 6) help and support has 6 items.

2. The examination results on the appropriateness of the model for parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, and the result was found that as a whole was at 93.84%. When considering on each aspect found to be that all aspects were appropriate. Order from the highest to the lowest percentage of appropriation as follow: being volunteer, parenting, learning at home, help and support, relation building and work management.

3. The evaluation results on the feasibility of the model for parental participation in early childhood education management of child development center under Local Administrative Organization Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was found that the feasibility

as a whole was at the high level. When considered as individual aspects found 5 aspects, were in the high level. They were arranged by descending order of mean: being volunteer, relation building, learning at home, help and support, and work management whereas nurturing was at the highest level.

Keywords: Development of a model for Parental Participation in Early Childhood Education Management, Child development center, Local Administrative Organization

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ทุกภาคส่วน คือ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และโรงเรียน ครู อาจารย์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทุกคนในชาติต้องร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของ คนไทย ดังนั้น พ่อ แม่ ผู้ปกครอง จึงเป็นบุคคลในสถาบันครอบครัว ที่มีบทบาทสำคัญในการเลี้ยงดูเด็ก ครอบครัวเป็นจุดเริ่มการเรียนรู้ ของชีวิตลูก พ่อ แม่ เป็นครูคนแรกและเป็นครูที่ติดตามสอนลูก ไปทุกช่วงวัย และ พ่อ-แม่ ผู้ปกครองก็มีบทบาทสำคัญในการสั่งสอน ฝึกฝน อบรมบ่มนิสัยให้แก่เด็ก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547: คำนำ) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และเมื่อได้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 มาตรา 16 มาตรา 17 และ มาตรา 18 กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน โดยถือว่าการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริการสาธารณะ (จันทิมา จันทร์สุวรรณ, 2558 : 1-2)

ผลการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาในระยะ 10 ปี (2540 - 2550) จากการวิจัยของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปสภาพและปัญหาการจัดการศึกษา คือ 1) มาตรฐานผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำ 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการปลูกฝังจิตสำนึกในเอกลักษณ์ และค่านิยมความเป็นไทยแก่เด็ก และเยาวชน 6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของตน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 70-76)

การจัดการศูนย์เด็กเล็ก ของประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปได้ดังนี้ การจัดการศูนย์เด็กเล็ก หรือ Child Care ในประเทศ สหรัฐอเมริกา โดย The Pew Charitable เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนองค์ความรู้ในการแก้ปัญหาจากการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงและกำหนดนโยบายสาธารณะ ได้กล่าวถึงศูนย์เด็กเล็กใน

ประเทศ สหรัฐอเมริกา โดยแบ่งสถานที่ดูแลเด็ก และการจัดการ เป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) ศูนย์เด็กเล็ก (Child Care Center) 2) การดูแลเด็กโดยครอบครัว (Family Child Care) 3) การให้การดูแลเด็กภายในบ้าน (In-home Caregivers) และ 4) การดูแลโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและเพื่อนบ้าน (Care Provided by Relative, Friend and Neighbors) โดยคำนึงถึงศักยภาพทางอารมณ์ และสังคมของเด็ก (จันทิมา จันทร์สุวรรณ, 2558 : 68-70)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของต่างประเทศที่บ่งชี้ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสรุปผลของการวิจัยว่านักเรียนที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการศึกษาไม่ว่าจะมีสถานภาพใด ทั้งทางด้าน เพศ อาชีพ รายได้ นักเรียนมักจะได้รับผลประโยชน์ หรือมีประสิทธิผลทางการเรียนในระดับสูงขึ้น เข้าเรียนสม่ำเสมอ มีทักษะทางสังคมดีขึ้นและแสดงพฤติกรรมที่ดีขึ้น (Henderson and Mapp, 2002 : 7)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีบทบาท หน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการดำเนินการวิจัย

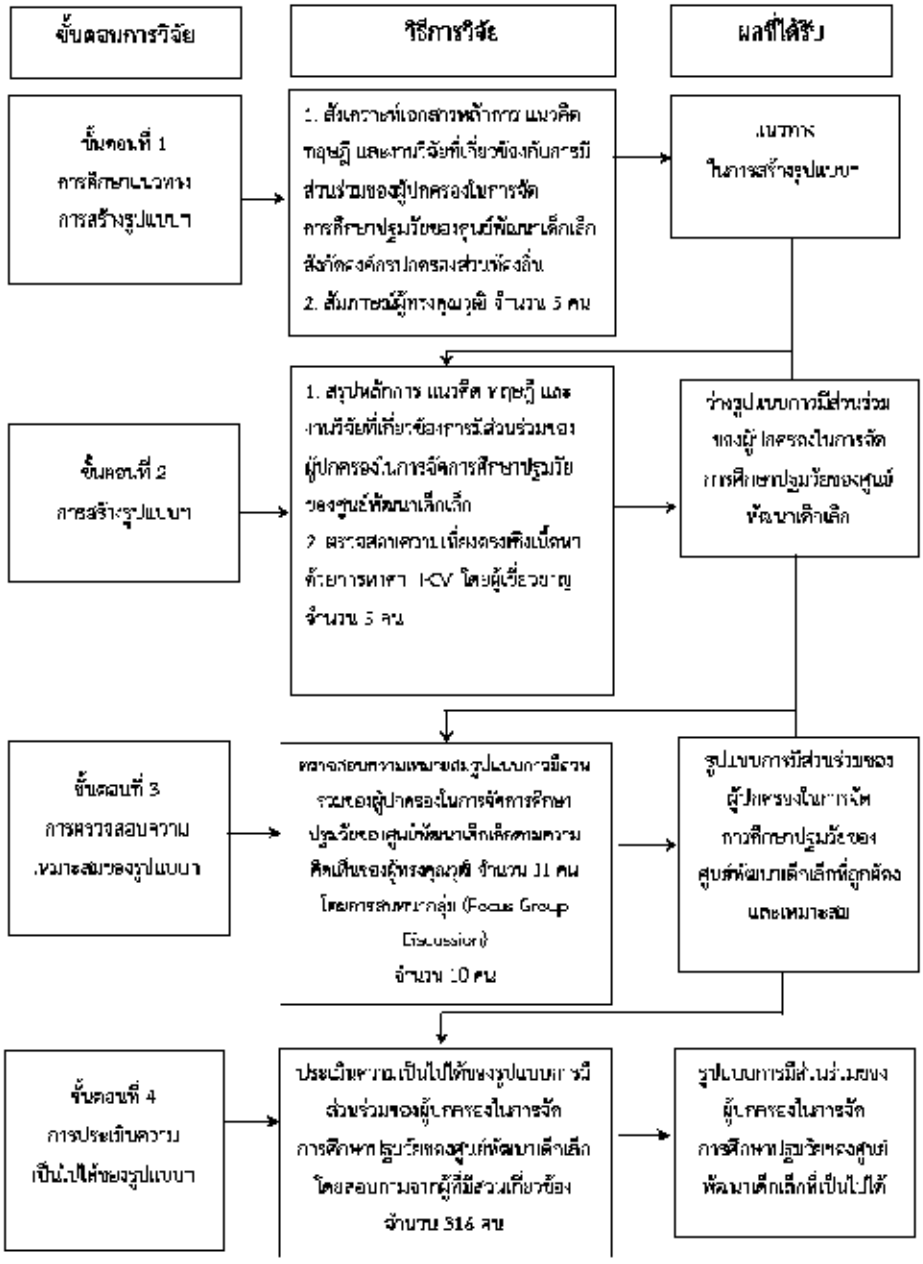
วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวทางในการสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้แสดงขั้นตอนการวิจัย วิธีการวิจัย และผลที่ได้รับ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 ขั้นตอนการวิจัย วิธีการวิจัย ผลที่ได้รับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านการสร้างสัมพันธภาพ 3) ด้านการอบรมเลี้ยงดู 4) ด้านการเป็นอาสาสมัคร 5) ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน 6) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน โดยมีรายละเอียดทั้งหมด 46 ข้อ จำแนกได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงาน มี 8 ข้อ 2) ด้านการสร้างสัมพันธภาพ มี 7 ข้อ 3) ด้านการอบรมเลี้ยงดู มี 8 ข้อ 4) ด้านการเป็นอาสาสมัคร มี 8 ข้อ 5) ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน มี 9 ข้อ 6) ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน มี 6 ข้อ

2. การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม ร้อยละ 93.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นอาสาสมัคร ด้านการอบรมเลี้ยงดู ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ และด้านการบริหารงาน

3. การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นอาสาสมัคร การสร้างสัมพันธภาพ การเรียนรู้ที่บ้าน การช่วยเหลือสนับสนุน การบริหารงาน ส่วนด้านการอบรมเลี้ยงดู อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นสำคัญ ที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กได้รับประสบการณ์ที่ดี พ่อแม่ ผู้ปกครอง เป็นครูคนแรกและเป็นครูตลอดชีวิตของลูก มีบทบาทหน้าที่ต่อลูกโดยการเลี้ยงดูด้วยความเอาใจใส่เพื่อให้เด็กมีความสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและ สติปัญญา ดังนั้น พ่อแม่ ผู้ปกครองต้องสื่อสารกับครู ผู้บริหารตลอดเวลาเพื่อความเข้าใจตรงกัน และพร้อมร่วมมือกันในการจัดการศึกษาให้กับเด็ก จากการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงาน 2) ด้านการสร้างสัมพันธภาพ 3) ด้านการอบรมเลี้ยงดู 4) ด้านการเป็นอาสาสมัคร 5) ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน 6) ด้านการ

ช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ เอปสไตน์ (Epstein, 1995 : 701 - 712) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาโรงเรียนโดยสนับสนุนให้ผู้ปกครองทำงานอย่างอิสระ และเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆโดยเข้ามาร่วมตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการและสอดคล้องกับ วิวรรณ สารกิจปรีชา (2553 : 11-13) ได้ศึกษาความหมายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ใน การจัดการศึกษาปฐมวัยไว้ว่า หากผู้ปกครองสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กได้ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การดูแล เลี้ยงดูเด็กของครอบครัว (Parenting) 2) การสื่อสาร(Communication) 3) การอาสาสมัคร (Volunteering) 4) การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at Home) 5) การตัดสินใจ (Decision-Making) 6) การให้ความร่วมมือกับชุมชน (Collaborating with Community) หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กได้มาก ที่สุดเท่าที่จะทำได้แล้ว ผู้ปกครองก็จะเป็นหุ้นส่วนของโรงเรียนในการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กสู่คุณภาพสูงสูดได้แน่นอน

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน มีความถูกต้อง เหมาะสมครอบคลุมองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้ง 6 ด้าน

จากการดำเนินการตามขั้นตอนการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้อความแต่ละข้อสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมทุกองค์ประกอบคิดเป็นร้อยละ 93.84 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นอาสาสมัคร ด้านการอบรมเลี้ยงดู ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ และด้านการบริหารงาน ดังนั้นรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมีความน่าเชื่อถือในผลที่ได้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ วิวรรณ สารกิจปรีชา (2554 : 99-101) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของผู้ปกครองกับพฤติกรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียนโรงเรียนอนุบาลกุ๊กไก่ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการอาสาสมัคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการตัดสินใจและด้าน การมีส่วนร่วมกับชุมชน

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผลการประเมินรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นอาสาสมัคร การสร้างสัมพันธภาพ การเรียนรู้ที่บ้าน การช่วยเหลือสนับสนุน การบริหารงาน ส่วนด้านการอบรมเลี้ยงดู อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยจะได้อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย มีประโยชน์ในด้านส่งเสริมพัฒนาการเด็ก คือ สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็กให้เป็นไปในทางที่ดี เช่น เป็นคนกล้าคิด กล้าแสดงออก และสามารถสื่อสารได้เหมาะสมกับวัยของเด็ก มีความสุขกับการเรียนรู้ที่มีพ่อแม่ ผู้ปกครอง มาทำกิจกรรมร่วมกับเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบอร์เกอร์ (Berger, 1995: 255-261) ได้อธิบายว่า โรงเรียนไม่สามารถแยกเด็กออกจากครอบครัวได้ เพราะว่าเด็กได้ถูกหล่อหลอมทางวัฒนธรรมและสังคมจากครอบครัว ความรู้สึก ความอ่อนแอ ความเข้มแข็งที่เด็กได้รับมาจากบ้านย่อมไปใช้ที่โรงเรียน ดังนั้น ถ้าบ้านและโรงเรียนถูกเชื่อมโยงโดยผ่านเด็กเป็นสื่อกลาง การร่วมมือกันระหว่างบ้านและโรงเรียนย่อมมีความชัดเจนขึ้น
การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมของทุกด้านระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อในแต่ละด้าน เรียงลำดับด้านที่มีระดับความเป็นไปได้มากที่สุดจนถึงด้านที่มีระดับความเป็นไปได้น้อยที่สุด ดังนี้

3.1 ด้านการอบรมเลี้ยงดูมีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการอบรมเลี้ยงดู เป็นความรับผิดชอบพื้นฐานของครอบครัว ที่จะต้องจัดเตรียมที่อยู่อาศัย ดูแลสุขภาพอนามัย จัดหาอาหารที่มีคุณภาพ จัดหาเครื่องนุ่งห่ม และดูแลความปลอดภัย โดยยึดตามหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549: 3-10) ได้กำหนดแนวนโยบายการจัดการศึกษาใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี มีวัตถุประสงค์คือ พัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุล โดยมีแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการ คือการพัฒนาคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต ให้มีโอกาสได้เข้าถึงการเรียนรู้ โดยตั้งเป้าหมายให้เด็กปฐมวัย 0-5 ปีทุกคนต้องได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา สอดคล้องกับ เอปสไตน์ (Epstein, 1995: 701) ได้อธิบายว่า การอบรมเลี้ยงดูเด็ก เป็นความรับผิดชอบพื้นฐานของครอบครัว ได้แก่ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย สุขภาพ โภชนาการ เครื่องนุ่งห่ม ความปลอดภัย ทักษะของผู้ปกครอง นอกจากนั้นผู้ปกครองควรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ของเด็กแต่ละวัย เช่น ให้ความเข้าใจแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาการ และการ เรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ให้คำปรึกษาหรือข้อมูลเกี่ยวกับการเลี้ยงดู หรือการปรับพฤติกรรมเด็ก จัด อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมเด็กในทุกด้าน ให้แก่ผู้ปกครอง

3.2 ด้านการเป็นอาสาสมัคร มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ระดับมาก การที่ผู้ปกครองเสนอตัวเข้ามาทำงานด้วยความเต็มใจ สละเวลา นำความรู้ความสามารถต่าง ๆ เข้ามาช่วยกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็ก

พัฒนาสถานศึกษา ด้วยความสมัครใจ สอดคล้องกับ เอปสไตน์ (Epstein, 1995: 703) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการเป็นอาสาสมัคร เป็นการที่ ผู้ปกครองสละเวลาและนำความเชี่ยวชาญหรือความสามารถเข้ามาช่วยกิจกรรมและช่วย หารายได้ให้แก่สถานศึกษา สอดคล้องกับวิวรรณ สารกิจปริชา (2553: 3) อธิบายว่า การที่ผู้ปกครอง อาสาสมัครสละเวลา และนำความเชี่ยวชาญ หรือความสามารถต่างๆ เข้ามาช่วยกิจกรรมเพื่อพัฒนา เด็ก พัฒนาครู บุคลากรพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาหรือเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองด้วย กันเอง ผู้ปกครองที่มีส่วนร่วมด้านอาสาสมัครจะทำให้เด็กรู้สึก และเห็นได้ว่าผู้ปกครองให้ความ สำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็ก เป็นการช่วยให้เด็กกระตือรือร้น และอยากเรียนรู้ และเห็น ความสำคัญในการเรียนรู้มากขึ้น

3.3 ด้านการสร้างสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ระดับมาก การที่ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหาร สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน อาศัยการแสดงออกทางกาย วาจาและใจ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สอดคล้องกับ โกรลนิค และสโลว์เวสิค (Grolnick and Slowiaczek, 1994 : 237-252) ได้ให้แนวคิดการสร้างสัมพันธภาพไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นมีความสำคัญทั้งกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ในการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพได้ดังต้นไม้ คือ โรงเรียนเปรียบเสมือนต้นไม้ ชุมชน/ผู้ปกครองเปรียบเสมือนดิน ล้าดินมีคุณภาพเพียงใด ก็ย่อมทำให้ต้นไม้เจริญเติบโตได้เร็ว แข็งแรง มีอายุยืนยาว นอกจากนี้ต้นไม้ยังช่วยยึดดินให้ติดอยู่ด้วยกัน ไม่ถล่มไปง่ายๆ ส่วนชุมชน/ผู้ปกครองเปรียบเสมือนพื้นดินที่ให้ประโยชน์กับต้นไม้เพราะเมื่อต้นไม้โตมากขึ้น ใบไม้ดอกไม้ ผลไม้แก่จัด ก็จะร่วงหล่นลงสู่พื้นดิน มันก็จะกลายเป็นปุ๋ยในดินให้ประโยชน์กับต้นไม้ต่อไปอีก

3.4 ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ระดับมาก การที่ผู้ปกครองส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้จากครอบครัว ตามการขอร้องและคำแนะนำของครู การทบทวนเนื้อหาที่เรียน ที่ผู้ปกครองและเด็กต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับ เอปสไตน์ (Epstein, 1995: 704-708) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบการเรียนของเด็กที่บ้าน เป็นพฤติกรรมที่ผู้ปกครองสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่บ้าน ซึ่งเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านให้ส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงการขอร้อง และคำแนะนำของครูในการที่จะให้ผู้ปกครองช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนักเรียนในชั้นเรียน โรงเรียนจะช่วยเหลือผู้ปกครองโดยการให้ข้อมูลความรู้แก่ผู้ปกครองในเรื่องหลักสูตร และสิ่งที่นักเรียนต้องรู้โรงเรียนจะต้องให้ข้อมูลแก่ผู้ปกครองในการกำกับดูแล และช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องการบ้าน เช่นเดียวกับ วิวรรณ สารกิจปรีชา (2553: 3-4) การเรียนรู้ที่บ้าน เป็นการที่ผู้ปกครองช่วยเด็ก ๆ ในการทำการบ้านและตั้งเป้าหมายทางการศึกษาให้แก่เด็ก รวมถึงการเล่นเกม ทำกิจกรรมร่วมกับเด็ก เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ของเด็กที่โรงเรียนและที่บ้าน ทำให้เด็กเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ได้รับการเรียนรู้ในแง่มุมรายละเอียดที่ต่างกัน เห็นว่าการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดเฉพาะที่โรงเรียน เกิดความต่อเนื่องในการฝึกทักษะ และการเรียนรู้ ทั้งนี้การเรียนรู้ที่บ้านต้องเป็นไปอย่างผ่อนคลาย สนุก มีความหมายต่อเด็ก

3.5 ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ระดับมาก การที่ผู้ปกครองสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา การสนับสนุนงบประมาณ

การระดมทรัพยากรสนับสนุน การร่วมพัฒนา เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมตามภาระ หน้าที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ รอสโซ (Rosso, 1991 : 211) ได้นิยามว่า การระดมทุนไม่ได้เป็นวิทยาศาสตร์ของการรวบรวมทุน แต่เป็นวิทยาศาสตร์เศรษฐกิจที่ดีของสังคม โดยการระดมทุนจะเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของสังคม และจุดประสงค์ขององค์การที่ต้องการ การระดมทุนเป็นเครื่องมือของผู้บริจาค และการรับบริจาค โดยมีองค์การและสิ่งแวดล้อมขององค์การเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้น ในการระดมทุนต้องมีการบอกความต้องการที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยองค์การที่ทำการระดมทุนต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เช่นเดียวกับ ชินภัทร ภูมิรัตน์ (2555 : 1) กล่าวว่า การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะอาศัยเพียงงบประมาณเพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ และทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ปกครอง และชุมชนจะต้องเข้ามาร่วมกันสนับสนุน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนก้าวสู่ความเป็นเลิศได้

3.6 ด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ระดับมาก การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประชุม ร่วมตัดสินใจ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดแผนงาน การวางแผนร่วมกัน การร่วมจัดทำหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม ทำให้งานในองค์การนั้นเจริญก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับ ไวส์ และคณะ (Weiss and Others, 2006 : Online) ได้อธิบายว่า Harvard Family Research Project หรือ HFRP ได้ชี้ให้เห็นในความเชื่อที่ว่า เด็กจะประสบความสำเร็จในสถานศึกษาได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลารอบตัวเด็ก ซึ่งรวมถึงครอบครัว สถานศึกษาทุกระดับ หน่วยงานส่งเสริมด้านสุขภาพต่างๆ ธุรกิจต่าง ๆ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชน เช่นเดียวกับ นริสานันท์ เดชสุระ (2552 : 23) ได้สรุป การมีส่วนร่วมในการบริหารหารศึกษา เป็นการดำเนินการของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการจัดกิจกรรมกระตุ้น ให้ผู้ปกครองรับรู้ถึงโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในรูปแบบต่าง ๆ ให้หลากหลายยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้ร่วมคิด ร่วมสนับสนุนและร่วมตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนจัดการศึกษา และการพัฒนาเด็ก

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปกครองในเรื่องการอบรมเลี้ยงดูเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการเด็ก เช่น การจัดอบรมสัมมนา การจัดทำเอกสารหรือคู่มือเพื่อให้ผู้ปกครองนำความรู้ที่ได้รับไปเสริมสร้างศักยภาพการเลี้ยงดูเด็กให้ถูกต้อง และมีพัฒนาการที่ดี

3. กองการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยการกำหนดนโยบาย วางแผน หรือสร้างนวัตกรรมในการสร้างความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ควรมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้ปกครองให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ที่บ้าน การสร้างสัมพันธภาพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). *มาตรฐานการพัฒนาเด็กและเยาวชน.* กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จันทิมา จันทร์สุวรรณ. (2558). *การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นริสานันท์ เดชสุระ. (2552). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนสาธิตปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิวรรณ สารกิจปรีชา. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้ปกครองกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนกุ๊กไก่ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย: ตามแนวคิดไฮสโคป.* กรุงเทพมหานคร.

Berger, E.H. (1995). *Parent as partners in education: The school-home working together.* Columbus: Merrill Publishing.

Epstein. (1995, May). “School Family Community Partnership: Caring for the Children We Share,” in *Phi Delta Kappa:* 76(9), pp 701-712.

Grolnick, S.W. and Slowiaczek, L.M. (1994, December). “Parent’s Involvement in Children’s Schooling: A Multidimensional Conceptualization and Motivational Model,” in *Child Development.* 65(7), pp. 237-252.

Henderson, and Mapp. (2002). *A New Wave of Evidence-The impact of School, Family, and Community Connections on Student Achievement.* U.S.A.: Building Knowledge to Support Learning.

Rosso, H.A., (1991). *Achieving Excellence in Fund Raising: A Comprehensive Guide to Principles, Strategies and Methods*. San Francisco: Jossey-Bass.

Weiss, Heather B; Caspe Margaret; and Lopez, M. Elena. (2006). *Family Involvement in Early Childhood Education*. Harvard Family Research Project. Retrieved from www.gse.harvard.edu/hfrp/project/fine/resources/guide.html

THE ROLE AND IMPACT OF BUSINESS PROCESS MANAGEMENT OF THAI CONSTRUCTION INDUSTRY TOWARD AEC AND ASEAN

William P. Wall[1], Salinee Chaiwattanaporn[2], Ratthanan Pongwiritthon[3] and Kittichok Nithisathian[4]

[1]Assistant Professor Dr., Stamford International University, Thailand

[2,3]Dr., Independent Researchers, Information Center of Knowledge Local Wisdom and Community Innovation, Thailand

[4]Dr., Stamford International University, Thailand

E-mail address: wall@stamford.edu

วันที่รับบทความ (Received) 2 เมษายน 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 16 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 4 เมษายน 2562

Abstract

Sophisticated business process management (BPM) is needed if Thailand's construction industry is to maintain competitive advantage and meet the opportunities and challenges of ASEAN (The Association of Southeast Asian Nations). With the establishment of the AEC and Western organizations focusing more on Asia, the market place changed for the Thai construction industry. This research attempts to investigate what the Thai construction industry is doing to manage their information within the framework of AEC and ASEAN. It explores current methods of business process management and how some companies are changing to meet the challenges that will be faced in the near future. The study found that the majority of the Thai construction industry is still struggling to meet the needed changes necessary for improved business process management, economic integration and the competitiveness that AEC has brought to the ASEAN community. BPM need to be put in place or existing systems improved to allow the integration of multi-dimensional systems that contain all major functions of the business. The language skills, professional standards, qualifications and rankings of quality in tertiary education are significantly for Thailand.

Keywords: Business Process Management (BPM), Economic Integration, ASEAN (The Association of Southeast Asian Nations), ASEAN Economic Community (AEC)

Introduction

While Henry Ford may have revolutionized mass production with the assembly line in the early 20th century, however, this only addressed the mechanics of the process (New York Daily News, 2017). A number of issues still needed to be addressed such as the value of the process, how was the workflows composed, or what was the productivity of those people engaged in the process? (Rodriguez, 2009). BPM is a process that removes a number of causes of error or mixed messages and details exactly what is to be done by all involved, thus removing a higher chance for error. With the advent of sophisticated software, business process management has continued to be transformed and the pace is faster now than ever. However, even though business processes have been studied for a long time and from many perspectives, these processes are still not very well understood, not properly managed and when applied, poorly executed. Today business schools focus on teaching function specific and narrow process and IT schools focus on marginal technical skills with learning and understanding the process and its integration into a business scenario is left to the individual (Seethamraju, 2012). BPM needs be taught to fill the gap between university education and practice and to develop appropriate training and development strategies for business education with applications to the real world.

In 1963 Prof. Bundhit Kantabutra from Chulalongkorn University in Bangkok brought the first two computers into Thailand – an IBM 1620 and an IBM 1401 (Kantabutra, 2001). This marked the beginning of the Thai Information Age. Both of these computers were brought into the country primarily for the development of statistics in Thailand. The IBM 1620 was installed at Chulalongkorn University's Statistics Department, and the IBM 1401, was installed at the National Statistical Office to deal with "real-world" statistics problems, tabulating numbers and printing. Classes were open to all for only a small fee. This move signaled the start of Information Processing in Thailand. People came from all walks of life came to attend these classes, and eventually many often ended up taking important posts in academia, government, and industry.

Multiple choices are now available to businesses that used to use some of the newer technologies and advanced databases such as mobile devices, virtualization and cloud computing and social media.

The Thai construction industry expanded to over 41.4 billion dollars in 2016, with approximately 43% coming from the private sector and the remaining 57% focused on

improving the country's transportation system through public infrastructure investments by the government (Lorenzzo, 2017). However, in 2017, there was an overall decline in the construction sector of 2.3 percent, with public construction declining by 3.0 percent and private construction decreasing by 1.0 percent (NESDB Report, 2018). According to a report by Krungsi Research (2017), the Thai construction industry is set to grow by 8-12% into 2019 benefiting larger contractors and their smaller sub-contractors and in many cases creating backlogs in the volume of work. Public construction is estimated to grow at a rate of 13-16.0% through 2018 and into 2019 based on the public sector mega-project progression with a total value of these projects over the two years estimated at 60 billion dollars. This will potentially also see the growth of construction projects into the neighboring countries, creating additional possibilities for Thai contractors to expand into the ASEAN region. This expansion will necessitate the need for skilled management of information and personnel.

Since the construction industry is basically an information-based industry, which necessitates the most effective and efficient tools in management, mobile devices are a valuable tool in the information flow between project teams (Fathi, Abedi, & Rawai, 2012). These tools help deal with the complexity and changing needs of projects. With advances in communication technologies, mobile phones offer an alternative way to provide effective collaboration on construction projects, thus providing sustainable project management. These technologies now have the potential of improving the sustainability of projects, construction resources and the overall impact of improving sustainable project management in the construction industry. However, in a recent report by McKinsey & Company (Barbosa et al., 2017), relative to the world economy, the construction industry contributes to 13% of the world GDP, but has increased annual productivity of only 1% over the last 20 years. They further note that seven main areas could be addressed to achieve higher productivity: reshape regulation; rewire contracts; rethink design; improve onsite execution; infuse technology and innovation; reskill workers; improve procurement and supply chain. Two major factors that could hinder the potential growth of the Thai construction industry are the supply of construction materials and labor shortage, the latter being an issue due to the import of cheap labor from surrounding countries, many times illegally (Technavio, 2018).

A study was conducted in Thailand that virtualization and cloud computing can directly benefit numerous industries; more development of these technologies must be done to make effective use of their capabilities (Keesookpuna & Mitomob, 2012). Some policy changes need

to be adapted to increase the possibility of more efficient use including an effort to improve the internet capability of employees, provide investment incentives such as tax reductions and low-cost loans for the setup of cloud computing systems, and to develop a reliable internet network with advanced capabilities and low cost use.

Social networking sites are being used with more regularity by employed job seekers as a job search tool (Suki, Ramayah, & Ming, 2011.). As AEC came more into focus and talent migration became more prevalent, job seekers began looking at social media as a valuable resource to access information on future employment. However, developers of social networking sites need to provide additional useful functionalities or tools on these sites to help users with their job search. Not only will employment opportunities for job seekers benefit, as well, the Thai construction industry will have access to a larger talent pool of skilled and technologically adept employees.

With these technologies, businesses can respond quickly to a numerous issues such as reducing the amount of time and costs to establish and customize new business process platforms. Businesses would also be enabled to choose what elements of the business process to use, where the process would be customized and be able to quickly implement to their needs as opposed to a standardized process (Espenson, 2017). With a more streamlined process and systems, the business could then move seamlessly from process to process whenever market conditions or needs changed. More efficiency leads to faster response and for the Thai construction industry this can mean dramatic cost savings translating into less waste, greater productivity and ultimately more satisfied customers.

Within the ASEAN Economic Community 2015 (AEC), it was imperative that the scope and style of business process management for the Thai construction industry needed to change to maintain its competitiveness.

ASEAN was formed in 1967 based on three tenants of regional cooperation: security, socio-cultural integration, and economic integration (ASEAN Secretariat, 2011). In 1997, ASEAN leaders declared the ASEAN Vision 2020 (ASEAN Secretariat, 2009) which aimed to transform the ASEAN community into a stable, prosperous and highly competitive region with equitable economic development, and reduced poverty and socioeconomic disparities (ASEAN). At the 2007 Summit (13th ASEAN Summit, 2007), ASEAN leaders affirmed their strong commitment to accelerate the establishment of an ASEAN Economic Community (AEC) by 2015. By unifying the ASEAN countries into a single market and production base governed by the principles of

an open, outward-looking, inclusive, and market-driven economy, the goal was to make ASEAN a more dynamic and competitive economic block (Parsons, 2010).

The AEC comprises the following five core elements to create a single market and production base:

1. Free flow of goods
2. Free flow of services
3. Free flow of investment
4. Freer flow of capital
5. Free flow of skilled labor

Literature Review

The main research objectives were to determine how the Thai construction industry is currently using business process management within their respective companies and how and if they are changing to deal with AEC and promote competitive advantage in ASEAN.

While many Thai businesses having previous experience through joint ventures and partnerships with multinationals or in expanding their business abroad, with the introduction of the AEC, some threats and opportunities needed to be considered.

First, AEC members faced a free trade market (Chia, 2011). Numerous goods are now being sold without any additional tax in different countries, creating a single market entity for all ASEAN countries. Thus, Thai business can benefit from the single market, allowing more products to be sold and thereby generating more revenues.

Second, labor migration that is critical to the construction industry is occurring on a massive scale (Kanjanabootra & Corbitt, 2016). People from countries that provide a comparatively low minimum wage migrate to work in countries where conditions are more beneficial and pay is higher. This is both advantageous and disadvantageous, as countries can experience brain drain as more talented people move from their country of origin to countries with more potential for gain.

Third, investors find a larger market to enable them to make smarter choices to invest their money (Supadhiloke, 2011). According to Handley (2017), areas particularly attractive in this area are the strategic location of Thailand between China and India, ASEAN free trade access including establishment of an Eastern Economic Corridor (EEC) and Board of Investment (BOI) incentives.

Fourth, outside of the AEC, countries like Australia, Japan, China, India, New Zealand, South Korea, are interested in this the project, creating potentially the largest market in the world (Gugler & Chaisse, 2010)

Fifth, the framework of AEC also looks to invest in infrastructure projects in developing countries such as Laos, Myanmar, Cambodia, and Vietnam and thereby driving the world economy (OECD, 2011).

Finally, improved logistics are also a byproduct of the AEC infrastructure and investment potential (Hill & Menon, 2010).

Of all these issues, if the Thai construction industry is to integrate smoothly with AEC and maintain itself as a competitive industry, it must prioritize these issues. As construction tends to be a labor intensive industry, the migration and management of labor should be prioritized.

The intention of the fast-track creation of AEC by ASEAN member countries, was to transform the region into a single market and production base by establishing the freer flow of goods, services, investment, capital, and, crucially, skilled labor (Bernard, 2015). However, numerous obstacles lie ahead. A major problem for freer movement of labor in ASEAN is that there is still no uniform visa system for foreign businesses and skilled workers and work permits and employment visas that are subject to restrictive domestic rules and regulations.

The future trend. Commerce Ministry Permanent Secretary Yanyong Phuangrach stated at the "Thailand Economic Profile, AEC Adaptation and Housing Development Direction" seminar that the ASEAN Economic Community with its full implementation would open up the whole region to business opportunities for the Thai construction industry in areas such as engineering, architecture and manufacture of construction materials (Phuangrach, 2012). Some of the biggest challenges for the Thai construction industry are to research regulations of the various ASEAN members and raise their standards to meet AEC requirements (Menon & Melendez, 2017).

The former president of the Association of Siamese Architects under Royal Patronage, Taweejit Chandrasakha, also indicated that industry and related businesses want to take advantage of the opportunity to expand into the region to develop their quality, standards and business process management to meet regional and international standards to be competitive. "Thai contractors, property developers, home-builders, architects and engineers

will have to learn the rules and international standards as they expand into AEC member countries", he said (Chandrasakha, 2012).

AEC forced the Thai construction industry to investigate the rules related to the building industry in each country, with more concern for the quality of products used thus ensuring a higher level of security for people using their buildings. Design and construction process needed to be reviewed and evaluated by experts to ensure safety standards. Thai construction companies that have developed their systems to meet the standards and adapt their business process management will be the ones that will benefit from AEC. If the Thai construction industry does not make these adjustments, they will find themselves up against substantial competition, not just from the domestic market, but from other markets elsewhere in ASEAN.

To date, the Thai construction industry has been based on local or national laws, standards, and regulations and practices, which create numerous problems for working outside national boundaries with international firms. A major problem is that no consensus has been made that would allow for alignment of these issues. The outstanding consensus is that even with AEC in place, little, if anything, will change in the immediate to near future (Kanjanabootra & Corbit, 2016).

Prasong Tharachai, former president of the Engineering Institute of Thailand, feels that the AEC provides both pluses and minuses for the construction business. The most obvious being that the market is larger than the market is in Thailand alone. AEC also opened Thailand up to foreign companies that can meet the regional standards for engineering, architecture and construction quality (The Nation, 2012).

Home Builder Association president Dr. Patchara Tantayanyong said these principles also apply to her sector (The Nation, 2012). Small private contractors often face problems with service, design and construction quality due to proper or outdated business process management. In order to counter this problem, the association issued a policy to revise standards throughout the system. The strategy is aimed at maintaining consumers' confidence in local home-builders in terms of quality and reliability, which will result in expansion of the industry within the framework of AEC.

Permanent Secretary of the Ministry of Labor, Mrs. Songsri Boonba has indicated that Australia is seeking skilled labor from Thailand to work in that country's construction industry under a government-to-government contract (Chiang Mai Mail, 2012).

While more than 20,000 workers have been requested by Australia, it is necessary that all concerned must have experience and possess some English speaking skills enabling acceptable to Australian employers. She stressed that it is important for them to be able to communicate for worker's safety and in order to express their thoughts, feelings or prevent being taken advantage of. To this end the Department of Employment and the Department of Skill Development will provide qualified candidates with a language training program.

Research Methodology

A qualitative approach using in-depth interviews was used in this research to more easily discover the subjects real understanding of their experience, their interpretation of those experiences and how those experiences influenced their interpretation, influenced their environment and what, if any, those experiences had on subsequently influencing their actions and or responses.

It was also felt that the qualitative approach in this research was very well suited as it looked to discover the relationship between business process management and the enhancement of competitive advantage and the ability of the Thai construction industry to smoothly integrate into the plan of AEC now and in the future. Data was gathered for this research in a way as to produce a repetitive relationship pattern from this particular context to create an emergent theoretical understanding of why an improved business management process can or cannot contribute to enhancing a Thai construction business's competitive advantage.

The main emphasis of this research was based on how people view and interpret their environment as well as many additional influences that affect their lives. The conclusions that were conveyed from this research can be only assumed corrected based on the particular subjects and the responses given for this research. Quantitative research could also be used to test a wider population of subjects with a broader based research.

A qualitative analytical approach was used in this research. The goal of qualitative research can be stated as "in-depth understanding." (Bonnie & Schensul, 2005). In this way, data collected set to explain and give meaning to information, as opposed to confirming or disconfirming a theoretical position as hypothesized from data collected. Theory and investigation were interwoven in a process of induction (Marshall & Rossman, 2010).

A series of three in-depth interviews were conducted with thirty subjects in senior management positions from a population of fifteen major contractor firms in the Thai construction business.

Convenience Sampling Strategy or selected cases based on ease of accessibility has been apply for this study (Patton, 2001). Subjects interviewed were directors (60%) with 80% of those subjects responding having a minimum of a Master degree (15% from research abroad; 35% from regional research programs and the remaining subjects (50%) having studied in Thai university graduate programs.

Results of the Research

From the interviews, 50% of the subjects had heard about the AEC, but could provide few details of what it involved or how it might relate to their respective companies or the Thai construction industry. When questioned on what measures their respective companies had taken to integrate with AEC, a large number (90%) indicated they had done little or nothing to change their business process to align with other countries or with other company systems in participating countries. For the most part, a majority of Thai construction businesses (85%) still use traditional bookkeeping and record keeping methods. It was also discovered that some businesses (15%) still used a ledger system for record keeping and for organizing their business process management. Internally developed software was currently used for business process management by 30% of the subjects, while 70% of the subjects had purchased software from outside retail vendors.

Subjects were asked about regional standards they applied to their business process management with the majority stating (92%) that work was already in progress on these standards. The remainder of subject's businesses still had not begun to adapt to regional standards.

A lack of understanding of the AEC within the private and civil sectors as well as the Thai government were seen by the majority of subjects (95%) who responded as major issues in impeding future competitive advantage and economic integration. The remaining subjects (5%) felt AEC was a critical factor in sustained competitiveness. To counter this understanding deficit, subjects responded that their own companies were focusing on quality of their work improvement by using more effective record keeping strategies, better approaches to scheduling and the overall management of their business process. Improving the effectiveness

and efficiency of their technical staff was also noted as very important to encourage them to keep up with the latest market trends, cost controls, improve their business process management and enable a more efficient economic integration.

None of the subjects who responded in this research were working in companies that currently had projects outside of Thailand. In the past, however, subjects noted that in the past they had worked with multinational firms within Thailand. In 30% of those cases, subjects needed to adapt their business process management to effectively interface with the multinationals record keeping and information system processes.

In order to meet the basic standards of the ASEAN community and compete with standards of global business practices, 70 % of subjects believed their business process management needed to be significantly upgraded.

Business productivity and cost reduction (95%) were the primary concerns of the subjects; secondary concerns were IT and business alignment (75%), agility of their business and responsiveness to adapt to market conditions (68%), and dependability and effectiveness of the company's IT systems (73%). These factors were noted as weak spots in the companies' business process management and ability to effectively maintain competitive advantage.

When asked about the most positive advantage for companies within the framework of ASEAN and AEC, 75% of the subjects responded that as immigration requirements and migration of talent across borders ease, more engineers will be attracted to seek employment in Thailand. It was also indicated by a similar number of subjects that technical staff could have the potential to become more efficient as larger talent pools became available from neighboring countries, thus offering a wider choice of competencies, talent and experience. The biggest challenge faced by their companies, as noted by a majority of subjects (98%) was that many engineers, engineering firms, contractors and competitors would seek employment in Thailand because of its developed infrastructure and logistics capabilities. In the same way, highly qualified engineers may leave Thailand to work in other ASEAN countries due to higher pay and more advancement within their profession, thus creating a problem of how to adjust the business process management to meet the necessary changes to retain their competitive edge.

Conclusion

With ASEAN Economic Community (AEC) 2015, a drastic change, transforming the economic and social landscapes of the Thai construction industry, has been necessitated. Yet, from the research conducted in this research, the majority of the Thai construction industry is still struggling to meet the needed changes necessary for improved business process management, economic integration and the competitiveness that AEC has brought to the ASEAN community.

Business process management systems need to be put in place or existing systems improved to allow the integration of multi-dimensional systems that contain all major functions of the business. These include planning and control, as well as optimizing the global supply chain with state of the art information technology to ensure global standards that will ultimately make regional integration functional and keep the Thai construction industry competitive. Many of the subjects felt they were still thinking domestically about regional competition and outside of Thailand. Their position in the company also had an effect on how they viewed their competitive advantage, their need to improve their business process management and integration into the ASEAN economic community.

Agreements such as ATIGA (Asian Trade in Goods Agreement) and ACIA (Asian Comprehensive Investment Agreement) are seen as important developments in ASEAN. Yet the large amounts of significant policy information need to be easy to grasp and assess for industries like Thai construction industry if they are to adjust their current business processes management to assess and meet new opportunities that may emerge.

The language skills and professional standards required across ASEAN countries vary significantly, challenging the movement of a skilled workforce, with English skills putting Thailand well behind many other ASEAN neighbors (Southiseng & Walsh, 2011).

As well, qualifications and rankings of quality in tertiary education vary greatly from country to country. Language proficiency levels and educational qualifications must also be established to recognize a certain mutual standard (Pongwiritthon, 2015).

Private sector associations such as the Thai Construction Industry need to encourage the government to provide a more conducive environment for those sectors to compete with their ASEAN neighbors (Kaewsri & Tonghong, 2011). From this, Thailand should develop the private sector economies before trying to venture abroad.

The Thai construction industry needs to better develop its business process management systems to incorporate its interests, requirements, opinions and actions taking into account the surrounding market forces. The flow of information and linkages between domestic and foreign businesses needs to be more refined and become more thorough and concise. It is vital that government support this effort and engage private sectors such as the Thai construction industry in ASEAN matters, since private sector participation is still weak in ASEAN economies (Das, 2012).

In addition, the private sector should be the main facilitator in streamlining and framing the progress of the AEC. The Thai construction industry needs to be more involved in future policy actions better enabling the industry to develop the knowledge base and capacity to adjust their business process management, react to current market trends and recognize signs for a more competitive and advantageous economic integration. Measures must be taken to recognize key determinants that will improve transparency and recognize market trends that will continue to give the Thai construction industry more competitive advantage. Most of all, strong and competent leadership is required to achieve and maintain more viable business process management and a solid economic framework to ensure competitive advantage and effective integration of ASEAN and the vision of AEC.

References

ASEAN Secretariat. (2007). Proceedings from 13th ASEAN Summit: *One ASEAN at the Heart of Dynamic Asia*. Singapore: Author.

ASEAN Secretariat. (2009). *ASEAN Vision 2020*. Jakarta, Indonesia: Author.

ASEAN Secretariat. (2011). *ASEAN*. Jakarta, Indonesia: Author.

Barbosa, F., Woetzel, J., Mischke, J., João Ribeirinho, M., Sridhar, M., Parsons, M., Brown, S. (2017). *Reinventing construction: A route to higher productivity.* McKinsey & Company. Retrieved from: https://www.mckinsey.de/files/170228_mgi_construction.pdf

Bernard, V. (2015). *AEC Skilled-Labor Migration: A Gap between Aspiration and Reality?* The Asian Foundation. Retrieved from: https://asiafoundation.org/2015/08/26/aec-skilled-labor-migration-a-gap-between-aspiration-and-reality/

Beyer, M. (2011). *Proceedings from Gartner Symposium: Extreme Information Managemen*t. Orlando FL: Gartner, Inc.

Bonnie, N. K., & Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology*, 177-195.

Chandrasakha, T. (2012). New challenges posed by AEC. *Phuket Gazette*, p. 31.

Chia, S. Y. (2011). Association of Southeast Asian Nations economic integration: Developments and challenges. *Asian Economic Policy Review*, *6*(1), 43–63.

Das, S. B. (2012). *Achieving the Asian Economic Community 2015: Challenges for member countries and businesses*. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.

Espenson, A. (2017, February 22). *Why Every Company Needs Business Process Management. Business.com.* Retrieved from https://www.business.com/articles/why-every-company-needs-business-process-management/

Fathi. M. S., Abedi, M. & Rawai, N. M. (2012). Mobile information system for sustainable project management. *Applied Mechanics and Materials*, *10*(1), 178 – 181, 2690-2693.

Ford's assembly line turns 100: How it changed manufacturing and society. (2013). *New York Daily News.* Retrieved from: http://www.nydailynews.com/autos/ford-assembly-line-turns-100-changed-society-article-1.1478331.

Gugler, P. & Chaisse, J. (2010). *Competitiveness of the ASEAN Countries: Corporate and regulatory drivers.* UK: Edward Elgar Publishing.

Handley, H. (2017). *Thailand in 2017: A Changing Investment Landscape.* ASEAN Briefing. Retrieved from: https://www.aseanbriefing.com/news/2017/02/17/thailand-2017-changing-investme nt-landscape.html

Hill, H. & Menon, J. (2010). *ASEAN economic integration: Features, fulfillments, failures and the future, 69.* ADB Working Paper Series on Regional Economic Integration. Manila, Philippines: Asian Development Bank.

Kaewsri, N. & Tonghong, T. (2011). An investigation of women engineers in non-traditional occupations in the Thai construction industry. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, *11*(2), 35-42.

Kanjanabootra, S. & Corbitt, B. (2016). Re-contextualizing extra-national policy in the Thai construction industry within the new ASEAN economic community. *Engineering Project Organization Journal, 1*(6), 60-75.

Kanjanabootra, S. & Corbit, B. (2016). Re-contextualizing extra-national policy in the Thai construction industry within the new ASEAN economic community, *Engineering Project Organization Journal, 1*(6), 45-59.

Kantabutra, V. (2001). Thailand's first computers: The IBM 1620 and the IBM 1401. *The Journal of the Thai Statistical Association*, June 2001.

Keesookpuna, C. & Mitomob, H. (2012). Proceedings from International Conference on Organizations, Institutions and Innovation in the ICT Sector: Where do we stand? *Cloud computing adoption and determining factors in different industries: A case study of Thailand.* Paris, France: Institut-Mines Telécom, Telécom Ecole de Management.

Krailerg, N. (2012, May 3). *Australia wants Thai workers to work in its construction industry*. Chiang Mai Mail, Business Section.

Lorenzzo, D. (2017). Thailand's construction market is now driven by public infrastructure. *Thailand Business News*.

Macroeconomic Strategy and Planning Office (2018). *Thai Economic Performance in Q4 and 2017 and Outlook for 2018* (NESDB Economic Report)**.** Retrieved from http://www.nesdb. go.th/nesdb_en/article_attach/article_file_20171120103411.pdf

Menon, J. & Melendez, A. C. (2017). Realizing an Asean Economic Community: progress and remaining challenge, *The Singapore Economic Review, 62*(3), 681-702.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2011). *Southeast Asian Economic*. Outlook 2010. Paris, France: OECD Publishing.

Parsons, D. (2010). *Challenges to achieving the ASEAN Economic Community*. In Life after the charter, edited by S. Tiwari. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.

Patton, M. Q. (2001). *Qualitative evaluation and research methods* (3rd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publciations.

Pellan, M. I. & Wong, M. (2011). Trade facilitation in ASEAN and ASEAN+1 FTAs: An analysis of provisions and progress. In C. Findlay (Ed.), *ASEAN+1 FTAs and Global Value Chains in East Asia.* Jakarta, Indonesia: Economic Research Institute for ASEAN and East Asia.

Phuangrach, Y. (2012). *Proceedings from Thailand Economic Profile, AEC Adaptation and Housing Development Direction*. Bangkok, Thailand: Real Estate Information Center (REIC).

Pongwiritthon, R. (2015). Creating shared value in Thai SMEs for competitive advantage. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal*, *35*(3), 44-58.

Rodriguez, M. (2009). *BPM: The Intelligent Assembly Line*. KM World Magazine. Retrieved from: http://www.kmworld.com/Articles/White-Paper/Article/BPM-The-Intelligent-Assembly-line-60097.aspx.

Seethamraju, R. (2012). Business process management: a missing link in business education, *Business Process Management Journal*, *18*(3), 532–547.

Southiseng, N. & Walsh, J. (2011). Training and development in telecommunications. *International Journal Behavioral Science, 6*(1).

Srimalee, S. (2012). *Home building standards must be high to benefit from AEC: Seminar*. The Nation, Business Section.

Srimalee, S. (2012). *AEC will pose challenges for developers*. The Nation, Regional Market.

Suki, N. M., Ramayah, T., & Ming, M. K. P. (2011). Factors Enhancing Employed Job Seekers Intentions to Use Social Networking Sites as a Job Search Tool. *International Journal of Technology and Human Interaction*. *7*(2), 35-42.

Supadhiloke, B. (2011). *Framing the Sino–US–Thai relations in the post-global economic crisis.* Public Relations Review, Amsterdam: Elsevier.

Technavio, G. (2018). *Construction Market in Thailand 2018-2022.* Retrieved from https://www.businesswire.com/.

Toomwongsa, N. (2017). *Construction Contractor. Thailand Industry Outlook 2017-19.* Retrieved from https://www.krungsri.com/bank/getmedia/546a9e27-9f1d-4302-b0ff-e5830ee1bf18/ IO_ Construction_Contractor_2017_EN.aspx.

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญา

เกียรติก้อง มูลเมือง
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น (วิทยาเขตวัชรพล), ประเทศไทย

LEGAL MEASURES ON RESTORATIVE JUSTICE IN CRIMINAL CASES

Gietgong Moonmuang
Western University (Vacharaphol Campus), Thailand.
E-mail address: Gietgong@western.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 14 มกราคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 22 สิงหาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 มกราคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นมา ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของประเทศไทยและต่างประเทศ คำพิพากษาของศาล มาตรการทางกฎหมาย และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) เพื่อศึกษาปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของประเทศไทยว่ามีปัญหาอย่างไร ควรแก้ไขอย่างไร 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบปัญหาการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของประเทศไทยและต่างประเทศ ว่าเหมือนหรือแตกต่างกับประเทศไทยอย่างไร 4) เพื่อนำเสนอมาตราการทางกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของต่างประเทศที่มีความเหมาะสม เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายไทยให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศ วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสอบถามจากประกรกลุ่มตัวอย่าง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานของรัฐที่กำกับดูแลพนักงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลปฐมภูมิเกี่ยวกับเรื่องนี้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ตลอดจนการวิเคราะห์เชิงสถิติเบื้องต้นโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ มาทำการสรุปผลเชิงการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดให้มีหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อออกคำสั่งชะลอการฟ้องคดีอาญา โดยตามร่างพระราชบัญญัติมาตรการแทนการฟ้องคดีอาญา พ.ศ. ... มาตรา 44 และ มาตรา 46 ให้อำนาจการสั่งชะลอฟ้องเป็นหน้าที่ของพนักงานอัยการเพียงผู้เดียวเท่านั้น ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ต้องหาหรือผู้เสียหาย ได้ใช้สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว

ผลการวิจัยคือ ร่างพระราชบัญญัติมาตรการแทนการฟ้องคดีอาญา พ.ศ. ... ควรมีการเพิ่มหน่วยงานอื่นนอกจากที่มีอยู่เดิม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ต้องหา จำเลย หรือผู้เสียหายได้ใช้สิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานอัยการเพื่อให้เกิดความชอบธรรมของการออกคำสั่ง และก่อให้เกิดเสถียรภาพในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

คำสำคัญ : การสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ การชะลอฟ้อง

Abstract

This research has a purpose. 1) to study the background, meaning, concepts, theories, and legal measures related to the reconciliation of Thai and foreign criminal cases. Court of Appeal Legal measures And related research contributions. 2) To study the problems and legal issues related to the reconciliation of Thai criminal cases. How to fix 3) To study and compare the problems of reconciliation in Thai and foreign criminal cases. How different or different with Thailand? 4) to introduce a legal framework for the establishment of a harmonized international criminal justice system. To apply the law of Thailand to be effective in many countries. This research is a qualitative research by documentary research and questionnaire. By in-depth interview. The sample population is a government agency that oversees the relevant staff. To obtain primary information about this, both theoretical and practical. The basic statistical analysis is based on survey data. The results of the study.

According to studies, it has been found that Thailand has no law requiring other agencies to take part in the deliberations to issue a moratorium on criminal prosecution. Section 44 and Section 46 grant the power to order the prosecution to be the sole public prosecutor. Do not allow the accused. Or the victim Has exercised the right to appeal the order.

The research is Bill of measures to replace criminal cases BE ... should be added other units that exist. To allow the accused, the defendant or the injured person to exercise the right to appeal the order of the prosecutor. To achieve the righteousness of the order. and bring stability to the criminal justice process.

Keywords: Restorative Justice, Mediation

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการเพิ่มจำนวนขึ้นของปัญหาอาชญากรรม กล่าวคือ มีจำนวนคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลมากเกินไป การลงโทษผู้กระทำความผิดมุ่งไปที่การจำคุก ซึ่งการลงโทษผู้กระทำความผิดด้วยการจำคุกย่อมส่งผลให้ปริมาณนักโทษซึ่งอยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์เพิ่มจำนวนมากขึ้นตามไปด้วย กระบวนการฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่ถูกพิพากษาเด็ดขาดแล้ว หรือที่เรียกว่า นักโทษ (Prisoner) ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เมื่อนักโทษที่พ้นโทษและกลับสู่สังคมย่อมมีโอกาสที่จะกระทำผิดซ้ำ เพราะกระบวนการฟื้นฟูระหว่างรับโทษไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งประเทศไทยยังไม่สามารถบูรณาการหน่วยงาน

ทางกระบวนการยุติธรรมให้สามารถทำงานสอดคล้องกัน มีการแบ่งแยกส่วนออกจากกันไม่ประสานงานร่วมกันทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดวิธีหรือกระบวนการกลั่นกรองคดีให้เข้าหรือออกจากระบบด้วยวิธีการที่รวดเร็ว เช่น การสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญา หรือการระงับข้อพิพาท

การสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) เป็นแนวคิดใหม่ในการบริหารงานยุติธรรมทางอาญา โดยแนวคิดนี้ตั้งสมมติฐานว่าผู้กระทำความผิด ณ ท้องที่ใดประชาชนในท้องที่นั้นควรได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม ในขณะเดียวกันผู้กระทำความผิดที่สำนึกในความผิดยอมตนที่จะเยียวยาในผลแห่งการกระทำนั้น สมควรที่จะได้รับโอกาสให้กลับเข้าสู่สังคมด้วยการที่ประชาชนในท้องที่นั้นให้การต้อนรับอย่างไม่ตะขิดตะขวงใจ ดังนั้น การเยียวยาความเสียหายที่ดีที่สุด คือการเปิดโอกาสให้คู่กรณีทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อันได้แก่ ผู้เสียหาย ผู้กระทำผิด และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งบุคคลทั้งสามฝ่ายจะเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ให้เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันองค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเป็นเพียงผู้ให้ความสะดวก ที่จะประสานการทำงานให้การสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์บรรลุตามเจตนารมณ์ของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถหันหน้ากลับมาใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างเป็นปกติสุข

ในการบังคับโทษแก่ผู้กระทำความผิด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบแทนการกระทำความผิด (Retribution) หรือการยับยั้งผู้กระทำความผิด (Deterrent) หรือการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด (Rehabilitation) มุ่งเน้นที่การใช้มาตรการทางอาญาเพื่อให้เกิดผลแก่ผู่กระทำความผิดเป็นสำคัญ มิได้คำนึงถึงการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้กระทำความผิดกับผู้เสียหาย ดังนั้นการลงโทษผู้กระทำความผิด หากเป็นการตอบแทน จึงเน้นที่ลงโทษได้สัดส่วนกับความเสียหายที่ผู้กระทำความผิดได้ก่อให้เกิดขึ้นแก่ผู้เสียหาย โดยไม่ได้คำนึงว่าผู้เสียหายจะพึงพอใจกับการที่ผู้กระทำความผิดได้รับโทษหรือไม่ จึงแตกต่างจากการกำหนดมาตรการชดเชยให้แก่ผู้เสียหายตามกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ส่วนการลงโทษโดยการยับยั้งการกระทำความผิดซึ่งเน้นการทำให้ผู้กระทำความผิดกลัวหรือไม่กล้าที่จะกระทำ ซึ่งคำนึงถึงจิตใจของผู้กระทำความผิดว่าจะมีความกลัวต่อการถูกลงโทษหรือไม่ จึงต่างจากการกำหนดมาตรการที่ให้ผู้กระทำผิดทำภายใต้ข้อตกลงในกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ที่ต้องการให้ผู้กระทำความผิดสำนึกถึงความเสียหายและแสดงความรับผิดชอบต่อความผิดที่ได้กระทำต่อผู้เสียหายและสังคม และมีแนวคิดว่า หากผู้กระทำความผิดได้สำนึกผิดแล้วก็ไม่กระทำความผิดต่อไป ไม่ได้หหวังว่าหากกลัวโทษแล้วจึงไม่กระทำความผิด ส่วนในการฟื้นฟูจิตใจของผู้กระทำความผิดตามหลักการลงโทษโดยการฟื้นฟูจิตใจนั้น กระบวนการที่ดำเนินการเป็นการใช้การอบรมและให้คำแนะนำในการปรับตัวแก่ผู้กระทำความผิด เพื่อให้สามารถอดทนต่อสภาพบีบคั้นในทางสังคม เศรษฐกิจจนมีความแข็งแกร่งพอที่จะไม่กระทำผิดได้อีก แต่กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ไม่ได้เน้นการฟื้นฟู แต่เป็นกรณีที่ผู้กระทำอาจต้องเข้ารับการอบรมในโครงการฝึกอบรมหรือเข้ารับการบำบัดรักษา หากมีความจำเป็นและเป็นเหตุแห่งการกระทำความผิด ทั้งนี้ เพื่อขจัดปัญหาในการกระทำความผิด ด้วยเหตุนี้ การเข้ารับการรักษาหรืออบรมจึงเป็นหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่มีความหลากหลายและขึ้นอยู่กับสาเหตุของการกระทำความผิดของผู้กระทำความผิดแต่ละรายตามความเห็นของที่ประชุม แต่การฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำความผิดมุ่งเน้น

ที่ทำให้ผู้กระทำความผิดปรับตัวให้เข้ากับสังคมแต่ไม่ได้มุ่งพิจารณาเฉพาะกรณีและตามความสมัครใจของผู้กระทำความผิด ดังที่ได้กล่าวไว้ในเบื้องต้นการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญา เป็นแนวคิดการบริหารงานยุติธรรมแบบใหม่ ที่มุ่งให้ผู้เสียหายและผู้กระทำผิดได้สร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผู้เสียหายได้รู้เหตุแห่งการกระทำความผิด ผู้กระทำความผิดได้ตระหนักถึงผลเสียหายอันเกิดจากการกระทำ เป้าหมายมิใช่เพียงฟื้นฟูผู้กระทำผิด หรือการได้แก้แค้นด้วยการทดแทน หรือการตัดผู้กระทำความผิดออกจากสังคม แต่กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่ความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งการระงับข้อพิพาทที่มีต่อกัน ป้องกันการแก้แค้นระหว่างกัน เพราะคู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมที่จะระงับข้อพิพาทโดยการหาทางออกร่วมกัน จัดให้มีการพบปะพูดคุยระหว่างผู้กระทำความผิด ผู้เสียหาย สมาชิกในครอบครัวของบุคคลทั้งสองฝ่าย รวมถึงสมาชิกในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อสรุปจากการพูดคุยและตกลงร่วมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมา ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของประเทศไทยและต่างประเทศ คำพิพากษาของศาล มาตรการทางกฎหมาย และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อศึกษาปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของประเทศไทยและต่างประเทศ
4. เพื่อนำเสนอมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของต่างประเทศที่มีความเหมาะสม เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายไทยให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาจากเอกสารของไทยและของต่างประเทศและการศึกษาภาคสนาม โดยศึกษา การค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความทางวิชการ ทฤษฎีวรรณกรรม รายงานการวิจัย และตลอดจนศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งทำการศึกษาวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์มาตราการทางกฎหมายในการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการภาคสนามจากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในประเทศ ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้พิพากษาศาลยุติธรรม (2) กลุ่มพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด (3) กลุ่มพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (4) กลุ่มทนายความ สภาทนายความ (5) กลุ่มพนักงานคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และ (6) กลุ่มอาจารย์คณะนิติศาสตร์ โดยรวมจำนวน 30 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผลของการสัมภาษณ์เชิงลึกจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริงแล้วนำมาหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลและอ้างอิงทฤษฎีโดยดำเนินการจัดระเบียบข้อมูลซึ่งมีผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญา” โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

โดยการฟ้องคดีอาญาของประเทศญี่ปุ่นมีประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ค.ศ.1948 บัญญัติถึงเรื่องนี้ไว้คือ มาตรา 248 ในกรณีที่ไม่จำเป็นต้องฟ้องคดีอาญา เนื่องจากบุคลิกภาพ อายุและสภาพแวดล้อมของผู้กระทำผิด ความหนักเบาและลักษณะของความผิด ตลอดจนพฤติการณ์แวดล้อมภายหลังที่ได้กระทำความผิดแล้ว อัยการอาจไม่ฟ้องคดีก็ได้

การฟ้องคดีอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกาพนักงานอัยการมีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการเริ่มการดำเนินคดีอาญา เจ้าพนักงานตำรวจไม่มีอำนาจฟ้องดำเนินคดีอาญาด้วยตัวเอง โดยถือหลักการฟ้องคดีอาญาตามกฎหมาย (Legality Principle) เพราะมีตัวบทกฎหมายหลายฉบับที่ระบุบังคับให้ต้องฟ้องคดีที่มีมูลต่อศาลโดยไม่มีข้อยกเว้น แต่ในทางปฏิบัติพนักงานอัยการสหรัฐอเมริกาก็มิได้ยึดถือหลักการฟ้องคดีอาญาตามกฎหมาย (Legality Principle) แต่อย่างใด กลับใช้หลักการฟ้องคดีอาญาตามดุลพินิจ (Opportunity Principle) โดยใช้ดุลพินิจการไม่ฟ้องคดีอย่างกว้างขวาง สำหรับการใช้มาตรการชะลอฟ้องในสหรัฐอเมริกานั้น ผู้ที่อาจได้รับการชะลอฟ้องต้องไม่เป็นบุคคลที่ (1) ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดในคดีที่กระทรวงยุติธรรมระบุไว้โดยเฉพาะว่าต้องสั่งฟ้องคดี (2) บุคคลที่เคยต้องโทษคดีอาญามาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง (3) ผู้ติดยาเสพติด (4) เจ้าพนักงานของรัฐ หรืออดีตเจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับการฝ่าฝืนความไว้ในของสาธารณชน หรือผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

จากหลักกฎหมายดังกล่าวประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกา ได้นำวิธีการชะลอฟ้องมาใช้ในประเทศของตน โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่นได้นำวิธีการชะลอฟ้องมาใช้อย่างกว้างขวาง ซึ่งพนักงานอัยการประเทศญี่ปุ่นได้ใช้วิธีการชะลอฟ้องกับคดีทุกประเภท

ในการนี้ผู้วิจัยขอสรุปบทสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ เป็นสังเขปดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้พิพากษาศาลยุติธรรม การสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาจะเห็นได้ว่ากระบวนการนี้ ศาลยุติธรรมได้ใช้มาโดยตลอดแต่เป็นการใช้ในรูปแบบของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โครงสร้างก็โดยศาลตั้งผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อมีการไกล่เกลี่ยสำเร็จก็ทำเป็นบันทึกการไกล่เกลี่ย ถ้าถอนฟ้องได้ก็ถอนฟ้อง ถ้าเป็นคดีความผิดต่อแผ่นดินศาลก็จะใช้ดุลพินิจลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด หากจะมีกฎหมายที่บังคับกับกรณีดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็เป็นการดี เปิดโอกาสให้คู่ความได้ฟื้นความสัมพันธ์กัน ให้โอกาสผู้กระทำผิดสำนึกในการกระทำ เยียวยาผลที่เกิดขึ้น และกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

2. กลุ่มพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด การยุติข้อพิพาทโดยกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ เป็นอีกหนึ่งบทบาทที่ท้าทายพนักงานอัยการในประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันพนักงานอัยการประเทศไทยมีอิสระในการสั่งคดี โดยการใช้ดุลพินิจในการสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องผู้ต้องหาต่อศาล การชะลอฟ้องเป็นวิธีการใหม่ ดังนั้นจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีข้อจำกัดไว้บ้าง เช่น การกำหนดประเภทความผิดและ

กำหนดอัตราโทษไว้ว่าต้องเป็นคดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินกี่ปี แต่ถึงอย่างไรก็ตามการกระทำความผิดของอาชญากรรมในสังคมไทยนั้น สังคมยังต้องการให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษบ้าง ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ได้รับโทษเสียเลย ผู้เสียหายจะเกิดความแค้นซึ่งอาจแก้แค้นเสียเองก็ได้ เช่นนี้การนำการชะลอฟ้องมาใช้ในสังคมไทยจึงต้องคำนึงถึงบริบททางสังคมไทยด้วย

3. กลุ่มพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ไม่ควรแบ่งแยกว่าเป็นคดีความผิดอาญาแผ่นดิน หรือคดีความผิดต่อส่วนตัว น่าจะใช้กระบวนนี้ได้แต่คงต้องมามองว่าในการดำเนินคดีอาญานั้น เหตุใดจึงต้องแบ่งแยกเป็นความผิดต่อแผ่นดินหรือความผิดต่อส่วนตัว ซึ่งคิดว่ากรณีเป็นความผิดอาญาแผ่นดินนั้น กระทบต่อส่วนรวมคงจะกำหนดถึงขนาดให้สิทธิการฟ้องคดีอาญาระงับไม่ได้ แต่ถ้าคดีขึ้นสู่ศาลแล้วผ่านกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ให้จำหน่ายคดี ถ้าไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขก็ต้องกลับไปดำเนินคดีกันต่อไป

4. กลุ่มทนายความ สภาทนายความ กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ต้องนำไปใช้กับคดีอาญาทุกประเภท ไม่มีประเทศใดที่จะให้สิทธิผู้เสียหายในการฟ้องคดีได้มากเท่าประเทศไทย จึงควรเปิดโอกาสให้มีการนำกระบวนการนี้ไปใช้กับคดีอาญาทุกประเภท

5. กลุ่มอาจารย์คณะนิติศาสตร์ การจะนำกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ไปใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำไปใช้เป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือก หรือใช้ขนานไปกับกระบวนการยุติธรรมหลัก การจะให้เกิดผลเป็นที่ยอมรับต้องมีการแก้กฎหมาย ซึ่งปัจจุบันได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติมาตรการแทนการฟ้องคดีอาญา พ.ศ. .... อันมีการกำหนดรูปแบบ วิธีการหรือมาตรการที่ชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญา ด้วยสาเหตุประการที่ทราบดีอยู่แล้วเรื่องของจำนวนผู้ต้องขัง ที่ถูกศาลพิพากษาจำคุกและต้องนำตัวผู้ต้องขังไปยังเรือนจำ ส่งผลให้จำนวนผู้ต้องขังมีจำนวนมาก อีกทั้งยังพบว่าการนำตัวผู้กระทำผิดไปอยู่ในสถานที่เดียวกันนั้นมิใช่การแก้ไขปัญหาหรือเยียวยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้เสียหายกับผู้กระทำผิดแต่อย่างใดไม่ นานาประเทศจึงได้มีความพยายามแสวงหาวิธีการที่จะฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างผู้เสียหายและผู้กระทำความผิดให้กลับมาเป็นดังเดิม จึงได้เกิดมีกระบวรการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาขึ้น ประเทศไทยเองก็ได้นำวิธีการดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นมาบัญญัติเป็นกฎหมาย โดยการยกร่างพระราชบัญญัติมาตรการแทนการฟ้องคดีอาญา พ.ศ. .... สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวนั้น แบ่งมาตรการแทนการฟ้องคดีอาญาออกเป็น 2 วิธีคือ วิธีที่หนึ่งการไกล่เกลี่ยคดีอาญา วิธีที่สองการชะลอฟ้องคดีอาญา จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์พบว่า มีแนวคิดทฤษฎีของต่างประเทศและของประเทศไทยที่นำมาปรับใช้กับงานวิจัยฉบับนี้ คือ ทฤษฎีกระบวนการยุติธรรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Justice) ทฤษฎีรูปแบบของกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Pattern of Restorative Justice) ทฤษฎีมุมมองทางสังคมของกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานท์ฉันท์ (Social Dimension of Restorative Justice) โดยสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของผู้ที่จะให้

อภัยผู้กระทำความผิดและมีส่วนร่วมในกระบวนการของการบูรณะ เพื่อรักษาความสัมพันธ์ Wenzel et al (2000) ชี้ให้เห็นว่าอัตลักษณ์ทางสังคมที่ใช้ร่วมกันระหว่างเหยื่อผู้กระทำความผิดอาจเป็นประโยชน์ในการจูงใจให้ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการให้อภัย งานวิจัยของ Strang (2004) เกี่ยวกับความยุติธรรมในบริบทความยุติธรรมทางอาญาแสดงให้เห็นว่าการแสดงออกของความสำนึกผิดและ การขอโทษในการสื่อสารโดยผู้กระทำความผิดมีอิทธิพลสำคัญต่อการให้อภัยของผู้เสียหาย ในที่สุดนักวิจัยจำเป็นต้องเข้าใจว่าตัวแปรขององค์กรมีผลต่อการบูรณาการหลักการความยุติธรรมบูรณะภายในองค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการซ่อมแซมความเสียหายและฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่เป็นอันตราย องค์กรค่านิยมซึ่งสะท้อนอยู่ในพันธกิจและวัฒนธรรมองค์กรอาจมีความสำคัญ Weitekamp, Elmar G.M. (2000) ได้ถกเถียงกันถึงความสำคัญของค่านิยมเช่นความเห็นอกเห็นใจความเมตตาร่วมกันและความหวังทั้งหมดซึ่งสนับสนุนบริบทที่สนับสนุนการฟื้นฟูความสัมพันธ์ Roche, Declan (2003) ให้ความสนใจกับความสำคัญของการเรียกคืนความชอบธรรมขององค์กรอันเนื่องมาจากการละเมิด (เช่นการทุจริตการฝ่าฝืนจรรยาบรรณของผู้จัดจำหน่าย) เป็นแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการกลับเข้าร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ความชอบธรรมขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสำหรับทุกองค์กรความกดดันด้านความชอบธรรมมีความแข็งแกร่งเป็นพิเศษสำหรับ บริษัท ขนาดใหญ่และสาธารณะ เราได้เน้นย้ำถึงพฤติกรรมและคำถามที่สำคัญสำหรับนักวิจัยองค์กรที่จะต้องพิจารณาเมื่อศึกษาด้านทฤษฎีและการปฏิบัติของความยุติธรรมในการบูรณะ เราหวังว่าเอกสารของเราจะสร้างแรงบันดาลใจให้นักวิจัยคิดถึงความยุติธรรมขององค์กรในรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งรวมเอาผู้กระทำผิดผู้เสียหายองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุผลที่ทุกคนเห็นว่าเป็นประโยชน์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและระบบงานยุติธรรม แนวคิดที่มุ่งต่อการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา แนวคิดที่มุ่งการป้องกันการเกิดอาญชญากรรมและแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ จากการศึกษาสภาพปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายพบว่า การสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาศึกษาโดยอาศัยบทบัญญัติแห่งร่างพระราชบัญญัติมาตรการแทนการฟ้องคดีอาญา พ.ศ. .... เปรียบเทียบกับการสร้างความสัทพันธ์เชิงสมานฉันท์ของต่างประเทศปัญหาข้อเท็จจริงที่พบในประเทศไทยคือ การใช้มาตรการในการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญาของประเทศไทยเป็นการสั่งโดยพนักงานอัยการ โดยพนักงานอัยการอาศัยความตามกฎหมายดังกล่าวในการอนุญาติให้ใช้วิธีการชะลอหารฟ้องคดีอาญา ซึ่งการออกคำสั่งของพนักงานอัยการไม่มีหน่วยงานหรือองค์กรใดคอยถ่วงดุลการออกคำสั่ง อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อคู่ความในคดี เกิดความไม่มีเสถียรภาพในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ในการนี้ผู้วิจัยขอสรุปกฎหมายต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2547) กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ : การปรับกระบวนทัศน์กระบวนการยุติธรรมของไทย ผลการศึกษาสรุปได้สองประการ คือ ประการที่หนึ่ง กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มีลักษณะสำคัญทางวิชาการและทางปฏิบัติคือ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมซึ่งมีลักษณะของ “ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎี” ซึ่งมีกรอบกระบวนทัศน์มุ่งสู่ความสันติสุขสมานฉันท์ทางสังคมที่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ด้วย “กระบวนวิธีเชิงสมานฉันท์” ใช้เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญกาความขัดแย้งได้หลายระดับ รวมทั้งระดับที่มีการดำเนินคดีในกระบวนการยุติธรรมในระดับ

ขัดแย้งสูงสุดของสังคม ประการที่สอง การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์และวิธีปฏิบัติว่าด้วยกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ที่เกิดขึ้นในสังคมและกระบวนการยุติธรรมไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเพิ่มหน่วยงานเข้ามาร่วมตรวจสอบการออกคำสั่งให้ใช้วิธีการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์แทนการฟ้องคดีอาญาของพนักงานอัยการ เพื่อให้เกิดความชอบธรรมในการออกคำสั่ง

2. ควรจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นเกิดความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์เชิงสมานฉันท์ในคดีอาญา ที่ไม่เหมือนการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมตามปกติ

3. ควรจัดให้มีโครงการส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับกระบวรการสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ เพื่อให้ประชาชนเกิกความรู้ความเข้าในสิทธิและหน้าที่เมื่อตนต้องใช้กระบวนการดังกล่าวที่ไม่เหนือการดำเนินการตามกระบวรการยุติธรรมทางอาญาแบบปกติ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงยุติธรรม. (2546). *กระบวนทัศน์ใหม่ของกระบวนการยุติธรรมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด.* กรุงเทพมหานคร: สำนักกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2547). *กระบวยการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ ทางเลือกในการยุติข้อขัดแย้งทางอาญาสำหรับสังคมไทย.* กรุงเทพมหานคร: ดุลพห.

สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม. (2552). *การไกล่เกลี่ยฟื้นสัมพันธ์ในคดีอาญา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม.

Roche, Declan. (2003). *Accountability in Restorative Justice.* New York: Oxford University Press

Weitekamp, Elmar G. M. (2000). Research on Victim-Offender Mediation: Findings and Needs for the Future. *In Victim-Offender Mediation in Europe: Making Restorative Justice Work* pp.99-121. Leuven (Belgium): Leuven University Press.

Wenzel, L. H. (2000). *Understanding managerial coaching: The role of manager attributes and skills in effective coaching.* Unpublished doctoral dissertation, Colorado State University.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

วิดาพร สุขแสงนิล

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยทองสุข

ADMINISTRATIVE FACTOR AFFECTING THE EFFECTIVENESS THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF COMPLIANCE FOR CHILD DEVELOPMENT CENTER UNDER SAMPRAN AND NAKORN CHI SI, NAKORNPATHOM

Vidaporn Suksangnil

Student in Master of Education Program in Education Administration, Thongsook College, Thailand

E-mail address: jairuk_2525@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 18 พฤศจิกายน 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 สิงหาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 7 ธันวาคม 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพราน และอำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารตามฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 28 ศูนย์ กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาศูนย์ละ 15 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 420 คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและมีสถานะเป็นครู ปัจจัยทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่1 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ลำดับที่ 2 คือ ด้านบุคลากร ลำดับที่ 3 คือ บรรยากาศองค์การ ลำดับที่ 4 คือ ภาวะผู้นำ ลำดับที่ 5 คือ โครงสร้างองค์การ และลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วม ตามลำดับ ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 2 คือ บุคลากร ลำดับที่ 3 คือ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ลำดับที่ 4 คือ วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ลำดับที่ 5 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยและลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.010 – 1.000 เป็นสหสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิผลการดำเนินงาน มาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The purpose of this study was to study Administrative Factor Affecting the effectiveness the operational effeiciency of compliance for child development center under Sampran and Nakorn Chi si, Nakornpathom

Samples were child development center in ampran and Nakorn Chi si, Nakornpathom. The instrument used in this study was a questionnaire. The used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that the majority of respondents were male, aged 31-40, had lower education level and had a teacher status. Management Factor for Child Development Center Amphoe Sampran and Amphoe Nakhon Chaisri Nakhon Pathom. The overall level is very high. When classified according to each aspect. Most respondents were of the opinion that the organizational culture was No. 2, the third was the organizational climate. The fourth was the leadership. The fifth was the organizational structure. And the last sequence is engaging sequentially. The effectiveness of standardized implementation of the Sampran Child Development Center and Nakornchaisri District. Nakhon Pathom Overall, the overall picture was at a high level. When classified according to each aspect. Most respondents rated No. 1 as the second largest child development center, No. 3, ie, building, environment and safety. The early childhood development network and the last one were the

participation and support from all sectors, respectively. These management and effectiveness of the implementation of the Child Development Center and the Rose Garden District, Nakhon Chai Si district. Nakhon Pathom It can be concluded that the correlation between management factors and the effectiveness of the standard operation of the child development centers in Sam Phran and Nakhon Chaisri districts. Nakhon Pathom On each side, the value is between 0.010 - 1000. Positive correlation The leadership and participation factors influenced the effectiveness of the implementation of the standards of the child development center at the significant level of 0.05

Keywords: Administrative Factor, Effectiveness the operational, Efficiency of compliance for child development center

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรมเพื่อสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ สร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการเรียนรู้และเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและตามมาตรา 18(1) การจัดการศึกษาพัฒนาเด็กปฐมวัยให้จัดในสถานศึกษา ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการระยะแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษหรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกในชื่ออื่นและมาตรา 41 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐาน รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนในการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ประกอบกับการกระจายอำนาจ ที่ได้กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ในท้องถิ่นของตน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ พ.ศ. 2552 มาตรา 67(5) ซึ่งให้อำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมการศึกษาพัฒนาสตรีเด็กและเยาวชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะเด็กก่อนวัยเรียนจะได้รับการเลี้ยงดูที่บ้านร้อยละ 54.2 และในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร้อยละ 37.3 โดยจากการศึกษาในปี พ.ศ. 2556 พบว่า เด็กก่อนวัยเรียนเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยอายุที่น้อยลง คือ เริ่มตั้งแต่ก่อนครบขวบปีแรก ซึ่งจะเห็นว่า ครอบครัวไทยมีแนวโน้มจะนำไปฝาก

เลี้ยงในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2556 : 15) โดยเฉพาะประชาชนที่มีรายได้ไม่มาก สมาชิกแต่ละคนต้องช่วยกันหารายได้มาจุนเจือค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวและในกรณีที่มีบุตรก็ไม่สามารถดูแลได้ด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องพึ่งพาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ใกล้ที่ทำงานเพื่อสะดวกต่อการเดินทางเพื่อรองรับความต้องการและเป็นทางเลือกเพื่อให้เด็กในวันนี้เจริญเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพและศักยภาพต่อไปในวันข้างหน้านั่นเอง ด้วยเหตุนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงมีความจำเป็นต่อการอบรมสั่งสอน และเลี้ยงดูเด็ก โดยที่พ่อแม่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเลือกสถานที่ขั้นต้นในวัยแรกของชีวิตให้แก่เด็ก ที่มุ่งเน้นให้มีความพร้อมทุกๆด้าน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการต่อไปในระดับสูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข เกื้อหนุนเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมไทยและพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นั้นต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาเหมาะสมตามวัยและเต็มตามศักยภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความต้องการของทุกฝ่าย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าที่สุดที่ทำให้ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้ามั่นคงอย่างยั่งยืน มีความจำเป็นที่จะต้องวางรากฐานการศึกษาให้ต่อเนื่องตั้งแต่ระดับปฐมวัยเป็นต้นไปการให้การศึกษาที่ถูกต้องเป็นวิธีที่ดีเนื่องจากการเป็นกระบวนการเพื่อความเจริญงอกงามของเด็กเล็กโดยการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวแล้วจึงเข้ารับการเตรียมความพร้อมในช่วงอายุ 3 – 5 ปี ให้มีความพร้อมในทุกด้านดีพอที่จะเข้าศึกษาในระดับที่สูงกว่าต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 5) นับเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานซึ่งรับผิดชอบจะต้องตระหนักและดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาเด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548 : 1) ให้มีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดด้วยการกระตุ้นด้วยวิธีการที่ถูกต้อง(มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2549 : 20) ดังนั้นเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามแนวนโยบายพื้นฐานตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมุ่งเน้นให้พ่อ แม่ครู ผู้ปกครอง ผู้ดูแลเด็กและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเลี้ยงดู เพื่อสร้างประสบการณ์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กเล็กเกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาได้อย่างเต็มที่ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาเด็กปฐมวัย, 2551 : 1)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลเพื่อให้มีมาตรฐานและคุณภาพสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนในด้านจัดการศึกษาแก่เด็กเล็ก ตั้งแต่อายุ 2 – 5 ขวบ อย่างทั่วถึงตามอำนาจหน้าที่ โดยที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 1 -58) ในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีหลายมิติที่ต้องคำนึงถึงและจำเป็นต้องได้รับความเอาใจใส่จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และจากการสำรวจของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ที่ได้ทำการประเมินการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 18,067 ศูนย์ พบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากจำนวน 15,014 ศูนย์ ระดับดี จำนวน 2,619 ศูนย์ระดับปานกลางจำนวน 363 ศูนย์ซึ่งกระทรวงมหาดไทย ดำเนินการเร่งยกระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีผลการประเมินที่อยู่ในระดับปานกลางควรปรับปรุงและต้องเร่งปรับปรุง จำนวน 434 ศูนย์ อย่างเร่งด่วน (หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมากที่สุด มท 0893.4/ว1413 ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2553) จากการที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบคลุมการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านบุคลากร ด้านภาวะผู้นำและด้านการมีส่วนร่วม ตามข้อกำหนดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2553

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิผลและทำให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจนั้น มีปัจจัยต่างๆที่เป็นองค์ประกอบสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าวอยู่หลายประการ ที่จะเป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครองได้ จากความสำคัญในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพราน และอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน ส่งเสริมให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพราน และอำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารตามฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ข้อคำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพราน และอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม หรือไม่อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งที่ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์การ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) บรรยากาศองค์การ 4) บุคลากร 5) ภาวะผู้นำ 6) การมีส่วนร่วม

2.2 ตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิผลการดำเนินตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและ 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอสามพรานและอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 30 ศูนย์

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 28 ศูนย์ ที่ได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2543:21) ผู้วิจัยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาศูนย์ละ 15 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 420 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้ที่อ่านออกเขียนคล่อง โดยใช้เทคนิค สโนว์บอล (Snowball technique) โดยเลือกคนแรกและชี้บอกคนที่สองและต่อไปเรื่อย ๆ จนครบจำนวน

4. ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาใช้ระยะเวลาในปีการศึกษา 2561 เป็นต้นไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบระดับปัจจัยและระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองในประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ตลอดจนทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความพึงพอใจของผู้ปกครองในประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

สรุปผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีสถานะเป็นครู

2. ปัจจัยทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่1 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ลำดับที่ 2 คือ ด้านบุคลากร ลำดับที่ 3 คือ บรรยากาศองค์การ ลำดับที่ 4 คือ ภาวะผู้นำ ลำดับที่ 5 คือ โครงสร้างองค์การ และลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ลำดับที่ 2 คือ การจัดกลุ่มงานตามโครงสร้างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 3 คือ การจัดแบ่งงานให้ครูผู้ดูแลเด็กตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ลำดับที่ 4 คือ การควบคุมสั่งการตามสายการบังคับบัญชาและลำดับสุดท้าย คือการจัดระเบียบแบบแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบตามลำดับ

2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ มีการสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมรับรู้ในผลงานของตน และหน่วยงาน ลำดับที่ 2 คือ มีการสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน ลำดับที่ 3 คือ บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ลำดับที่ 4 คือ มีการสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน และลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเชื่อ ค่านิยมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติ ลำดับที่ 2 คือ สร้างบรรยากาศให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าอยู่น่าอาศัย ลำดับที่ 3 คือ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้การส่งเสริม สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจ ลำดับที่ 4 คือ การรับรู้หรือมีความรู้สึกในการปฏิบัติงาน และอุทิศเวลาจนงานประสบความสำเร็จและลำดับสุดท้าย คือ การสนับสนุนการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จ ตามลำดับ

2.4 ด้านบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ลำดับที่ 2 คือ จัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ครูผู้ดูแลเด็กเป็นประจำ ลำดับที่ 3 คือ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 4 คือ การกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน และลำดับสุดท้าย คือ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก เช่น ศึกษาต่อ ฝึกอบรมศึกษาดูงาน ตามลำดับ

2.5 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ ลำดับที่ 2 คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ลำดับที่ 3 คือ เอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน ลำดับที่ 4 คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและลำดับสุดท้าย คือ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ตามลำดับ

2.6 ด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทั้งด้านกำลัง ความคิด กำลังกาย และกำลังทรัพย์ พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตามและประเมินผล ลำดับที่ 2 คือ ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 3 คือ สนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนทรัพยากรทางการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 4 คือมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้าย คือสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนตามลำดับ

3. ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 2 คือ บุคลากร ลำดับที่ 3คืออาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ลำดับที่ 4 คือ วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ลำดับที่ 5 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยและลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 2 คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการอย่างเพียงพอศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการอย่างเพียงพอ ลำดับที่ 3 คือ มีการให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง ลำดับที่ 4 คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามวัย และลำดับสุดท้าย คือ มีการควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานอย่างได้ผล

3.2 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดูแลความปลอดภัยเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐาน ลำดับที่ 2 คือ ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 3 คือ มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 4 คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่องและลำดับสุดท้าย คือ มีการประชุมพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือการพัฒนาเด็กตามลำดับ

3.3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ มีรางระบายน้ำการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้ถูกสุขลักษณะ ลำดับที่ 2 คือ มีการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ลำดับที่ 3 คือ มีการวางมาตรการเตรียมความพร้อมในการรับสถานการณ์ฉุกเฉินทุกด้าน ลำดับที่ 4 คือ มีห้องการจัดกิจกรรมออกเป็นสัดส่วนและเพียงพอและลำดับสุดท้าย คือ มีการเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยของทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

3.4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ มีการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนของครู ลำดับที่ 2 คือ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม และสติปัญญามีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม และสติปัญญา ลำดับที่ 3 คือ มีการให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 4 คือ 3.มีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับเด็กเล็กและลำดับสุดท้าย คือ มีการให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

3.5 ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ลำดับที่ 2 คือ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชน สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรม เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กให้กับผู้ปกครองและคณะครู ลำดับที่ 3 คือ มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ผู้ปกครองชุมชน อย่างสม่ำเสมอ ลำดับที่ 4 คือ ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมให้การสนับสนุนการด้านทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ อาหาร และอื่นๆในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และลำดับสุดท้าย คือ มีสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามลำดับ

3.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลำดับที่ 2 คือ มีการสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 3 คือ มีการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพตามเกณฑ์ ลำดับที่ 4 คือ มีการสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และลำดับสุดท้าย คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามศักยภาพทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

4. ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (X_2) และการมีส่วนร่วม (X_6) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = .512 + 0.327(X_2) + 0.494\ (X_6)$$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยทางการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญติกา ทองขาว (2554 : 94 - 96) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองเด็กเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ลำดับที่ 2 คือ ด้านบุคลากร ลำดับที่ 3 คือ บรรยากาศองค์การ ลำดับที่ 4 คือ ภาวะผู้นำ ลำดับที่ 5 คือ โครงสร้างองค์การ และลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการจัดกลุ่มงานตามโครงสร้างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการจัดแบ่งงานให้ครูผู้ดูแลเด็กตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ด้วยการควบคุมสั่งการตามสายการบังคับบัญชาและมีการจัดระเบียบแบบแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมรับรู้ในผลงานของตน และหน่วยงานรวมทั้งมีการสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการสร้างบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกันและสร้างความเชื่อ ค่านิยมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน

1.3 ด้านบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติ รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าอยู่น่าอาศัย โดยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้การส่งเสริม สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจ และการรับรู้หรือมีความรู้สึกในการปฏิบัติงาน และอุทิศเวลาจนงานประสบความสำเร็จและมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จ

1.4 ด้านบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มีการจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ครูผู้ดูแลเด็กเป็นประจำ และสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนมีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคน และมีการ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก เช่น ศึกษาต่อ ฝึกอบรมศึกษาดูงาน

1.5 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

1.6 ด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทั้งด้านกำลัง ความคิด กำลังกาย และกำลังทรัพย์ พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตามและประเมินผล อีกทั้งมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนทรัพยากรทางการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากนี้ยังมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

จากผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสม มารศรี และจิตรดา ชิวดอน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านบุคลากรด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา สิริวราพงศ์ (2551 : 68 - 69) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกวางร้องจังหวัดแพร่ โดยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลำดับที่ 2 คือ บุคลากร ลำดับที่ 3 คือ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ลำดับที่ 4 คือ วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ลำดับที่ 5 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยและลำดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการอย่างเพียงพอศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการอย่างเพียงพอ โดยมีการให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง และมีการอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามวัย ตลอดจนมีการควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพและมาตรฐานการดำเนินงานอย่างได้ผล

2.2 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดูแลความปลอดภัยเด็กเล็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีมาตรฐาน มีการให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุน ในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กอย่างต่อเนื่องและ มีการประชุมพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือการพัฒนาเด็ก

2.3 ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีรางระบายน้ำการจัดเก็บสิ่งปฏิกูลให้ถูกสุขลักษณะ มีการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกอาคารให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการวางมาตรการเตรียมความพร้อมในการรับสถานการณ์ฉุกเฉินทุกด้าน มีห้องการจัดกิจกรรมออกเป็นสัดส่วนและเพียงพอและ มีการเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยของทรัพย์สินภายในอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.4 ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนของครู มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม และสติปัญญามีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม และสติปัญญา มีการให้คำแนะนำหรือมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.มีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ให้กับเด็กเล็ก ตลอดจนมีการให้คำแนะนำปรึกษาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.5 ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่างๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชน สนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรม เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กให้กับผู้ปกครองและคณะครู มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ผู้ปกครองชุมชน อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมให้การสนับสนุนการด้านทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ อาหาร และอื่นๆในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนมีสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาเด็กปฐมวัยระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งมีการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพตามเกณฑ์ อีกทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามศักยภาพทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมใจ พรมทองบุญ (2558) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า1) คณะ กรรมการบริหารและครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากทุกภาคส่วนด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านการบริหารจัดการ และด้านอาคารสถานที่ และความปลอดภัย ตามลาดับ 2) คณะกรรมการบริหาร และครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในรายด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สำหรับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (X_2) และการมีส่วนร่วม (X_6) ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอสามพรานและอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ด้านวัฒนธรรมองค์การนั้น มีการสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมรับรู้ในผลงานของตน และหน่วยงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสร้างอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ตลอดจนสนับสนุนบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการสร้างบรรทัดฐานในการทำงานร่วมกัน และสร้างความเชื่อค่านิยมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน ส่วนด้านการมีส่วนร่วมนั้น มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนทั้งด้านกำลัง ความคิด กำลังกาย และกำลังทรัพย์ พร้อมทั้งร่วมกำกับติดตามและประเมินผล อีกทั้งมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนทรัพยากรทางการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นอกจากนี้ยังมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ให้ชุมชนทราบอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรส่งเสริมประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้คงความเป็นมาตรฐานคุณภาพ และเพื่อเตรียมความพร้อมในระบบประกันคุณภาพสถานศึกษาทั้งภายในและจากองค์การภายนอกต่อไป

2. ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารและส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารและได้มีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมากขึ้น เช่นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดในการบริหารด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารด้านอื่นๆที่อาจส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อจะได้ปัจจัยที่อาจเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานที่หลากหลายมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น* (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปีและแผนดำเนินงาน). กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). *มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2553.* กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). *หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น* ด่วนมากที่ มท 0893.4/ว 1413 ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2553

กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *รายงานประจำปีผลการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะเด็กก่อนวัยเรียน.* กรุงเทพฯ: แผนงานกรมอนามัย.

กัญติกา ทองขาว. (2554). *ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เจนจิรา สิริวราพงศ์. (2551). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี*: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ประสม มารศรี และจิตรดา ชิวดอน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2549). *โครงการความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองสวนท้องถิ่นระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.* Retrieved from http://www.dusit.ac.th/new_ver12/news_module.php.

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ. 2551

สมใจ พรมทองบุญ.(2558). *ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การคิดและการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิด : ต้นแบบการเรียนรู้ทางด้านหลักทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วไลพร บุษบก พิชญาภา ยืนยาว จิตติรัตน์ แสงเสิศอุทัย และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

COMPONENTS OF ADMINISTRATORS' COMPETENCIES IN PRIVATE TECHNOLOGICAL AND VOCATIONAL COLLEGES UNDER OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

Walaiporn Pusabok Pitchayapa Yuenyaw Jittirat Saengloetuthai and Piyanart Bunmepipit
Doctor of Philosophy Dissertation in Educational Administration,
Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand
E-mail address: pum2843@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 28 เมษายน 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 20 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 1 พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีคุณสมบัติจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่จะศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแบบเจาะจง และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ใช้วิวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาวิธีการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ดังกล่าวแล้วข้างต้น การวิจัยนี้ ได้ออกแบบการวิจัยที่รวบรวมข้อมูลจาก 4 วิธี เช่น การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์เดี่ยวแบบเจาะลึก การสังเกต และการวิจัยเอกสาร ดังนั้นในการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล จะใช้หลักการในลักษณะการตรวจสอบสามเส้า

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การบริหารของผู้บริหาร และ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำสำคัญ: องค์ประกอบสมรรถนะ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา การศึกษาเอกชน

Abstract

The research objectives To study the performance components of Executive College of Technology And vocational education under the Office of the Vocational Education Commission The key informants are 10 experts and experts, consisting of administrators of the College of Technology and Private Vocational. Who has a bachelor's degree or higher The group of 12 experts who will study the composition of the administrative competency of the Private Technology and Vocational Education College consists of the private vocational college administrators. And 7 experts, totaling 29 people, research instruments The tools used in this research Is a structured interview Data were collected from related literature reviews, observation and in-depth interviews. And group conversation Using the method of qualitative data analysis using content analysis method, data quality inspection method As mentioned above, this research has designed research that gathers information from 4 methods such as discussion groups. In-depth single interviews, observation and document research Therefore, to check the data quality Will use the principles of the inspection triangle

The results of this research It can be found that the competency factors of administrators of private technology and vocational colleges under the Office of the Vocational Education Commission consist of 1) academic administration of administrators, 2) executive leadership, 3) management of administrators, and 4) Human resource management

Keywords: Component, Administrator’s competency, Private technological and vocational college

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรระดับต้นและระดับกลางในสาขาต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน การจัดการเรียนการสอนด้านการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีจะเป็นการเตรียมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อพัฒนาประเทศ จากการขายแรงงานของกำลังคนจะเปลี่ยนไปสู่การพึ่งตนเองและในกระบวนการทำงานทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะต้องมีกระบวนการสร้างและการทำงานอย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบ การวิจัยและพัฒนา กระบวนการสร้างงานต้นแบบนั้น จะต้องมีการถ่ายทอดและดัดแปลงด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ สู่กระบวนการผลิต ในภาคอุตสาหกรรม และการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรม

สถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการผลิตนักเรียนนักศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีให้สามารถผลิตอัตรากำลังคนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน (สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2553 : 20-25) จากการศึกษาข้อมูลประเด็นปัญหาของกลุ่มอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทย ในด้านการบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารมีสภาวะความเป็นผู้นำยังไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ในด้านการประสาน ขับเคลื่อนและการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และการสร้างเสริมให้มีการเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานในทุก ๆ ด้านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณลักษณะด้านการจัดการ และการบริหารที่ดี ทั้งทางด้านการเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ด้านการบริหารจัดการองค์กรให้เจริญก้าวหน้าเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัฒน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงของทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น รวมถึงคุณวุฒิและคุณธรรม จริยธรรม หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณภาพ ไม่เป็นผู้นำที่ดี ก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างภาพลักษณ์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ให้เจริญก้าวหน้าต่อไปไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของธีระ รุญเจริญ (2550 : 7)

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ และพลเมืองโลกหลายด้านได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลกการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้นและผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : 303) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐ และเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญเติบโตและประสบความสำเร็จตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังเช่น การลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เป็นกรอบวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมเข้าสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของไทยนั้นสอดคล้องกับของหลายประเทศที่เป็นผู้นำด้านการศึกษาของโลก ที่เห็นพ้องกันกับแนวคิดสำคัญในศตวรรษที่ 21 เรื่องของจิตสำนึกต่อโลก ความรู้พื้นฐานการประกอบสัมมาอาชีพ ความรู้พื้นฐานด้านพลเมือง สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อันได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิตที่ใช้ได้จริง (กับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน รัฐ และประเทศชาติ) โลกกำลังเปลี่ยนแปลง คนที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง

ต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเวลาเรียน "ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้" (สำนักงานรัฐมนตรี, 2558 : ออนไลน์) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญมากของระบบการศึกษา และย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับความหลากหลายในการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งประชาคมอาเซียนในศตวรรษที่ 21 นี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นศูนย์กลางของครูและนักเรียน และการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาควรกำหนดให้เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการด้วยศักยภาพ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำสถานศึกษาสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ ด้วยศูนย์กลางของครู บุคลากร นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพันธมิตรของสถานศึกษาเป็นผู้ประสานความร่วมมือ สร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของนักเรียน ครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งการจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียนได้นั้น ฐานรากแห่งหลักปรัชญาทางการศึกษาจะเป็นปัจจัยหลักพื้นฐานในการเกื้อหนุนนำพาให้ได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล, 2557 : 226)

จากสภาพปัจจุบันและปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนในภาพรวมของประเทศจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากรัฐบาล เพื่อให้การผลิตกำลังคนมีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ในฐานะเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทางนโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในทุกแห่ง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 77 จังหวัด ปีการศึกษา 2560 จำนวนสถานศึกษา 487 แห่ง โดยแบ่ง

ประเภทของบุคลากร ดังนี้ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 487 คน 1.2 ครู จำนวน 5,717 คน 1.3 บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7,705 คน

ผู้ให้ข้อมูล

คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญคือผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งมีคุณสมบัติจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่จะศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนแบบเจาะจง ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง **และ**ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 29 คน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (open-ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งใช้วิวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาวิธีการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ดังกล่าวแล้วข้างต้น การวิจัยนี้ ได้ออกแบบการวิจัยที่รวบรวมข้อมูลจาก 4 วิธี เช่น การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์เดี่ยวแบบเจาะลึก การสังเกต และการวิจัยเอกสาร ดังนั้นในการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล จะใช้หลักการในลักษณะการตรวจสอบสามเส้า ที่วางหลักไว้ว่า ประเด็นเดียวกันที่ต้องการค้นหา หากรวบรวมข้อมูลจากต่างวิธีกัน (Difference method) รวบรวมข้อมูลจากต่างเวลา (Difference time) รวบรวมข้อมูลจากต่างสถานที่ (Difference place) และรวบรวมข้อมูลจากต่างผู้รู้จริง (Difference key informant/person) เมื่อได้ข้อมูลคล้ายกัน แสดงว่าข้อมูลนั้น นิ่งแล้ว เชื่อถือได้แล้ว เพราะข้อมูลมีความจำเจซ้ำซากที่เป็นการยืนยันว่า มีความเป็นจริง สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ จะให้ความสำคัญกับการตีความหมาย (meaning) ของเนื้อหา ปรากฏการณ์ สัญลักษณ์ หลักฐานฯ ที่ได้จากการจัดหมวดหมู่ หลังจากนั้นจะทำการพิจารณา หาความหมาย โดยนำหลักการทางวิชาการ เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว เช่น ลักษณะเนื้อหาของข้อมูลในการเปิดเผยตนเอง ฯลฯ ไปทาบ แล้วทำการตีความหมายแบบตรงไปตรงมา จากปรากฏการณ์นั้น (Linear interpretation) ถัดมาหากปรากฏการณ์ไม่ชัดเจน หรือข้อมูลคลุมเครือ จะใช้หลักการตีความหมาย โดยนำหลักการทางวิชาการ จารีตประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม ฯลฯ ไปทาบแล้วทำการตีความหมายในลักษณะทางอ้อม (Spiral interpretation)

ลำดับต่อไปนี้จะแสดงให้เห็นถึง ขั้นตอนที่เป็นกระบวนการในการเตรียมตัว วิเคราะห์ข้อมูล

1. ถอดเทปข้อมูล เรียงข้อมูล แสดงลักษณะข้อมูล ว่ามีเนื้อหาอย่างไร
2. พิจารณาสาระ เนื้อหาของข้อมูล ว่าครอบคลุมในประเด็นใดบ้างอย่างละเอียด
3. กำหนดรหัสหยาบ (Axial Code) พร้อมกับคำนิยาม หรือความหมาย
4. อ่านข้อมูลและระบุรหัสหยาบ ในเนื้อหาสาระข้อมูล ที่ปรากฏ ในข้อที่ (2)
5. ออกแบบโครงสารบัญบท ที่จำแนกออกตามกลุ่มประเด็นหลัก และกลุ่มประเด็นรอง อย่างละเอียด เพื่อนำไปใช้ในการจัดหมวดหมู่ข้อมูล
6. แบ่งกลุ่มประเด็นหลักออกเป็นกล่อง หรือเป็นแฟ้มข้อมูล
7. แบ่งกลุ่มประเด็นย่อยจากกลุ่มประเด็นหลัก ในข้อที่ (6)
8. ทำการเขียนผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความหมายจากกลุ่มประเด็นที่จัดกลุ่มแล้วด้วย

การพรรณนาในลักษณะการบรรยาย แบบเล่าเรื่อง (Narrative) พร้อมกับนำปรากฏการณ์ที่เป็นรูปภาพ แผนภาพ วัตถุ คำพูด (Quotation) มานำเสนอในลักษณะข้อมูลประกอบคำบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพิจารณาองค์ประกอบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เมื่อวันที่ 1-30 กันยายน 2561 ได้ข้อสรุปดังนี้4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การบริหารงานของผู้บริหาร และ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารในสายอาชีวศึกษาจะต้องมองถึงความต้องการของสถานประกอบการ และความพึงพอใจของสถานศึกษาที่จะรับนักศึกษาไปเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อรับรู้ถึงความต้องการต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารต้องมองถึงการบริหารงานเชิงกระบวนการ คือ (input process output) ใน

เชิง Input นั้นหมายถึง ความต้องการและความคาดหวังของนักศึกษาและผู้ปกครอง ในส่วน Process นั้นหมายถึงการบริหารทรัพยากรทั้ง 4 M อันประกอบไปด้วย Man Machine Material Method ส่วน Output นั้น หมายถึง นักศึกษาที่สัมฤทธิ์ผลมีความรู้ความสามารถตรงตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งนักเรียนนักศึกษาเหล่านี้จะมีองค์ความรู้ด้านวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ ไทยแลนด์ 4.0 ที่เน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยี หรือที่เรียกว่ายุคดิจิทัล

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 12 คน ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำมี 2 ประเภท คือ ผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำนั้นจะต้องพิจารณาถึงยุคหรือ Generation ในแต่ละกลุ่ม เพราะว่าในหน่วยงานแต่ละแห่งมีหลาย Generation ร่วมงานกันอยู่ โดยเฉพาะนักเรียนนักศึกษา ก็เป็นอีกกลุ่มที่เรียกว่า Generation Net ซึ่งมาพร้อมกับเทคโนโลยีและการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว คนในองค์กรต้องมีการปรับตัวและเข้าใจพื้นฐานในแต่ละ Generation

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารของผู้บริหาร

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ได้ให้ความเห็นสอดคล้องกันคือ ผู้บริหารจะมีวิธีการบริหารงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน โดยจะมีการแบ่งงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล และให้คำแนะนำการทำงานนั้นอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน ได้ให้ความเห็นคือ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวกับการวางแผนงาน การกำหนดคุณลักษณะ คุณสมบัติของบุคลากรที่ทางสถานศึกษาต้องการ ซึ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร บุคลากรมีสภาพการทำงานที่ดี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาสภาพสมรรถนะและเสนอองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งได้พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน โดยรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การบริหารของผู้บริหาร และ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร** การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีค่าอิทธิพลรวมสูงเป็นอันดับหนึ่ง และมีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรายด้านของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ การพัฒนาการเรียน

การสอน วางนโยบายการเรียนการสอน สนับสนุนแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร เช่น กมลพัชร หินแก้ว (2555: 4)

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีค่าอิทธิพลรวมสูงเป็นอันดับสอง และมีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยรายด้านของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น ปราโมศ อิสโร (2553: 171-172)

3. การบริหารของผู้บริหาร การบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลรวม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีค่าอิทธิพลรวมสูงเป็นอันดับสอง และมีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยรายด้านของการบริหารของผู้บริหาร ได้แก่ การจูงใจมนุษย์ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ประสิทธิผลขององค์กร การมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหาร เช่น พิชิต เทพวรรณ์ (2554: 34-43) ได้ศึกษาถึงรวบรวมตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management model) สรุปได้ว่าแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐอเมริกา (America Model) และตัวแบบของกลุ่มนักคิดใน สหราชอาณาจักร (British Model) ส่วนศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2557: 851)

4. การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีค่าอิทธิพลรวมสูงเป็นอันดับสอง และมีค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยรายด้านของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และแนวทางของ HR Scorecard จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า สมรรถนะของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร เช่น ฐนันดร์ศักดิ์ บวรนันทกุล (2557: 3-5)

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับสูงสุดขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การบริหารของผู้บริหาร และ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนร่วม อาทิ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานศึกษาต่าง ๆ ที่มีการจัดการเรียนร่วมควรมีการพัฒนา และให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนั้นควรมีการพัฒนาด้านการจัดทำการวางแผนองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การบริหารของผู้บริหาร และ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเหตุที่แผนกลยุทธ์จะสามารถบ่งบอกถึงเป้าหมาย แนวทาง และเป็นคู่มือในการดำเนินงานของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติการได้ สามารถวัดผลประเมินผลงานได้ สามารถปรับและพัฒนาตามแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนร่วมในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วย การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (participation action research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (multi-level causal model) ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชน โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ต่างระดับกัน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนในประเด็นอื่น อาทิ การพัฒนาตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลของสมรรถนะของผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนร่วมด้วย การพัฒนารูปแบบระบบประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ฐนันดร์ศักดิ์ บวรนันทกุล. (2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 6*(2), 186-193.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21*. น. 301-313

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:แอล. ที. เพรส จำกัด.

นุชนรา รัตนศิระประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7*(3).

ปราโมศ อิสโร. (2553). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลา.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). การทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิวัฒน์ คลังวิจิตร. 2558. การศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะในสถานประกอบการภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10*(2), 195-202.

ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, *7*(3).

สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (2553). *การติดตามผลและประเมินผลการดำเนินการตามแผนนโยบายยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: สมาคม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ* ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2560, จาก http://www.nesdb.go.th>.

สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *สุทธิปริทัศน์.* ปีที่ 28 ฉบับที่ 86 เมษายน - มิถุนายน 2557, น. 226

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2558). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อำนวย ทองโปร่ง. (2555). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสติวดี.

Kennedy, P.W. & S.G. Dresser. (2005). Creating a Competency – Based Workplace, Benefits Compensation Digest. (n.d.). *Dissertation Abstracts Intonational. 64*(02), 480.

Ivancevich, John. M. (2007). *Human resource management.* New York: McGraw-Hill.

Marmon, D.H. (2002). *Core Competency of Professional Service Providers in Funded Education Programs. Doctoral Dissertation.* Tennessee: The University of Tennessee.

Reddin, William J., (2014). *The 3–D Management Style Theory: Theory Paper 2*. Canada: Social Science System.

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน

รุจินันท์ วาธีวัฒนารัตน์
อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

LEGAL PROBLEMS REGARDING THE LEGAL COUNSEL OF CHILDREN OR YOUTH

Rujinun Watheewattanarut
Faculty staff, Faculty of Law and Public Administration Nakhonratchasima College, Thailand
E-mail address: Rujinun@nmc.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 10 พฤษภาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 17 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 10 พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน ทำการศึกษาทั้งนิยามศัพท์ ความหมาย รูปแบบวิธีการและลักษณะต่างๆ ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการศึกษาหลักเกณฑ์และมาตรการกฎหมายที่มีอยู่ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 ข้อบังคับสภาทนายความว่าด้วยมรรยาททนายความ พ.ศ. 2529 และข้อบังคับประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมายการจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 และบทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน พร้อมกับศึกษากฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวกับการจัดให้มีที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนด้วย

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ระดับลึก จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนมีหลายประการด้วยกัน คือ ประการที่หนึ่ง เรื่องมาตรการการบังคับมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน ในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนร่วมกับพนักงานสอบสวน ไม่ได้มีการกำหนดมาตรการลงโทษของการไม่เข้าร่วมสอบสวนของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนไว้ เพราะหากไม่เข้าร่วมการสอบสวนจะมีผลต่อการฟ้องคดีของพนักงานอัยการ ถึงแม้ว่าจะมีทางแก้โดยวิธีให้ที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนที่ไม่ร่วมสอบสวนตามที่กฎหมายกำหนดให้มีที่ปรึกษากฎหมายต้องเข้าร่วมสอบปากคำ โดยให้มีการระบุหมายเหตุแห่งการไม่มา และให้ถือว่าเป็นการสอบสวนโดยพนักงานสอบสวนสรุปสำนวนเสนอตรวจตามลำดับชั้น เพื่อส่งให้พนักงานอัยการส่งฟ้องได้ ซึ่งในกรณีที่พนักงานอัยการไม่รับสำนวนดังกล่าวเพราะไม่มีที่ปรึกษากฎหมายที่ศาลเยาวชนและครอบครัวแต่งตั้ง พนักงานอัยการจะส่งสำนวนคืนให้กับพนักงานสอบสวนอันเป็นการส่งผลต่อระยะเวลาในการฟ้องคดีของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการตามลำดับ ประการที่สอง กระบวนการตรวจสอบการจับกุมที่ศาลที่

เกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนเป็นเพียงมาตรการที่ทำขึ้นเพื่อรองรับสิทธิของเด็กหรือเยาวชนเท่านั้น แต่ไม่มีกระบวนการที่ครอบคลุมตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 โดยเฉพาะสิทธิเรื่องการรักษาความลับและการให้ความช่วยเหลือจากที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนอย่างเต็มที่ ประการที่สาม เรื่องการสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มิได้บัญญัติถึงกรณีที่บุคคลที่กฎหมายกำหนดไว้หากไม่อาจเข้าร่วมสอบปากคำได้ ว่าจะมีผลทางกฎหมายอย่างไร ประการที่สี่ ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและโอกาสในการปฏิบัติงานของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนไม่เป็นไปอย่างเต็มที่และไม่มีกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเพียงพอแต่การให้คำปรึกษาแก่เด็กหรือเยาวชน และประการที่ห้า สิทธิในการโต้แย้งการปฏิบัติงานของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน ยังไม่มีข้อบังคับที่กำหนดหลักเกณฑ์หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องการอุทธรณ์การปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน และประการสุดท้ายเรื่องปัญหาในการแต่งตั้งทนายความหรือที่ปรึกษากฎหมายให้กับฝ่ายผู้ฟ้องคดีเด็กหรือเยาวชน ที่ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ฟ้องคดีเพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษากฎหมาย จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้าและวิจัยในข้อกฎหมายและปัญหาที่เกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายตามพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวเพื่อนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาในภายภาคหน้าต่อไป

คำสำคัญ: เด็ก ที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน มรรยาทของที่ปรึกษากฎหมาย

Abstract

The study of legal problems regarding the legal counsel of children or youth, is the study of definitions, terms, meanings, patterns, methods and characteristics of the current relevant laws, together with the study of the rules and measures of the existing laws in accordance with the Juvenile and Family Court Act and the Juvenile and Family Litigation Procedure of 2010. Lawyer Act 1985, Lawyer Council Regulations 1986 regarding the lawyer ethics and the Supreme Court's Regulations on training, regulations of law advisors. Registration and deletion of names from the account of 2013, and the covenant of other relevant laws, as well as the authority of various agencies related to legal counsel of children or youth. Also, a study of foreign laws related to the covenant of legal counsel for children or youth.

It is found from the study that there are many problems with the legal counsel of children or youth as followed: First, measures to enforce the ethics of the legal counselors for children or youth, no punishment measures have been imposed concerning performing

the duties of legal counselor in participating together with the inquiring officers. If not participating in the investigation, it will affect the prosecution of the prosecutor. Although there is a solution by submitting the reason of not being able to participate in the investigation as required by law, and shall be considered as an investigation by the inquiry officer, summarizing the statement given, proposing to be checked according to the procedure at each level, to be able to send to the prosecutor to file a lawsuit. In which case if the public prosecutor does not accept the statement given, due to not having any legal advisor appointed by the Juvenile and Family Court, the prosecutor shall return the case to the inquiry officer, which would have an affect on the length of time needed by the prosecution of the inquiry officer and the public prosecutor, respectively. Second, the process of investigating the arrest of the court concerning the legal counsel of the child or youth is just a measure set up only to support the children's or youth's rights but there is no comprehensive process under the Convention on the Rights of the Child and the Juvenile and Family Court Act 2010, especially the right of confidentiality and the assistance from the legal counsel of the child or the youth. Third, concerning inquiring the children or youth according to the 2010 the Child and the Juvenile and Family Court Act, when there is no punishment measures have been imposed concerning performing the duties of legal counselor in participating together with the inquiring officers. Fourth, the problem of knowledge, ability, and opportunity in the work of the legal counsel of the child or the youth are not fully resolved and there is no law to clearly specify the authority and duties of the operation in counseling for children or youth. Fifth. there are no regulations indicating the criteria or persons involved in the procedure of appeals concerning the duties of a child or youth legal counsel nor the right to dispute the performance of a child or youth legal counsel. As seen from the above mentioned problems, it is of the researcher's opinion that it is important and necessary to make a research on the legal issues and problems related to legal advisors in accordance with the relevant laws and regulations in order to lead to find further solutions to the problems in the future.

Keywords: Children, Legal counsel of children or youth, Courtesy of legal counsel

บทนำ

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวมีไว้เพื่อให้ความปลอดภัยแก่เด็กและเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นการดูแลการปกครองโดยให้การบริการในด้านสังคมสงเคราะห์และผลประโยชน์ร่วมกันในสังคมอย่าง

ดีที่สุด เพื่อเป็นการรักษาไว้และส่งเสริมให้ครอบครัวมีความมั่นคง เพื่อให้ความปลอดภัยแก่เด็กและเยาวชน และเพื่อจะได้ใช้วิธีพิจารณาพิพากษาคดีที่เด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดที่มีการพิจารณาคดีแยกต่างหากจากการพิจารณาคดีของผู้ใหญ่ มีวัตถุประสงค์หลักคือแก้ไขเด็กและเยาวชนให้กลับตนเป็นคนดี มุ่งเน้นใช้วิธีการป้องกันแก้ไขที่มีความเหมาะสมมากกว่าวิธีการลงโทษ (บุญเพราะ แสงเทียน,2546,34) ศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นศาลชำนัญพิเศษ ซึ่ง “ศาลชำนัญพิเศษ” เป็นศาลชั้นต้นประเภทหนึ่งในระบบศาลยุติธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลนั้น ๆ เหตุผลสำคัญของการจัดตั้งศาลชำนัญพิเศษขึ้นเพราะคดีบางประเภทต้องอาศัยความรู้และ ความชำนาญเฉพาะเรื่องแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป ในการพิจารณาคดีควรได้รับการพิจารณาโดย ผู้พิพากษาที่มีความรู้และความชำนาญในคดีเฉพาะเรื่องนั้น ๆ หรือมีบุคคลซึ่งมิใช่ผู้พิพากษาอาชีพแต่มีความรู้และความเข้าใจในคดีเฉพาะเรื่อง มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วม เป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย โดยมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาของศาลเป็นของตนเองโดยเฉพาะแตกต่างไปจากศาลชั้นต้นธรรมดาเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ ปัจจุบันศาลชำนัญพิเศษมีอยู่ 5 ประเภท ได้แก่ ศาลแรงงาน ศาลภาษีอากร ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ศาลล้มละลาย และศาลเยาวชนและครอบครัว ซึ่งศาลเยาวชนและครอบครัว มนตรี ชันหชัย (2561,4) ได้ให้นิยามไว้ว่าหมายถึง ศาลเยาวชนและครอบครัว เดิมเรียกว่า “ศาลคดีเด็กและเยาวชน” เป็นศาลชำนัญพิเศษศาลแรก ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “ศาลเยาวชนและครอบครัว” ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ต่อมาถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่เกี่ยวกับเด็ก (อายุไม่เกิน 15 ปี) หรือเยาวชน (อายุเกิน 15 ปี แต่ยังไม่ถึง 18 ปี) เช่น คดีที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดทางอาญา เป็นต้น ส่วนองค์คณะผู้พิพากษาประกอบด้วย ผู้พิพากษาไม่น้อยกว่า 2 คน และผู้พิพากษาสมทบอีก 2 คน ซึ่งอย่างน้อยคนหนึ่งต้องเป็นสตรี นอกจากนี้พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวได้ให้นิยามศัพท์ของคำว่า “ศาลเยาวชนและครอบครัว” หมายความว่า ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวในศาลจังหวัด ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 4 ศาลเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจพิจารณาคดีดังต่อไปนี้ คดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด คดีอาญาที่ศาลซึ่งมีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดาโอนมาตามมาตรา 97 (อายุต้องไม่เกิน 20 ปี) คดีครอบครัว คดีคุ้มครองสวัสดิภาพ และคดีอื่นที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 10

การกระทำผิดของเด็กและเยาวชน (juvenile offender) (แสวง บุญเฉลิมวิภาส, 2552, 225-226) การกำหนดวิธีปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดนั้นนับเป็นข้อกำหนดใหม่ที่ประเทศไทยได้นำมาบัญญัติไว้อย่างเด่นชัดในประมวลกฎหมายลักษณะอาญา ความคิดเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน

ให้ต่างไปจากผู้ใหญ่เพราะเห็นว่า เด็กยังขาดความรู้สึกผิดชอบชั่วดี และเมื่อได้กระทำผิดก็สมควรที่จะได้รับการแก้ไขมากกว่าที่จะส่งเข้าคุกซึ่งอาจเกิดผลเสียมากกกว่า หลักทั่วไปคือ เด็กที่อายุยังไม่ถึง 7 ปีนั้น ยังไม่มีความรู้ผิดชอบ เมื่อกระทำผิดจึงสมควรที่จะได้รับการยกเว้นโทษ และแม้จะอายุเกิน 7 ปี แต่ยังต่ำกว่า 14 ปี ก็ยังถือว่ายังขาดความรู้ผิดชอบอยู่แต่ก็ได้กำหนดวิธีการสำหรับเด็กขึ้น คือ ศาลอาจจะตักเตือนหรือส่งตัวไปฝึกอบรมหรือให้บิดามารดารับตัวกลับไปอบรมที่บ้าน ถ้าเด็กอายุกว่า 14 ปี แต่ยังไม่ถึง 16 ปี ก็ยังได้รับการวินิจฉัยเป็นพิเศษว่าขาดความรู้ผิดชอบหรือไม่ ถ้าปรากฏว่ากระทำไปโดยยังขาดความรู้ผิดชอบก็ให้ใช้วิธีการสำหรับเด็กหรือเยาวชน แต่ถ้าถือว่ามีความรู้ผิดชอบและจะลงโทษก็ให้ศาลลดโทษลงกึ่งหนึ่งโดยให้อำนาจศาลใช้ดุลพินิจได้ ดังนั้นจึงมีการคุ้มครองสิทธิของเด็กหรือเยาวชนไว้หลายประการ เช่น เด็กซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดกฎหมายควรได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมาย การลงโทษจำคุกเด็กควรจะใช้แต่เฉพาะที่เป็นกรณีความผิดอุกฉกรรจ์เท่านั้น ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กลงวันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 1991 ข้อ 40 ประเทศไทยจึงได้นำหลักการดังกล่าวมาบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 ข้อบังคับสภาทนายความว่าด้วยมรรยาททนายความ พ.ศ. 2529 และข้อบังคับประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรมระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมายการจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 แต่ยังไม่ครอบคลุมเพื่อที่จะส่งเสริมให้มีการคุ้มครองสิทธิเด็กหรือเยาวชนได้ และยังเกิดปัญหากฎหมายเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของรูปแบบปัญหาเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายหรือแนวทางปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย ผู้วิจัยเห็นว่าหากทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขจะส่งผลดีต่อเด็กและเยาวชนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงนิยามความหมายตลอดจนรูปแบบต่างๆ และปัญหาที่เกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน
2. เพื่อศึกษาและค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดมาตรการการบังคับ การลงโทษมรรยายของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน
3. เพื่อศึกษาและค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องปัญหาที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาจากตัวบทกฎหมาย พระราชบัญญัติ หนังสือตำรากฎหมาย บทความทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และมีการสืบค้นข้อมูลจากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตด้วย นอกจากนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมการสัมภาษณ์ระดับลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนอีกด้วย โดยสัมภาษณ์ ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ ที่ปรึกษากฎหมายเด็กและเยาวชน พนักงานสอบสวน เด็กและเยาวชน ผู้เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

ผลของการวิจัย

1. มาตรการการบังคับมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน

ในเรื่องของมาตรการบังคับมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 นั้น เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติดังกล่าวแล้วพบว่าไม่ได้มีการให้นิยามศัพท์ของคำว่า “ที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน” ไว้อย่างชัดเจน มีเพียงบัญญัติให้อำนาจประธานศาลฎีกา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและอัยการสูงสุดมีอำนาจออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 7 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 ประธานศาลฎีกาได้ออกข้อบังคับว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี หากพิจารณาข้อบังคับดังกล่าวมีสาระสำคัญเกี่ยวกับคณะกรรมการกำกับดูแลที่ปรึกษากฎหมาย วาระในการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของกรรมการ การอบรมความรู้ที่ปรึกษากฎหมาย คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม หลักสูตรที่จัดอบรมของที่ปรึกษากฎหมาย บัตรประจำตัวที่ปรึกษากฎหมาย ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การเพิกถอนชื่อออกจากทะเบียนที่ปรึกษากฎหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการจดแจ้งและการลบชื่อออกจากบัญชีที่รับจดแจ้งของที่ปรึกษากฎหมาย เป็นไปตามข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 แต่ข้อบังคับดังกล่าวไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาคดีมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมาย การกล่าวหาเพื่อเข้าสู่กระบวนการการสั่งลงโทษหรือดำเนินการกับที่ปรึกษากฎหมายที่ถูกกล่าวหา รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้เกี่ยวข้องได้มีการโต้แย้งการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน เพื่อเป็นหลักในการแสวงหาความยุติธรรม จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายเป็นไปอย่างสุจริตเที่ยงธรรมและเป็นไปอย่างเต็มที่ หากเกิดความเสียหายต่อประชาชนขึ้นจะต้องมีมาตรการบังคับเกี่ยวกับมรรยาทจรรยาบรรณของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนที่เป็นขั้นตอนและมีความชัดเจนแน่นอน ในส่วนของการควบคุมมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมายพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 และข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ไม่ได้มีการกำหนดความหมายของ “ที่ปรึกษากฎหมาย” ไว้ จึงทำให้การกระทำผิดมรรยาทไม่มีในการปฏิบัติงานอาจส่งผลเสียต่อประชาชน ผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนได้

ในส่วนของการควบคุมมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมาย ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ได้มีการกำหนดการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงตนสรุปได้ว่า ตามข้อบังคับประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมายการจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ข้อ 20-27 ที่ปรึกษากฎหมายจักต้องรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์และมรรยาทแห่งวิชาชีพทนายความ ไม่กระทำการใดๆ อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ต้องหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สนับสนุนให้เด็กหรือเยาวชนได้รับโอกาสเข้าสู่มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา เก็บรักษาข้อมูลของเด็กหรือเยาวชน ไม่เรียกค่าตอบแทนจากเด็กหรือเยาวชนหรือผู้เกี่ยวข้อง หากมีกรณีขัดหรือแย้งกับเด็กหรือเยาวชนต้องถอนตัวจากการเป็นที่ปรึกษากฎหมาย มีความสุภาพเรียบร้อยไม่ประพฤติชั่ว แต่ไม่ได้บัญญัติในกรณีที่ที่ปรึกษากฎหมายไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายไว้ด้วย และมีการกำหนดมาตรการในการลงโทษที่ปรึกษากรณีไว้ คือ การเพิกถอนชื่อที่ปรึกษากฎหมายออกจากทะเบียนที่ปรึกษากฎหมายแต่มิได้กำหนดผู้ที่มีสิทธิโต้แย้งการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมาย ขั้นตอนการกล่าวหา การสอบสวน การพิจารณา รวมถึงอุทธรณ์ไว้แต่อย่างใด นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดจากการบัญญัติให้มีที่ปรึกษากฎหมายตามข้อบังคับของประธานศาลฎีกายังก่อให้เกิดปัญหาขึ้นอีกประการหนึ่งอีกด้วย คือ จากการศึกษาจากวิทยานิพนธ์เรื่องปัญหากฎหมายเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายในคดีเยาวชนและครอบครัวของ อรนุช อ่อยอารีย์ และภูมิ โชคเหมาะ (2559,606) พบว่า การออกข้อบังคับดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อหลักความชอบด้วยกฎหมาย เป็นการขัดหรือแย้งต่อหลักแห่งความจำเป็น หรือเป็นการเพิ่มเติมเงื่อนไขให้แก่ทนายความผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษากฎหมายเด็กหรือเยาวชน ความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานผู้ที่จะเข้ามาควบคุมดูแลและกำกับทนายความหรือที่ปรึกษากฎหมาย และประสบปัญหาการขาดแคลนที่ปรึกษากฎหมายที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วย

พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 มีการให้นิยามคำว่าทนายความ หมายความว่า ผู้ที่สภาทนายความได้รับจดทะเบียนและออกใบอนุญาตให้เป็นทนายความซึ่งไม่ได้ให้นิยามของคำว่าที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนไว้เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีครอบครัว พ.ศ. 2553 และข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ซึ่งพระราชบัญญัติทนายความมีการกำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการสภาทนายความ การจดทะเบียนและรับใบอนุญาตให้เป็นทนายความ การประชุมใหญ่ของสภาทนายความ มรรยาททนายความ คณะกรรมการมรรยาททนายความ กองทุนสวัสดิการทนายความ การช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย บทกำหนดโทษและบทเฉพาะการ แต่ในส่วนของการควบคุมมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมายพระราชบัญญัติทนายความมิได้กำหนดความหมายของที่ปรึกษากฎหมายไว้ จึงทำให้การกระทำผิดมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมายไม่มีบทบัญญัติในการควบคุมการกระทำของที่ปรึกษากฎหมาย เพราะที่ปรึกษากฎหมายมีอำนาจหน้าที่และภาระงานแตกต่างจากทนายความและมีความละเอียดรอบคอบที่จะต้องดูแลเด็กและเยาวชนมากว่าคดีสามัญทั่วไป (ดิษพล การวัฒน์เจริญ

,2557,261) ในส่วนของข้อบังคับสภาทนายความ ว่าด้วยมารยาททนายความ พ.ศ. 2529 ก็มิได้บัญญัติคำว่า “ที่ปรึกษากฎหมาย” ไว้เช่นกัน แต่มีการบัญญัติข้อปฏิบัติที่ทนายความพึงมีพึงปฏิบัติไว้ เช่น มรรยาทต่อศาลในศาล มรรยาทต่อตัวความ ต่อทนายความด้วยกัน รวมถึงมรรยาทต่อประชาชนผู้มีอรรถคดีและอื่นๆ และมรรยาทในการแต่งกาย มรรยาทในการปฏิบัติตามคำสั่งตามกฎหมายและข้อบังคับ ดังนั้นหากไม่มีการบัญญัติหรือให้คำนิยามของ ที่ปรึกษากฎหมายไว้ หรือให้มีการบัญญัตินิยามคำว่า “ทนายความ” ให้หมายความรวมถึงที่ปรึกษากฎหมายไว้ด้วย ก็ไม่อาจมีกรณีที่ที่ปรึกษากฎหมายประพฤติผิดมรรยาทไม่ว่าจะต่อผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชน ประชาชนผู้เกี่ยวข้องกับเด็กหรือเยาวชน การแต่งกายรวมถึงการปฏิบัติตามคำสั่งตามกฎหมายข้อบังคับด้วย

2. กระบวนการตรวจสอบการจับกุมที่ศาลที่เกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน

ในส่วนของพนักงานสอบสวนที่เกี่ยวข้องกับการจับกุมนั้นมีสองส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตรวจสอบการจับกุมคือ ส่วนที่หนึ่งเจ้าพนักงานผู้จับกุมได้จับกุมเด็กหรือเยาวชนและนำตัวมามอบให้พนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจสอบสวนซึ่งเป็นคนละคนกัน เมื่อพนักงานสอบสวนได้สอบถามข้อมูลกับเด็กหรือเยาวชนในเบื้องต้นแล้วเห็นว่าเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาในศาลเยาวชนและครอบครัว พนักงานสอบสวนต้องนำตัวเด็กหรือเยาวชนไปศาลเพื่อตรวจสอบการจับกุมทันทีภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เด็กหรือเยาวชนไปถึงที่ทำการสอบสวนของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 70 ประกอบมาตรา 72 แต่ไม่นับเวลาเดินทางตามปกติที่นำตัวเด็กหรือเยาวชนผู้ถูกจับจากที่ทำการของพนักงานสอบสวนมาศาลรวมเข้าไปด้วยในกำหนดเวลายี่สิบสี่ชั่วโมง วัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นการมุ่งดูแลเด็กหรือเยาวชนในเบื้องต้นว่าการจับกุมหรือควบคุมตัวเป็นการชอบด้วยกฎหมายหรือไม่และเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่มิให้นับระยะเวลาเดินทางในการนำตัวเด็กหรือเยาวชนจากที่ทำการของพนักงานสอบสวนมาศาลรวมเข้าในยี่สิบสี่ชั่วโมงที่พนักงานสอบสวนต้องนำตัวเด็กหรือเยาวชนไปศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดี (อดิศร บุปผเวส,2555)

กระบวนการในชั้นศาลเกี่ยวกับการตรวจสอบการจับกุมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนนั้น ปรากกฎว่าเมื่อเด็กหรือเยาวชนมาอยู่ต่อหน้าศาลแล้ว ศาลต้องตรวจสอบว่าเป็นเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือไม่ การจับของเจ้าพนักงานและการปฏิบัติต่อเด็กของพนักงานสอบสวนเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หากการจับเป็นไปโดยมิชอบด้วยกฎหมายแล้ว กฎหมายกำหนดให้ปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนไป ถ้าเด็กหรือเยาวชนยังไม่มีที่ปรึกษากฎหมายให้ศาลแต่งตั้งให้ เป็นไปตาม มาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว กระบวนการตรวจสอบการจับกุมเด็กหรือเยาวชนต้องมีที่ปรึกษากฎหมายด้วยหากไม่มีศาลต้องแต่งตั้งให้แก่เด็กหรือเยาวชน นอกจากนี้ตามข้อบังคับสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดให้คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมขึ้น เพื่อทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแนวทางแผนการปฏิรูป พร้อมกำหนดเวลาการปฏิรูปและข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมายให้สัมฤทธิ์ผลนั้น

เพื่อให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปการเพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยความยุติธรรมเพื่อประชาชน โดยมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาระบบความอำนวยความยุติธรรมเพื่อประชาชนให้มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบทนายความ ที่ปรึกษากฎหมายประจำสถานีตำรวจ และคณะกรรมการดังกล่าวได้เสนอแผนการปฏิรูปให้มีที่ปรึกษากฎหมายประจำสถานีตำรวจอีกด้วย ตามหนังสือเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ มาตรา 31 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งเป็นทนายความที่รัฐจัดหาในชั้นสอบสวน (ทนายความนั่งร่วมฟังการสอบสวน) เป็นทนายความที่จัดหาไว้ให้กับผู้ต้องหาในคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เป็นมาตรการที่บังคับให้รัฐต้องจัดหาทนายความให้ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ตามมาตรา 134/1 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ปัญหาเรื่องการแต่งตั้งทนายความหรือที่ปรึกษากฎหมายให้กับฝ่ายผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนนั้น กฎหมายบัญญัติห้ามมิให้เด็กหรือเยาวชนที่เป็นจำเลยในคดีอาญามีทนายความ แต่อนุญาตให้มีที่ปรึกษากฎหมายเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทำนองเดียวกับทนายความได้ การตั้งที่ปรึกษากฎหมายขึ้นนั้นเพื่อทำหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือดำเนินคดีเด็กหรือเยาวชนที่เป็นจำเลยทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริงและในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหา ข้อกฎหมาย สาเหตุที่ให้มีที่ปรึกษากฎหมายแทนที่จะมีทนายความนั้น เนื่องจากที่ปรึกษากฎหมายต้องมีลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่เด็กหรือเยาวชนที่มีความมุ่งหมายไปในทางช่วยบำบัด แกไข ฟื้นฟู และสงเคราะห์เด็กหรือเยาวชนที่เป็นจำเลยเป็นสำคัญไม่เห็นแก่การชนะคดีเป็นที่ตั้ง (พัลลภ พิสิษฐ์สังฆการ, 2546. 218) ซึ่งประเทศไทยมีการแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายให้แก่เด็กหรือเยาวชนเท่านั้น ส่วนประเทศอังกฤษมีการแต่งตั้งทนายความช่วยแก้ต่างว่าต่างให้แก่ผู้ฟ้องคดีเด็กหรือเยาวชนด้วย ส่วนประเทศไทยนั้นยังไม่มีการแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายให้แก่ผู้ฟ้องคดีเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (ประเทือง ธนิยผล, 2552. 40-42)

3. การปฏิบัติหน้าที่การสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนในพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553

ในส่วนของปัญหาเกี่ยวกับการมีที่ปรึกษากฎหมายอยู่ร่วมสอบปากคำกับเด็กหรือเยาวชนในชั้นสอบสวนของไทยตามมาตรา 75 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 ไม่ได้มีการบัญญัติไว้ให้ชัดเจนว่าเป็นหน้าที่ของรัฐในการจัดหาที่ปรึกษากฎหมายให้แก่เด็กหรือเยาวชน รวมทั้งไม่มีการบัญญัติให้เด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาจะต้องได้รับการสอบถามหรือแจ้งสิทธิในการได้รับการจัดหาที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนให้จากรัฐไว้อย่างไร แต่หากเป็นกรณีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้มีการบัญญัติให้ผู้ต้องหามีสิทธิที่จะได้รับการสอบถามการแจ้งสิทธิเรื่องการจัดหาทนายความเข้าร่วมสอบสวน ซึ่งการสอบปากคำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหลังจากที่พนักงานสอบสวนได้สอบถามเบื้องต้นแล้วเห็นว่ามีหลักฐานเพียงพอว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดจริงจึงได้แจ้งข้อกล่าวหาแก่เด็กหรือเยาวชน และทำการสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนและให้ถือว่าในการสอบปากคำถือเป็นส่วนหนึ่งของการสอบสวน ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในเรื่องการสอบปากคำและการสอบสวนจึงเหมือนกัน (ทะนงศักดิ์ ดุลยกาญจน์, 2559. 49) ตามมาตรา 70

วรรคท้ายได้บัญญัติให้มีการสอบปากคำเด็กที่ต้องดำเนินการตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 สรุปได้ว่า ในการสอบสวนพนักงานสอบสวนต้องกระทำในสถานที่เหมาะสมไม่เลือกปฏิบัติและไม่ปะปนกับผู้ต้องหาอื่น หรือมีบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องอยู่ในสถานที่สอบสวนอันมีลักษณะเป็นการประจานเด็กหรือเยาวชน ต้องใช้ภาษาและถ้อยคำที่ทำเด็กหรือเยาวชนเข้าใจได้ง่าย ถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่เข้าใจภาษาไทยก็ให้จัดหาล่ามให้หรือสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความช่วยเหลืออื่นใดให้ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในการสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดจะต้องมีที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนร่วมอยู่ด้วยกันทุกครั้ง พร้อมทั้งแจ้งด้วยว่าเด็กหรือเยาวชนมีสิทธิจะไม่ให้การหรือไม่ก็ได้ และถ้อยคำของเด็กหรือเยาวชนอาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้ ในเมื่อกฎหมายบัญญัติให้การสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดต้องมีที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนร่วมอยู่ด้วยทุกครั้ง ดังนั้นการที่มีการสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนที่ไม่มีที่ปรึกษากฎหมายเข้าร่วมสอบปากคำอาจส่งผลให้การสอบปากคำนั้นเสียไป เพราะวัตถุประสงค์ของการแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายเพื่อที่เป็นการสนับสนุนให้เด็กหรือเยาวชนได้รับโอกาสเข้าสู่มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาหรือการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูก่อนมีคำพิพากษา (ตามข้อบังคับประธานศาลฎีกาว่าด้วยการอบรมระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและการลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ข้อ 22 ในการสอบปากคำมีการบัญญัติไว้ชัดเจนในมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 แต่มิได้บัญญัติถึงกรณีที่บุคคลที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่อาจเข้าร่วมสอบปากคำได้ ว่าจะมีผลทางกฎหมายอย่างไร เหมือนเช่นการสอบปากคำในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 ทวิ ที่กำหนดให้การถามปากคำเด็กไว้ในฐานะผู้เสียหายหรือพยาน ให้แยกกระทำเป็นสัดส่วน ในสถานที่เหมาะสม ให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการเข้าร่วมในการสอบปากคำด้วย ในกรณีที่จำเป็นเร่งด่วนอย่างยิ่งมีเหตุอันไม่ควรรอนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอและพนักงานอัยการเข้าร่วมในการถามปากคำพร้อมกันได้ ให้พนักงานสอบสวนถามปากคำเด็กโดยมีบุคคลหนึ่งบุคคลใดดังกล่าวอยู่ร่วมด้วยก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุที่ไม่อาจรอบุคคลอื่นไว้ในสำนวนการสอบสวน และมิให้ถือว่าการถามปากคำผู้เสียหายหรือพยานซึ่งเป็นเด็กที่ได้กระทำไปแล้วไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะการสอบสวนเป็นเงื่อนไขในการฟ้องคดี การที่จะถือว่าเป็นการสอบสวนที่ชอบด้วยกฎหมายต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ คือ การสอบสวนกระทำโดยเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่สอบสวน เจ้าพนักงานดังกล่าวมีเขตอำนาจสอบสวนเหนือคดีนั้นและพนักงานสอบสวนได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ณรงค์ ใจหาญ, 2546. 243) การจัดให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอและพนักงานอัยการเข้าร่วมในการถามปากคำถือเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องแจ้งบุคคลดังกล่าวเพื่อร่วมสอบปากคำ หากมีความจำเป็นเร่งด่วนอย่างยิ่งที่ไม่อาจรอบุคคลดังกล่าวเพื่อเข้าร่วมในการสอบปากคำพร้อมกันได้ พนักงานสอบสวนอาจดำเนินการถามปากคำเด็กไปได้โดยมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าร่วมสอบปากคำ และพนักงานสอบสวนต้องบันทึกเหตุที่ไม่อาจรอบุคคลใดบุคคล

อื่นไว้ในสำนวนการสอบสวน หากเหตุจำเป็นหมดสิ้นไป พนักงานสอบสวนต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวเข้าร่วมในการถามปากคำพร้อมกันต่อไป และมิให้ถือว่าการถามปากคำผู้เสียหายหรือพยานผู้ต้องหาซึ่งเป็นเด็กที่ได้กระทำไปแล้ว เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (วรวิทย์ ฤทธิทิศ, 2548. 96)

4. ความรู้ความสามารถและการจัดระบบจัดหาที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน

ปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของที่ปรึกษากฎหมายและโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนถูกจำกัดด้วยหลายปัจจัยก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของที่ปรึกษากฎหมาย ซึ่งตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 ข้อบังคับสภาทนายความว่าด้วยมรรยาททนายความ พ.ศ.2529 และข้อบังคับประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมายการจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 และบทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ถูกจำกัดด้วยระยะเวลาในการดำเนินการ ที่ปรึกษากฎหมายยังไม่มีความรู้ความเข้าในขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการร่วมสอบปากคำ การตรวจจับ การเข้าสู่กระบวนการต่างๆ ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน ส่วนปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดหาที่ปรึกษากฎหมายที่เป็นกรณีที่พนักงานสอบสวนมีที่ปรึกษากฎหมายที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวอยู่แล้ว ใช้ความสนิทสนมขอความช่วยเหลือในการเข้าร่วมสอบปากคำ ทำให้ไม่มีการให้คำปรึกษาอย่างแท้จริง เช่น จากการสัมภาษณ์พบว่า “...ท่านสะดวกวันไหนมาลงชื่อให้ก็ได้นะ ไม่มีอะไรมากหรอกยังไงเด็กก็รับสารภาพอยู่แล้ว...” หรือ “...เดี๋ยวผมเอาไปให้เซ็นชื่อตอนเช้าก่อนตรวจจับนะครับ...” หรือ “...คดีนี้เด็กรับสารภาพท่านช่วยลงชื่อให้หน่อยนะ...” และ “...ผมทำสำนวนแล้วไม่มีไรมาก รบกวนลงชื่อให้หน่อยครับ...” เมื่อเกิดกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่มีมาตรการในการลงโทษ การจัดระบบการเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจยังไม่มีระบบการควบคุมอย่างชัดเจน ไม่มีหน่วยงานควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และประการสุดท้ายคือการแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายมีที่ปรึกษาเสมอโดยไม่มีข้อยกเว้น กรณีที่ที่ปรึกษาติดภารกิจไม่สามารถปฏิบัติงานได้จึงทำให้เด็กต้องอยู่ในกระบวนการพิจารณาคดีที่นานเกินไป

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. หากมีกรณีที่เป็นข้อเท็จจริงว่าที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนประพฤติผิดจรรยามรรยาท ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องในคดีมีสิทธิโต้แย้งการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชนได้โดยในข้อบังคับของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย ไม่ได้กำหนดขั้นตอนการกล่าวหา การอุทธรณ์ การสอบสวน การกระทำของที่ปรึกษากฎหมายไว้อย่างชัดเจน เพียงแต่กำหนดเรื่องระเบียบของที่ปรึกษากฎหมายในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงตนไว้ที่มีความซ้ำซ้อนกับพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคดีไม่ว่าจะเป็นผู้ต้องหา ผู้เสียหาย พนักงานสอบสวน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเด็กหรือเยาวชนได้มีการโต้แย้งด้วยลายลักษณ์อักษรหรือวาจาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายโดยเฉพาะเรื่องการแสวงหา

ความยุติธรรม การปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย สุจริตเที่ยงธรรม หากเกิดความเสียหายต่อประชาชนควรมีบทลงโทษที่มีความชัดเจน แน่นอน เป็นลำดับขั้น ในการกำหนดโทษควรมีการกำหนดบทลงโทษหลายลำดับชั้นโดยพิจารณาจากการกระทำและผลเสียจากการกระทำของการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมาย อีกทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการการลงโทษที่ปรึกษากฎหมายควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการมรรยาทของที่ปรึกษากฎหมายที่มีความเป็นกลางในการดำเนินการด้วย สภาทนายความหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมาย ต้องมีการจัดทำทำเนียบรายชื่อของที่ปรึกษากฎหมายพร้อมหมายเลขโทรศัพท์ติดต่อไว้ที่สถานีตำรวจเพื่อให้พนักงานสอบสวนแจ้งกรณีต้องมีทนายความเพื่อให้เข้าร่วมฟังการสอบสวน กรณีที่ที่ปรึกษากฎหมายอยู่ต่างจังหวัดหรือไม่สะดวกเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ได้ ขอให้แจ้งและปฏิบัติตามระเบียบการสอบสวนทางไกลผ่านจอของศาล ถ้าพนักงานอัยการเห็นว่าที่ปรึกษากฎหมายมีพฤติกรรมที่ไม่รักษาผลประโยชน์สูงสุดให้แก่เด็กหรือเยาวชนตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ขอให้แจ้งศาลทราบเพื่อดำเนินการตามมาตรการจรรยามรรยาทต่อไป

2. เพื่อเป็นการตรวจสอบการจับกุมเด็กหรือเยาวชนให้สอดคล้องกับสิทธิการคุ้มครองเด็กหรือเยาวชนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องนอกจากจะมีการแต่งตั้งทนายความหรือที่ปรึกษากฎหมายให้แก่เด็กหรือเยาวชนแล้วควรแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมายหรือทนายให้แก่ผู้ฟ้องคดีเช่นเดียวกับประเทศอังกฤษด้วย

3. การสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนในพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 เมื่อกฎหมายกำหนดให้การสอบปากคำเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหาว่ากระทำความผิดต้องมีที่ปรึกษากฎหมายเข้าร่วมสอบปากคำด้วย หากปรากฏว่าที่ปรึกษากฎหมายไม่ได้เข้าร่วมสอบปากคำ ต้องมีการกำหนดให้การสอบสวนหรือการสอบปากคำไม่ชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับของประธานศาลฎีกา ว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556 ว่าหากที่ปรึกษากฎหมายไม่อาจเข้าร่วมในกระบวนการให้ความช่วยเหลือเด็กได้ให้กำหนดขั้นตอนให้มีการสอบปากคำโดยต้องมีบุคคลที่เด็กสามารถขอความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาเด็กหรือเยาวชนได้ และต้องมีการบันทึกเหตุแห่งการไม่เข้าร่วมการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายไว้เป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้ต้องมีการบัญญัติหลักเกณฑ์กรณีถึงการที่ที่ปรึกษากฎหมายไม่ได้ร่วมสอบปากคำหรือสอบสวนถือว่าเป็นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ต้องมีการกำหนดบทลงโทษไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย

4. ในเรื่องของความรู้ความสามารถและโอกาสในการปฏิบัติงานของที่ปรึกษากฎหมายของเด็กหรือเยาวชน การจัดการอบรมที่ปรึกษากฎหมาย ควรจัดให้มีการอบรมตามหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมาย ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 และโอกาสในการปฏิบัติงานของที่ปรึกษากฎหมาย เนื่องจากการดำเนินคดีถูกจำกัดด้วยเรื่องระยะเวลาในการดำเนินคดี รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายในการสอบปากคำ การสั่งฟ้อง การตรวจจับ การสอบสวน การพิจารณาคดีของศาล เพราะที่ปรึกษากฎหมายที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้ต้องมีการกำหนดในพระราชบัญญัติทนายความและข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการจัดอบรมเพื่อให้

สอบเป็นที่ปรึกษากฎหมายเท่านั้นไว้โดยเฉพาะเพราะการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษากฎหมายไม่เป็นไปอย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดสถานที่ในการให้คำปรึกษากฎหมายแก่เด็กหรือเยาวชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคดีอย่างเป็นสัดส่วน และให้มีการปรึกษากฎหมายในระยะเวลาที่เหมาะสมด้วย และมีการกำหนดให้ที่ปรึกษากฎหมายได้พบผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนล่วงหน้าเพื่อสามารถให้ความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนหรือผู้เกี่ยวข้องกับเด็กหรือเยาวชนได้เพื่อวางแผนในการดำเนินคดี

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการอบรม ระเบียบปฏิบัติของที่ปรึกษากฎหมาย การจดแจ้งและลบชื่อออกจากบัญชี พ.ศ. 2556.

ข้อบังคับสภาทนายความ ว่าด้วยมารยาททนายความ พ.ศ. 2529

ข้อบังคับสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2558

ณรงค์ ใจหาญ. (2546). หลักกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 7). แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ดิษพล การวัฒน์เจริญ. (2557). ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของทนายความในการคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*, *10*(1), 261.

ทนงศักดิ์ ดุลยกาญจน์. (2559). *คดีเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน (แพ่ง-อาญา) แก้ไขล่าสุดตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีครอบครัว (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.

บริหารในศาลชั้นต้น รุ่น 10. จัดโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม. อรนุช อ่อยอารีย์. (ม.ป.ป.). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับที่ปรึกษากฎหมายในคดีเยาวชนและครอบครัว* (วิทยานิพนธ์นิติศาตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

บุญเพราะ แสงเทียน. (2546). *กฎหมายเกี่ยวกับเยาชนและครอบครัว แนวประยุกต์พร้อมตัวบทและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.

ประเทือง ธนิยผล. (2552). *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 40-42.

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. (ม.ป.ป.).

พระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528

พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีครอบครัว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558

พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553

พัลลภ พิสิษฐ์สังฆการ. (2546). *คำอธิบายพร้อมรวมคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543* เรียงตามมาตรา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พีรภาส

มนตรี ชุนหชัย. (ม.ป.ป.). *ทำความรู้จักกับศาลชำนัญพิเศษ บทความกฎหมายน่ารู้.* จาก https//www. facebook.compages. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.

วรวิทย์ ฤทธิทิศ. (2548). *หลักกฎหมายการดำเนินคดีในศาลเยาวชนและครอบครัว.* กรุงเทพฯ: วิญญูชน

แสวง บุญเฉลิมวิภาส. (2552). *ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน

หนังสือที่ สผ (สปท) 0014/3971. เรื่อง *ข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศตามมาตรา 31 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.*

อดิศร บุปผเวส. (2555). ปัญหาการตรวจสอบการจับเด็กและเยาวชน. *เอกสารการอบรมหลักสูตรผู้พิพากษา อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ลงวันที่ 16 ธันวาคม 1991*

การพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร

ธนวิทย์ อิ่มยิ้ม
บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวิสเทิร์น

MARKETING STRATEGIES DEVELOPMENT FOR CREATING COMPETITIVE ADVANTAGE OF TUTORIAL SCHOOLS BUSINESSES IN BANGKOK

Tanavit Imyim
Doctor of Business Administration, Western University, Thailand
E-mail address: tanavit59@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 10 พฤษภาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 19 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 15 พฤษภาคม 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้นำเสนอเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากลยุทธ์การตลาดธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยนี้พบว่า กลยุทธ์การตลาดธุรกิจกวดวิชาในกรุงเทพมหานครมีปัจจัยการส่งเสริมด้านลักษณะกระบวนการมีระดับสูงที่สุดความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจกวดวิชาในกรุงเทพมหานครในด้านการมุ่งเฉพาะส่วนมีระดับสูงสุด รองลงมา คือ การสร้างความแตกต่าง การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และความเป็นผู้นำด้านต้นทุนตามลำดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการตลาดของธุรกิจกวดวิชาในกรุงเทพมหานครในด้านการแนะนำบอกต่อ (ปากต่อปาก) มีระดับสูงสุด ส่งผลมากที่สุดที่ทำให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเลือกเรียนกวดวิชามากที่สุด การพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร และผลสัมฤทธิ์การตลาดส่งผลต่อกลยุทธ์ทางการตลาดและความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ จัด จ่าย มุ่งสร้างและแนะนำ

คำสำคัญ : พัฒนากลยุทธ์การตลาด ความได้เปรียบทางการแข่งขัน ธุรกิจกวดวิชา

Abstract

The objective of this article are presentation of the marketing strategies development to creating competitive advantage of tutorial businesses schools in Bangkok is integrated research both quantitative and qualitative In this study, the literature was reviewed as follows. 1. To study marketing strategy of tutorial businesses in Bangkok area. 2. To study competition advantage in Bangkok area. and 3. To develop marketing strategy to create competition advantage of tutorial businesses schools in Bangkok.

The research found that tutorial businesses strategy in Bangkok had process characteristics promotion factor at the highest level. The business advantage of tutorial businesses in Bangkok by focusing on specific part had the highest level and then creating of difference, fast response and leadership on investment respectively. The marketing effectiveness of tutorial businesses in Bangkok on recommendation (word of mouth) had the highest level which influenced the most in a way that made high school students to enroll in tuition schools the most. Development of marketing strategy to create competition advantage of tutorial businesses in Bangkok and marketing effectiveness would influence the marketing strategy and competition advantage with no statistical significance at the level of 0.05 and the guideline for developing marketing strategy to create competition advantage of tutorial businesses in Bangkok consisting of 4 guidelines including arranging, distributing, focusing on creating and recommending.

Keywords: Marketing Strategies Development, Competitive Advantage, Tutorial Schools Businesses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศที่พัฒนามีการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ในระดับสูงมากเมื่อวัดโดยดัชนีการพัฒนามนุษย์(Human Development Index: HDI) ที่มีตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ อายุขัยเฉลี่ย (Life Expectancy) การศึกษา (Education) และรายได้ต่อหัวประชากร (Income per capita) โดยในปี ค.ศ.2014 ประเทศ 10 อันดับแรกที่มีค่าดัชนีการพัฒนามนุษย์สูงที่สุด ล้วนเป็นสมาชิกในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ทั้งสิ้น และเกือบทุกประเทศในกลุ่ม OECD มีค่าดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนามนุษย์ในระดับสูงมาก ยกเว้นประเทศตุรกีกับประเทศเม็กซิโกอยู่กลุ่มประเทศที่มีการพัฒนามนุษย์ระดับสูงโดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนามนุษย์สูงมากอยู่ที่ 0.875 ขณะที่ประเทศไทย มีคะแนนอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนามนุษย์ระดับสูงถือเป็นอันดับ

ที่ 93 ของโลกจาก 188 ประเทศ ได้คะแนน 0.726 เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาเซียนด้วยกัน ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 4 เป็นรองจากประเทศสิงคโปร์ ประเทศบรูไน ประเทศมาเลเซีย ที่อยู่ในอันดับ 11 อันดับ 31 อันดับ 62 ของโลก ตามลำดับ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์มีหลายตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตัวแปรที่ผมจะให้น้ำหนักในบทความนี้ ได้แก่ ตัวแปรด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นในมิติของการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกอย่างไม่หยุดยั้ง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2561) อย่างไรก็ตามผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีวิวัฒนาการทางด้านวัตถุขึ้นตลอดเวลา ส่งผลให้สภาพสังคมที่หล่อหลอมแนวคิดแนวปฏิบัติของมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม รวมทั้งในด้านการเรียนการสอน จึงทำให้นักการศึกษายุคนี้ได้เสนอระบบการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งหลักการเรียนรู้แบบต่างๆ ที่จะทำให้การศึกษามีความก้าวหน้าและมีคุณภาพ โดยนักเรียนมีความรู้เท่าทันสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติและความคิดของคนในยุคศตวรรษที่ 21 (แก้วใจ สุวรรณเวช, 2558)

โรงเรียนกวดวิชาจัดได้ว่าเป็นธุรกิจที่มีความมั่นคง ไม่ว่าสภาวะเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองจะผันผวนเพียงใด ธุรกิจประเภทนี้ยังคงที่จะมีแนวโน้มที่จะเจริญเติบโตเพิ่มขึ้นโดยตลอดและยังคงเป็นเช่นนี้ตราบเท่าที่ระบบการศึกษาของประเทศไทยเรายังคงให้ความสำคัญกับการสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีชื่อเสียงตามที่ผู้ปกครองและเด็กนักเรียนส่วนใหญ่คาดหวัง สำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งสถาบันกวดวิชาต่าง ๆ ได้มีการใช้กลยุทธ์วิธีต่าง ๆ เพื่อเป็นการดึงดูดและสร้างความสนใจ รวมถึงเข้าถึงจุดประสงค์ที่ต้องการของผู้เรียน โดยใช้สื่อโฆษณาต่าง ๆ เช่น ทางอินเตอร์เน็ต ทางแผ่นปลิว รวมไปถึงการบอกต่อ โดยมุ่งเน้นที่ผลงานการสอบเข้ามหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงได้ของผู้ที่เรียนมาก่อน รวมไปถึงการนำเสนอเทคนิค การสอนที่น่าสนใจจากการสถิติของสถาบันกวดวิชาที่สูงขึ้นจากปี พ.ศ.2550 จำนวนโรงเรียนกวดวิชาที่ได้ขออนุญาตและไม่ได้ขออนุญาตจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) มีเพียง จำนวน 1,078 แห่ง เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ.2558 มีการเพิ่มขึ้นของสถาบันกวดวิชามากกว่า 2 เท่าตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ในปัจจุบันมีโรงเรียนกวดวิชาเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในย่านที่มีโรงเรียนตั้งอยู่หนาแน่นและตามแนวสถานีรถไฟฟ้า เช่น สยามและพญาไท เป็นต้น ทั้งนี้โรงเรียนกวดวิชาต่าง ๆ ก็ได้มีการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อเป็นการดึงดูดความสนใจของผู้เรียนและสามารถเข้าถึงจุดประสงค์หลักที่ผู้เรียนต้องการได้รับ จึงเป็นตัวเลือกให้กับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

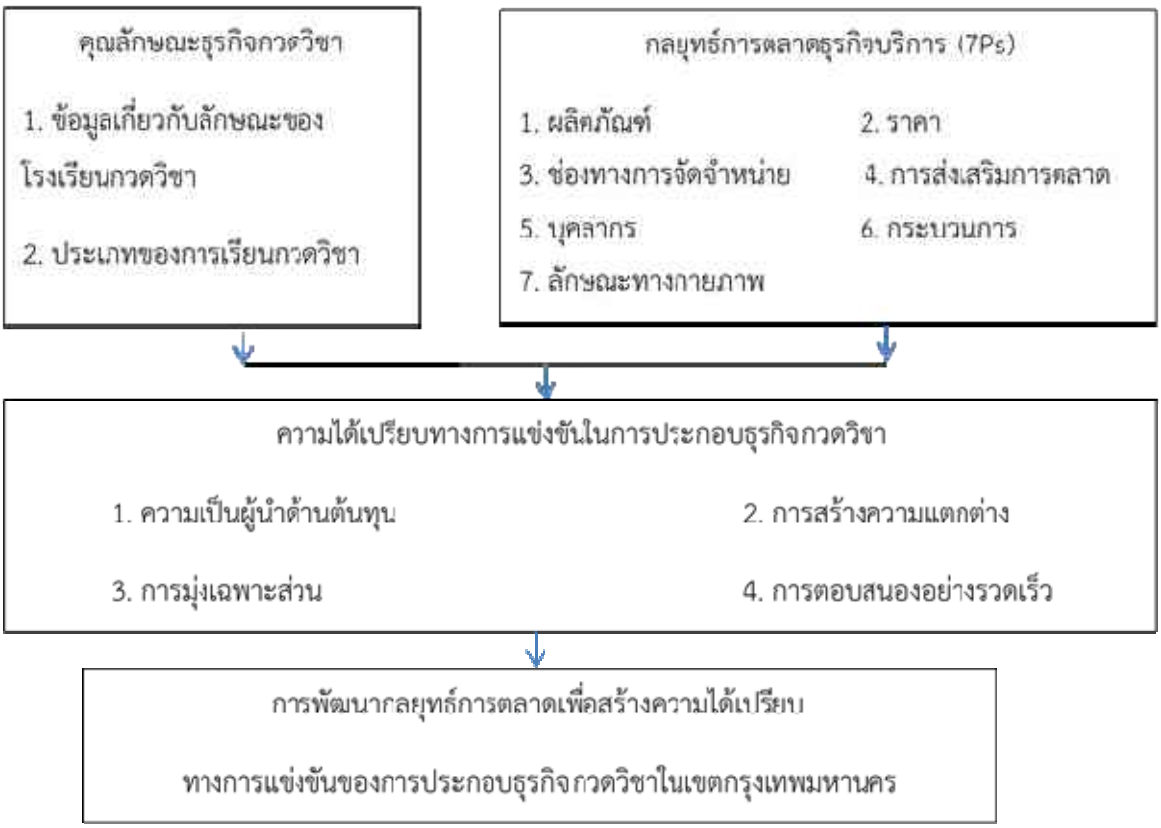
จากการศึกษาพบว่ากลยุทธ์การตลาดมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจกวดวิชา ซึ่งธุรกิจกวดวิชามีความจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การตลาดมาขับเคลื่อนในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่ากลยุทธ์ด้านการตลาดธุรกิจบริการ (7Ps) ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริม ด้านบุคคล ด้านกายภาพและด้านกระบวนการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2556) รวมถึงการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในการประกอบธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงเช่นนี้ ผู้ประกอบการสถาบันกวดวิชาต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภครวมถึงการสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจ เพื่อนำไปสู่

การปรับปรุงพัฒนากลยุทธ์ของสถาบันกวดวิชาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาลักษณะการดำเนินธุรกิจกวดวิชากลยุทธ์กาตลาด (7Ps) และวิธีการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางการตลาด เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในด้านผู้ประกอบการธุรกิจกวดวิชา เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะการประกอบธุรกิจกวดวิชา รวมถึงได้ทราบถึงกลยุทธ์การตลาดธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานครและผลการวิจัยที่ได้นำไปพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจกวดวิชาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การตลาดธุรกิจบริการ (7Ps) กวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีคุณลักษณะธุรกิจกวดวิชา

(อภิชิต ตั้งตระกูล, 2559) โรงเรียนกวดวิชา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่ได้รับการอนุญาตการจัดตั้งโรงเรียนจาก กระทรวงศึกษาธิการให้จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่มีการสอนพิเศษในวิชาสามัญ

(นิติธร ปิลวาสน์ ศึกษานิเทศก์, 2555) กล่าวว่า การเรียนกวดวิชา (Tutorial Courses) หมายถึง การเรียนการสอนที่จัดขึ้นนอกเหนือจากการเรียนในโรงเรียนตามปกติ โดยเนื้อหาที่เรียนเป็นการย้ำเนื้อหาเดิมหรืออาจเป็นเนื้อหาใหม่ที่ผู้เรียนไม่เคยเรียนมาก่อนและยังเป็นการเพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้แก่ผู้เรียนภายในระยะเวลาอันสั้น รวมถึงการเรียนที่เน้นเนื้อหาบางตอนหรือการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคพิเศษที่ทำให้ผู้เรียนสามารถจำและนำไปใช้สอบแข่งขันได้โดยง่าย

แนวคิดและทฤษฎีกลยุทธ์การตลาดธุรกิจบริการ (7Ps)

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และศุภร เสรีรัตน์, 2556) ได้สรุปเกี่ยวกับแนวความคิดกลยุทธ์การตลาดสำหรับธุรกิจการบริการ (Market Mix) ไว้ในหนังสือการบริหารการตลาดยุคใหม่ว่าขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อ (Buying Decision Process) เป็นลำดับขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคพบว่า ผู้บริโภคผ่านกระบวนการ 7 ขั้นตอน คือ ธุรกิจที่ให้บริการจะใช้ส่วนประสมการตลาด (Marketing Mix) หรือ 7P ได้แก่

ผลิตภัณฑ์ (Product) (Armstrong and Kotler, 2009) กล่าวว่า ผลิตภัณฑ์ หมายถึง สิ่งที่บริษัทนำเสนอออกขายเพื่อก่อให้เกิดความสนใจ โดยการบริโภคหรือการใช้บริการนั้นสามารถทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจนั้นอาจจะมาจากสิ่งที่สัมผัสได้และ/หรือสัมผัสไม่ได้

ราคา (Price) หมายถึง คุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปของตัวเงิน ราคาเป็นต้นทุนของ (Cost) ของลูกค้า ลูกค้าจะเปรียบเทียบระหว่าง คุณค่า (Value) ผลิตภัณฑ์กับราคา (Price) ผลิตภัณฑ์นั้น ถ้าคุณค่าสูงกว่าราคาเขาจะตัดสินใจซื้อ

ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ช่องทางการจัดจำหน่าย หมายถึง ช่องทางการจำหน่ายสินค้าและ/หรือบริการ รวมถึงวิธีการที่จะนำสินค้าและ/หรือบริการนั้นๆ ไปยังผู้บริโภคเพื่อให้ทันต่อความต้องการ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่ต้องพิจารณาว่า กลุ่มเป้าหมายคือใคร และควรกระจายสินค้าและ/หรือบริการสู่ผู้บริโภคผ่านช่องทางใดจึงจะเหมาะสมมากที่สุด

การส่งเสริมทางการตลาด (Promotion) เป็นเครื่องมือการสื่อสารเพื่อสร้างความพึงพอใจต่อตราสินค้า บริการ ความคิด หรือบุคคล โดยใช้เพื่อจูงใจ (Persuade) ให้เกิดความต้องการเพื่อเตือนความทรงจำ (Remind) ในผลิตภัณฑ์โดยคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความเชื่อและพฤติกรรมการซื้อ หรือเป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลระหว่างผู้ขายกับผู้ซื้อ เพื่อสร้างทัศนคติและพฤติกรรมการซื้อ

บุคคล (People) พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการติดต่อแสวงหาลูกค้า การเสนอขาย เพื่อกระตุ้นให้ลูกค้าเกิดความตั้งใจและตัดสินใจซื้อ

ลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence and Presentation) ลักษณะกายภาพเป็นสิ่งที่ลูกค้าสามารถสัมผัสจับต้องได้ในขณะที่ยังใช้สินค้าและ/หรือบริการ อยู่นอกจากนี้อาจหมายความถึงสัญลักษณ์ที่ลูกค้าเข้าใจความหมายในการรับข้อมูล จากการทำการสื่อสารทางการตลาดออกไปในสาธารณะเป็นสิ่งเร้าที่มองเห็นด้วยตามเปล่า แสดงถึงรูปและคุณภาพบริการของบริษัท เป็นสิ่งที่ลูกค้าสามารถสัมผัสจับต้องได้ในขณะที่ใช้บริการอยู่และยังเป็นสิ่งเปรียบเทียบหรืออาจจะเป็นสัญลักษณ์ที่ลูกค้าเข้าใจความหมาย

กระบวนการ (Process) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ วิธีการและงานที่ปฏิบัติในด้านการบริการ ที่นำเสนอกับลูกค้าเพื่อมอบการให้บริการอย่างถูกต้อง รวดเร็วและทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ

แนวคิดและทฤษฎีด้านความได้เปรียบทางการแข่งขันในการประกอบธุรกิจ

(Porter, 1990) ให้ความหมายว่า เป็นกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้วยวิธีทำให้คุณภาพสินค้าดีที่สุด การจัดหาบริการให้กับผู้บริโภค โดยที่มีต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่งมีแหล่งทำเลที่เหมาะสมกว่าหรืออื่น ๆ ที่ทำได้เหนือกว่าคู่แข่ง ต้องสร้างความแตกต่าง 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุน (a low-cost leadership strategy) กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง (Differentiation strategy) และกลยุทธ์การมุ่งเน้นตลาดเฉพาะส่วน (Focus or niche strategy)

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2556) กล่าวถึงแนวคิดความได้เปรียบทางการแข่งขันดังนี้

1. การสร้างความแตกต่าง เป็นการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีความแตกต่างไปจากคู่แข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความมีคุณค่าที่มอบให้แก่ลูกค้า หรือกระบวนการผลิตเพื่อสร้างความแตกต่าง โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจแก่ลูกค้าสูงสุด ด้วยการสร้างความแตกต่างวิธีต่าง ๆ

2. ความได้เปรียบด้านต้นทุน เป็นการใช้ต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการที่ต่ำกว่าคู่แข่งขัน ทำให้ราคาต่ำกว่าคู่แข่งขัน สามารถสร้างส่วนแบ่งทางการตลาดและกำไรให้สูงขึ้นได้

3. การมุ่งเฉพาะส่วน เป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านต้นทุนหรือด้านความแตกต่างอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งไปที่กลุ่มลูกค้าเฉพาะหรือในตลาดที่แคบ

4. การเข้าสู่ตลาดแรกเริ่ม จะสามารถสร้างผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรและขีดความสามารถที่มาก่อน เพราะการเข้าสู่ตลาดเป็นรายแรกทำให้เกิดข้อได้เปรียบจากการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี

5. การสร้างพลัง เป็นการปฏิบัติการร่วมกันทำให้เกิดพลังเหนือกว่าต่างคนต่างทำ การร่วมกันปฏิบัติการ ทำให้ผลการปฏิบัติเหนือกว่า ทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ลดต้นทุนการปฏิบัติการการลงทุน ทำให้ผลการปฏิบัติการเหนือกว่าคู่แข่งขัน

(อนิวัช แก้วจำนงค์, 2555) เป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างคล่องตัว ไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอสินค้าใหม่ การปรับปรุงสินค้า หรือแม้แต่การตัดสินใจของการบริหารจัดการ การมุ่งตอบสนองที่รวดเร็วเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในองค์การสมัยใหม่เนื่องจากเป็นสิ่งที่ลูกค้าทุกคนมีความต้องการและพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การ จึงพบว่าองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและสร้างความได้เปรียบทางการ

แข่งขันได้มากกว่าเป็นการตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็ว คือ ความเร็วในการทำผลิตภัณฑ์ใหม่ พัฒนาผลิตภัณฑ์และการตัดสินใจทางการบริการที่รวดเร็วส่งผลโดยตรงต่อลูกค้า ตอบสนองโดยรวดเร็วแสดงให้เห็นถึงการมีความยืดหยุ่นขององค์การ สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การตอบสนองอย่างรวดเร็วส่งผลไปการสร้างความแตกต่างและการเป็นผู้นำทางด้านต้นทุนด้วย

สรุปได้ว่า ความได้เปรียบในการแข่งขัน หมายถึง การสร้างความได้เปรียบโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อเอาชนะคู่แข่งในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน โดยหลักการการใช้ความได้เปรียบทางการแข่งขัน มี 4 แบบ คือ

1. ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน
2. การสร้างความแตกต่าง
3. การมุ่งเฉพาะส่วน
4. การตอบสนองอย่างรวดเร็ว

วิธีการดำเนินการวิจัย

เชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ กลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนกวดวิชา ในเขตกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนกวดวิชา ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power ในการหากลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณพบว่าในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 103 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ผลที่ได้มีความแม่นยำและผิดพลาดน้อย ผู้วิจัยจึงจัดทำแบบสอบถามเพิ่มขึ้นเป็น 150 ตัวอย่าง และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งก็คือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่เรียนกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร (ปิยาภรณ์ คำยิ่งยง, 2558) โดยการสุ่มตัวอย่างใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) เลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย(Simple Random Sampling) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสุ่มได้เขตที่จะศึกษาจำนวน 5 เขตจาก 50 เขตในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตสายไหม เขตพญาไท เขตลาดพร้าว และเขตบางกะปิ

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์หลักการแนวคิดทฤษฎีมาสรุปเป็นปัจจัยและสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามของกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนกวดวิชาในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการ แบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการและด้านลักษณะทางกายภาพ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และคำถามเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการ และสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชา ประกอบด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้บริการธุรกิจกวดวิชาที่มีประสบการณ์ในธุรกิจกวดวิชาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 10 คน และผู้ปกครองของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนกวดวิชาในสถาบันต่าง ๆ จำนวน 10 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดหัวข้อให้เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์เชิงอุปนัย (Analytic Induction) โดยการตีความ แยกประเด็นตามองค์ประกอบ ได้แก่ ศึกษากลยุทธ์การตลาดธุรกิจบริการ (7Ps) และศึกษากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานครและนำไปร่างแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ศึกษากลยุทธ์การตลาดธุรกิจบริการ (7Ps) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร กระบวนการ และ ลักษณะทางกายภาพ

กลยุทธ์การตลาด (7Ps) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร กระบวนการและลักษณะทางกายภาพ โดยระดับของส่วนประสมทางการตลาดบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.33

พิจารณารายปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะกระบวนการ (Process) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ปัจจัยปัจจัยด้านการส่งเสริมทางการตลาด (Promotion) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

ผู้ประกอบการ ผู้บริการกวดวิชา ให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมทางการตลาดมากที่สุด โดยผู้ประกอบการผู้บริการกวดวิชา มองว่าการส่งเสริมการตลาดมีหลากหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นการตลาดแบบออนไลน์

2. ศึกษากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน การสร้างความแตกต่าง การมุ่งเฉพาะส่วน และการตอบสนองอย่างรวดเร็ว โดยภาพรวมความได้เปรียบในการแข่งขันของสถาบันกวดวิชามีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ การมุ่งเฉพาะส่วนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าผู้ประกอบการ ผู้บริการกวดวิชา และผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายให้ความสำคัญ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทางด้านการสร้างความแตกต่าง โดยการสร้างความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ ของแต่สถาบันไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสอบถามได้ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการติดต่อผ่านระบบออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนการสอนสามารถเปลี่ยน วัน เวลา รวมถึงสาขาที่เรียนได้ รวมถึงการ การรับสมัคร การชำระเงิน และการแบ่งจ่ายชำระสามารถทำให้ผู้ปกครองพึงพอใจได้

3. แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการจัดทำแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของการประกอบธุรกิจกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ จัด จ่าย มุ่งสร้าง แนะนำ รายละเอียดดังนี้

3.1 จัดการ คือ การจัดการให้มีความโดนเด่นในด้านต่างๆ โดยมีเอกลักษณ์เฉพาะของสถาบันกวดวิชา รวมถึงการใช้บุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการสอน มีเทคนิคการสอนที่แปลกใหม่และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนเข้าใจได้ดี

3.2 จ่าย คือ การปรับราคาโดยมีการจัดทำโปรโมชั่นลดราคาเมื่อมาสมัครหรือลงทะเบียนมากกว่า 1 คนขึ้นไปพร้อมกัน ซึ่งจะเป็นการแนะนำบอกต่อของกลุ่มนักเรียน และผู้ปกครองให้มีการชวนกันมาเรียนเพิ่มมากขึ้นไปในอีกทางหนึ่ง รวมถึงการแบ่งชำระได้ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งชำระของทางสถาบันเอง

3.3 มุ่งสร้าง คือ การมุ่งเฉพาะส่วน สร้างคอร์สที่บุคคลากรมีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในเรื่องหรือวิชานั้น ๆ โดยใช้จุดเด่นของสถาบันหรือตัวบุคคลากรเพื่อสร้างความแตกต่างจากสถาบันอื่น เพื่อดึงดูดความสนใจและจัดกลุ่มลูกค้าแบบเจาะจงเฉพาะด้าน รวมถึงการติดตามผลการเรียนของนักเรียนและการที่สามารถย้ายสาขาที่เรียนหรือเปลี่ยนเวลาเรียนได้

3.4 แนะนำ คือ การสร้างแรงจูงใจที่ทำให้ นักเรียนและผู้ปกครองแนะนำบอกต่อให้บุคคลรอบข้างมาเรียนกวดวิชาของสถาบัน ซึ่งการแนะนำบอกต่อมีอิทธิพลอย่างมากในการตัดสินใจเรียนกวดวิชาในสถานที่นั้นๆ

อภิปรายผล

ศึกษากลยุทธ์การตลาด (7Ps) ในส่วนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายพบว่า กลยุทธ์การตลาดในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาปัจจัยรายย่อยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะกระบวนการ (Process) ไม่สอดคล้องกับ (เหมือนฝัน ธัญญศรีชัย, 2558) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนโรงเรียนกวดวิชาของ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมการขายและภาพลักษณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ เรียนกวดวิชาที่มีชื่อเสียง และมีคนเรียนเป็นจำนวนมาก ซึ่งสถาบันกวดวิชาสามารถรับนักเรียนได้อย่างจำกัด จึงเกิดการแข่งขันในการจองเรียน การชำระเงินทำให้ปัจจัยด้านลักษณะกระบวนการ (Process) เป็นสิ่งสำคัญในการที่นักเรียนจะเลือกเรียน ทั้งนี้ในบางวิชา มีกวดวิชาที่มีชื่อเสียงในระดับประเทศอยู่ มากกว่า 1 สถาบัน ทำให้นักเรียนมีการแบ่งไปเรียนสถาบันกวดวิชาที่มีการจัดกระบวนการ ที่ดีกว่าสถาบันกวดวิชาที่ไม่มีการจัดกระบวนการ เพื่อง่ายต่อการจอง และการชำระเงิน ด้านผู้บริหาร เจ้าของกิจการพบว่า เน้นด้านการส่งเสริมทางการตลาด โดยทำการโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ ในทุกช่องทาง เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ facebook line ป้ายโฆษณา การจัดทำโปรโมชั่น รวมถึงส่วนลดสำหรับนักเรียนที่แนะนำกันมา และการออกโรดโชว์ตามโรงเรียน สอดคล้องกับ (จิรา ขำวิเศษ, 2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลให้เกิดแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกโรงเรียน กวดวิชาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรี

ศึกษากลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ในส่วนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายพบว่า ความได้เปรียบในการแข่งขันของสถาบันกวดวิชา มีค่าเฉลี่ยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายย่อยพบว่า ด้านการมุ่งเฉพาะส่วนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาอันดับที่สอง คือ การสร้างความแตกต่าง การตอบสนองอย่างรวดเร็วและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเป็นผู้นำด้านต้นทุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ที่เรียนกวดวิชา มีจุดประสงค์ที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นการเรียนเพื่อต้องการเสริมความรู้นอกเหนือจากที่โรงเรียน ต้องการเรียนเพื่อเตรียมตัวแข่งขันในการสอบเข้ามหาวิทยาลัย รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตัวเองในเฉพาะวิชานั้น ๆ สอดคล้องกับ (ธนิษฐ์ ขจิตวรพันธ์, 2559) กล่าวว่า การมุ่งตลาดเฉพาะส่วน (Focus or Niche) คือการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (target group) ให้เล็กลง เพื่อจะได้ทำการตลาดได้อย่างเข้าถึงพฤติกรรมของลูกค้า การที่บริษัทเข้าใจลูกค้าของตัวเองได้อย่างแท้จริง และสามารถคาดคะเนความต้องการในอนาคตของลูกค้าได้ ทำให้สามารถขายสินค้าได้อย่างต่อเนื่อง เกิดพฤติกรรมซื้อซ้ำจนเกิดความภักดีในที่สุด

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านผู้บริหาร เจ้าของกิจการพบว่า เน้นการสร้างความแตกต่าง โดยสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้ไม่เหมือนสถาบันกวดวิชาอื่น ไม่ว่าจะเป็นการนำสื่อเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ระบบออนไลน์ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ตรงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในด้านผู้ปกครอง ที่มีความเห็นตรงกันในด้านการสร้างความแตกต่าง ทั้งนี้อาจจะเกิดจาก การสร้างสิ่งแปลกใหม่ในการเรียนรู้ รวมถึงการใช้สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน จะทำให้การเรียน

การสอนมีคุณภาพมากขึ้น และทำให้การเรียนการสอนไม่น่าเบื่อ สอดคล้องกับ (สรวิศ ปิ่นรัตนานนท์, 2555) กล่าวว่าผู้ประกอบการแสดงความคิดเห็นว่าความได้เปรียบทางการแข่งขันมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการตลาดธุรกิจท่องเที่ยว โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.12) เมื่อพิจารณาความได้เปรียบทางการแข่งขันแต่ละด้าน พบว่าด้านการสร้างความแตกต่างมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการตลาดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=4.18) ด้านการเป็นผู้นำต้นทุนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการตลาดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.07) ด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็วมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการตลาดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.10) และด้านการมุ่งตลาดเฉพาะส่วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการตลาดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14) สรุปว่าความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความสำเร็จทางการตลาดคือ ด้านการสร้างความแตกต่าง รองลงมาคือด้านการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน และด้านที่มีอิทธิพลต่ำที่สุดคือด้านการเป็นผู้นำต้นทุน

โดยสรุปผลการจัดทำแนวทางประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ จัด จ่าย มุ่งสร้าง แนะนำ รายละเอียดดังนี้ 1) จัดกระบวนการให้มีความโดนเด่นในด้านต่าง ๆ โดยมีเอกลักษณ์เฉพาะของสถาบันกวดวิชา รวมถึงการใช้บุคคลากรที่มีความรู้ ความความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการสอน มีเทคนิคการสอนที่แปลกใหม่และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้ดี 2) ปรับราคาโดยมีการจัดทำโปรโมชั่นลดราคาเมื่อมาสมัครหรือลงทะเบียนมากกว่า 1 คนขึ้นไปพร้อมกัน ซึ่งจะเป็นการแนะนำบอกต่อของกลุ่มนักเรียน และผู้ปกครองให้มีการชวนกันมาเรียนเพิ่มมากขึ้นไปในอีกทางหนึ่ง รวมถึงการแบ่งชำระได้ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งชำระของทางสถาบันเอง หรือทางบัตรเครดิต ซึ่งจะทำให้ผู้ปกครองรู้สึกไม่ต้องจ่ายเงินทีละมาก ๆ และช่วยเปิดช่องทางการตลาดได้มากขึ้น 3) มุ่งเฉพาะส่วน สร้างคอร์สที่บุคคลากรมีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในเรื่องหรือวิชานั้น ๆ โดยใช้จุดเด่นของสถาบัน หรือตัวบุคคลากรเพื่อสร้างความแตกต่างจากสถาบันอื่น เพื่อดึงดูดความสนใจและจัดกลุ่มลูกค้าแบบเจาะจงเฉพาะด้าน เช่น การทดลองวิทยาศาสตร์มากกว่าการเรียนในตำรา เทคนิคแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยการสร้างโจทย์ปัญหา เรื่องราวที่น่าสนใจ รวมถึงการใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาร่วมในการทำกิจกรรม การพูดภาษาอังกฤษในเชิงการท่องเที่ยวโดยการจำลองห้องเรียนหรือสถานการณ์และกลุ่มนักเรียนที่ต้องการเข้าเตรียมทหารจัดการฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติ เป็นต้น รวมถึงการติดตามผลการเรียนของนักเรียนและ การที่สามารถย้ายสาขาที่เรียนหรือเปลี่ยนเวลาเรียนได้ และ 4) สร้างแรงจูงใจที่ทำให้ นักเรียนและผู้ปกครองแนะนำบอกต่อให้บุคคลรอบข้างมาเรียนกวดวิชาของสถาบัน ซึ่งการแนะนำบอกต่อมีอิทธิพลอย่างมากในการตัดสินใจเรียนกวดวิชาในสถานที่นั้น ๆ โดยการแจกของสมนาคุณให้กับนักเรียนที่แนะนำกันมาเรียน หรือการจัดทำโปรโมชั่นสำหรับการแนะนำบอกต่อขึ้นมา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดเพื่อตอบสนองความต้องการเรียนกวดวิชาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 โดยการเก็บข้อมูลเฉพาะเจาะจง และวิเคราะห์ในแต่ละด้านเพื่อเห็นความชัดเจนมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษากลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจในการเรียนกวดวิชาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เช่น เพื่อน ครู รุ่นพี่ เพื่อทราบถึงความภักดีต่อสถาบันกวดวิชานั้นและทราบถึงทัศนคติของการตลาดแบบปากต่อปาก

3. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การแข่งขันระหว่างธุรกิจของสถาบันกวดวิชาในเขตกรุงเทพมหานครโดยการศึกษากลยุทธ์การตลาดของสถาบันต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประกอบธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *พัฒนาคุณภาพมนุษย์ ด้วยคุณภาพการศึกษาตามบริบทโลกอนาคต.* สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2561, จาก http://www.bangkokbiznews.com

แก้วใจ สุวรรณเวช. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนภูมิศาสตร์สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูสังคมศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิรา ขำวิเศษ. (2556*). ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลให้เกิดแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรี.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

ธนิษฐ์ ขจิตวรพันธ. (2559). *กลยุทธ์และปัจจัยทางการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคน้ำตาลออร์แกนิค.* วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

นิติธร ปิลวาสน์. (2555). สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2561 จาก http://taamkru.com/th

ปิยาภรณ์ คำยิ่งยง. (2558). *การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับวัสดุเหลือใช้ สู่ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา: ผลิตภัณฑ์ตกแต่งบ้านจากเศษไม้ : การจัดการสาระและการสร้างมูลค่า.* มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สรวิศ ปิ่นรัตนานนท์. (2555). *ความได้เปรียบทางการแข่งขันและความสามารถของผู้ประกอบการต่อความสำเร็จทางการตลาดธุรกิจการท่องเที่ยวของประเทศไทย.* คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2556). *กลยุทธ์การตลาดและการบริหารการตลาด.* กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด

เหมือนฝัน ธัญญศรีชัย. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2555). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ = Introduction to business.* คณะเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อภิชิต ตั้งตระกูล. (2559). *ค่านิยมส่วนบุคคล แรงจูงใจ และความคาดหวังในส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเรียนโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในกรุงเทพมหานคร.* บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Armstrong, G., & Kotler, P. (2009). *Marketing, an introduction* (9th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall

Porter. (1990). *The Competitive Advantage of Nations.* Free Press, New York.

สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

สุดาพร ทองสวัสดิ์ ประชุม รอดประเสริฐ และ นิรันดร์ จุลทรัพย์
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

STATES, PROBLEMS AND DEVELOPING GUIDELINES OF ACADEMIC STAFFS ORGANIZATION COMMITMENT OF THE PRIVATE UNIVERSITIES IN THAILAND

Sudaporn Thongsawat, Prachoom Rodprasert and Niran Chullasap
Faculty of Education And Liberal Arts Hatyai University, Thailand
E-mail address: sudaporn@hu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 5 กรกฎาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 14 สิงหาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 10 กรกฎาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี มี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับสภาพความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้านประกอบด้วย ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนและด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน และแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับปัญหาความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ประจำ จำนวน 323 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 37 แห่ง และข้อมูลแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธาและด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยแต่ละด้านมีประเด็นสำคัญและแนวทางพัฒนาแก้ไขแต่ละประเด็นดังนี้ 2.1 ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธามีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและผู้บริหารขาดความเป็นธรรม ซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดและทำงานเป็นทีม และการมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2.2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนมีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายได้และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการมีโครงการพิเศษและมีบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจน และ

ผู้บริหารต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร 2.3 ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานมีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการมีระเบียบกฎเกณฑ์มากและมาตรฐานการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการประชุมชี้แจงกฎเกณฑ์ให้บุคลากรมีความเข้าใจและกำหนดภาระงานให้ชัดเจนในสัญญาการจ้าง

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

Abstract

This research aimed at studying the states, problems and developing guidelines of academic staffs' Organization Commitment of the private universities in Thailand. The instrument used for data collection was a set of five – rating scale questionnaires concerning three aspects of organization commitment, namely affective normative, and continuance commitment. The data of the problems of each aspect had been drawn from the checklist statements by 323 sampling instructors from 37 private universities The developing guidelines for each problem in each aspect of commitment condensed from the structural interview questions from twelve experts. Statistical device used for data presentation were mean, Standard Deviation, frequency, percentage, and consensus of the experts. Results revealed as follows;

1. The states of affective and normative commitment were rated by academic staffs at high consideration, while the continuance was rated at moderation

2. Organizational engagement problems of the academic staffs were significant issues and solutions for each issue would be as follows; 2.1) Affective commitment faced with the problems of un-cooperation among personnel and unfair in management. The suggested solutions were working should be in teamwork and the criteria of performance evaluation should be clear, 2. 2) Normative commitment faced with the problems of inappropriate incomes and lacking of working morale. The suggested solutions indicated that management should be in good governance, 2.3) Continuance commitment faced with the problems of unfair regulations and unclear operating standards. The suggested solutions indicated that working rules should be in brief and conciseness.

Keywords: Organization Commitment, Lecturer, The Private Universities In Thailand

ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาองค์การทางการศึกษาในยุคแห่งโลกเสรีทางการศึกษาถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การเป็นสำคัญ แรงผลักดันจากภายนอกองค์การที่สำคัญได้แก่ ความร่วมมือกันของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งนอกจากข้อตกลงระหว่างประเทศสมาชิกมุ่งเน้นไปในด้านเศรษฐกิจแล้ว ด้านการศึกษาเป็นหนึ่งในข้อตกลงที่เกิดขึ้นเพื่อความเป็นเสรีในด้านเศรษฐกิจและการศึกษา อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการศึกษาร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ภายใต้พันธะสัญญาต่างๆ ที่ได้ร่วมลงนามต่อกันทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค เช่น ความร่วมมือขององค์การการค้าโลก (Word Trade Organization : WTO) ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี 2559 อันเป็นผลทำให้องค์การทางด้านธุรกิจตลอดจน องค์การทางการศึกษาในแต่ละประเทศจำต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะโลกเสรีทางการค้าและการศึกษาให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลักดันองค์การของตนให้เป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐหรือภาคเอกชน นอกจากแรงผลักดันจากภายนอกประเทศแล้ว แรงกระตุ้นสิ่งหนึ่งขององค์การด้านธุรกิจและองค์การการศึกษาที่ต้องไปสู่การพัฒนาองค์การ นั้นคือ “รางวัลคุณภาพแห่งชาติ” (Thailand Quality Award : TQA) สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ในประเทศไทยเองได้มีการจัดตั้ง “สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ” ขึ้น เพื่อมอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นรางวัลอันทรงเกียรติซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์การที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก รางวัลดังกล่าวจึงเป็นที่ปรารถนาของทุกองค์การของประเทศไทย แต่การได้มานั้นทุกองค์การต้องมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน องค์การที่เข้าร่วมประเมินจะได้รับการตรวจประเมินด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสาขาอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ตรวจประเมินโดยเฉพาะ และไม่ว่าองค์การจะผ่านเกณฑ์รับรางวัลหรือไม่ก็ตาม องค์การจะได้รับรายงานป้อนกลับซึ่งระบุจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ซึ่งนับเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวางแผนปรับปรุงองค์การให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

จากการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในแวดวงการศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้เพิ่มขึ้นอย่างมากของมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างเลี่ยงไม่ได้ มหาวิทยาลัยใดไม่มีการปรับตัวหรือการพัฒนา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยในภาพรวม จึงเป็นเหตุให้หลายมหาวิทยาลัยตระหนักและเตรียมความพร้อมต่อการแข่งขันมากขึ้น มหาวิทยาลัยเอกชนแม้ว่าจะมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีทันสมัย แต่การยอมรับจากสังคมในภาพรวม แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีศิษย์เก่าที่ได้รับความเชื่อถือ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน ในการดำเนินการทั้งหมดนั้นเพื่อที่จะส่งเสริมชื่อเสียงที่ดีให้แก่สถาบัน ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดทางการบริหาร และยุทธศาสตร์ในการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อดึงดูดนักเรียนให้เข้ามาเรียนในสถาบันของตน (อริสรา บุญรัตน์, 2557 : 18)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนหลายแห่งก่อนหน้าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยกำลังประสบปัญหาวิกฤตด้านอัตรากำลังคนเนื่องจากถูกธุรกิจภาคเอกชนแย่งชิง

อาจารย์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่สามารถแข่งขันกับหน่วยงานธุรกิจและเอกชนได้โดยเฉพาะบางสาขาที่เป็นความต้องการของหน่วยธุรกิจและเอกชน นอกจากนี้อาจารย์ที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีความรู้สึกว่ามีสถานภาพด้อยกว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งในทางสังคม และความก้าวหน้าในอาชีพ จึงต่างมุ่งมั่นที่จะเข้าเป็นอาจารย์หรือบุคลากรกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถคงอยู่ได้ในด้านธุรกิจ และสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ประจำสถาบันที่มีประสบการณ์ และมีศักยภาพหรือเป็นการป้องกันก่อนเกิดปัญหาดังกล่าว ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์การโดยตรง ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การต้องดำเนินการสร้างความผูกพันระหว่างอาจารย์ประจำกับองค์การ โดยการกำหนดนโยบายที่แน่นอนและวิธีการบริหารจัดการที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพันและต้องการคงอยู่กับสถาบันเป็นเวลานาน เพราะความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อสถาบันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความทุ่มเทความร่วมมือ ช่วยกันปรับปรุงแก้ไข และสร้างสรรค์ผลงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันเพิ่มยิ่งขึ้นรองรับการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงในปัจจุบัน ประกอบกับการบริหารจัดการภายในองค์การที่ดีเพื่อให้เกิดการสมดุล และรองรับกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตภายใต้อิทธิพลที่มีผลกระทบต่อองค์การไม่ว่าจะเป็นกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงระหว่างประเทศ การแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งจากภาคเอกชนและภาครัฐ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคภายในองค์การเอง อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สภาวะแวดล้อมดังกล่าว และเป็นองค์การแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถยกระดับฐานะให้เป็นผู้นำทางสถาบันการศึกษาเอกชน ทั้งได้การยอมรับยกย่องจากสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้

ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนของประเทศไทยในปัจจุบัน อันจะสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและเชิงป้องกันต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนของไทย ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นทำการวิจัย เพื่อทราบถึงสภาพ ปัญหาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนของไทยและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสมในภาวการณ์ที่แท้จริงในปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีประสิทธิภาพดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับทั้งภายในประเทศและประชาคมต่างประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหา ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

ขอบเขตการศึกษา

1. ด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer,J.P.& Allen,N.J.,1997: 11) ได้แก่ ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา (Affective Commitment) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน (Continuance Commitment) และด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน (Normative Commitment)

2. ด้านผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

2.1 ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ อาจารย์ประจำตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607 – 610) ซึ่งกำหนดไว้ 375 คน ใช้การสุ่มอย่างง่ายตามอัตราส่วนจากประชากรอาจารย์ประจำซึ่งมีทั้งหมด 11,726 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 40 แห่ง แต่สามารถนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 323 ฉบับ ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นอาจารย์ประจำจึงมีจำนวน 323 คน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี นักวิชาการ และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3. ด้านพื้นที่การศึกษาพื้นที่สำหรับทำวิจัยในครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 40 แห่ง

4. ขอบเขตด้านเวลา ทำการศึกษา เก็บรวมรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2561 ถึงเดือน กรกฎาคม 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 40 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 11,767 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 375 คน ตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607–610) จาก 40 มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำ 3 ด้าน คือ

1) ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา (Affective Commitment)

2) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน (Continuance Commitment)

3) ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน (Normative Commitment)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเลือกตอบจากประเด็นที่กำหนดให้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกรายการที่ตรงกับปัญหาของมหาวิทยาลัยได้เพียงรายการเดียว และหากรายการที่ให้ไม่ตรงกับปัญหาของมหาวิทยาลัย ก็ต้องไปเลือกหัวข้อ ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นแบบเติมคำตอบในส่วนนี้ สอบถามเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากรแต่ละด้าน ทั้ง 3 ด้าน

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ในการศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยนำแนวคำถามของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer,J.P.& Allen,N.J.,1997) มาปรับให้เข้ากับบริบทของงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สำหรับส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ (สำเนาหนังสือขอความร่วมมือปรากฏในภาคผนวก ก)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of Item – Objective Congruency : IOC)

5. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยตามข้อ 1.ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์ประจำที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนเหล่านั้น เป็นอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัย ทั้ง 40 มหาวิทยาลัย จำนวนมหาวิทยาลัยละ 1 - 2 คน รวม 50 คน เพื่อการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item – Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach (1990: 204) เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ทุกข้อ มีค่าอยู่ในช่วง 0.27 – 0.87 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความเชื่อมั่นรายด้านปรากฏดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .51 - .79 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (α) = .94

ด้านที่ 2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .37 - .74 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (α) = .96

ด้านที่ 3 ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) .38 - .84 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (α) = .87

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยกับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย และขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เพื่อให้อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 40 แห่ง แห่งละ 11 ฉบับ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อได้รับการอนุญาตจากนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศ โดยผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 323 ฉบับ จากจำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.13 ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

1. ผลการศึกษาระดับตามสภาพความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยตามความเห็นของอาจารย์ประจำ ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด
	1.50 – 1.49	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย
	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง
	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก
	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ในการศึกษาปัญหาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure-Interview Questions) โดยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของแบบเลือกตอบ และแบบเติมคำตอบ ซึ่งได้จากปัญหาสำคัญของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ตามผลการวิเคราะห์ปัญหาตามสภาพปัญหานำมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน สำหรับหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยในแต่ละด้านความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การหาค่าความถี่ การเรียงลำดับและสรุปผลการวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยการพิจารณาจากฉันทามติ (Consensus) ของผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยโดยรวมด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา และด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากส่วนด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

2. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนประสบปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธามีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร

2.2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนมีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.3 ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานมีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา แนวทางการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานให้อาจารย์ประจำทำงานเป็นทีมและมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3.2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน แนวทางการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการมีระบบบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจนมีโครงการพิเศษ ให้อาจารย์ได้ปฏิบัติเพื่อการมีรายได้เสริมและผู้บริหารต้องมีธรรมาภิบาลในการบริหาร

3.3 ด้านมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการจัดทำภาระงานในแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจนในสัญญาจ้างและจัดประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานให้อาจารย์ได้รับทราบและเข้าใจร่วมกันโดยชัดเจน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าสภาพความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยรวมด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา และด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ประจำมีความภาคภูมิใจในองค์การของตน ชื่อเสียงขององค์การที่ตนคงอยู่ เต็มใจที่จะอยู่ในองค์การนั้นและยอมรับในกฎเกณฑ์ขององค์การได้ ตลอดจนถึงการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันกับคนในองค์การ และพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันที่เป็นแบบนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทินวัตร เงินขาว (2546: 86-90) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากข้าราชการครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมภายนอกทั่วไป การ

บริหารงานภายในโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม มีอิสระในการทำงานมากขึ้นทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของประทุม ฤกษ์กลาง (2538: 164-170) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

1.1 ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึกชอบพอศรัทธานั้น เริ่มต้นมาตั้งแต่การเริ่มสมัครงานหรือตัดสินใจเลือกที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย เพราะหากอาจารย์ไม่มีความศรัทธาต่อมหาวิทยาลัยที่ตนจะเข้าร่วมงานแล้วความผูกพันด้านนี้ย่อมไม่อาจอยู่ในระดับมากได้ ครั้นเมื่อได้เข้ามาร่วมงานอยู่ในมหาลัยเอกชน ในตำแหน่งอาจารย์ซึ่งถือเป็นตำแหน่งงานอันเป็นที่น่ายกย่องของสังคม เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และมีผลทางตรงต่อภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือคุณภาพทางการศึกษาต่อมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญต่อบุคคลากรในตำแหน่งอาจารย์อยู่ในระดับต้น ๆ และในการบริหารงานต่าง ๆ จึงมักต้องมีคณะกรรมการ คณะทำงานหรือผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ประจำ อันทำให้เกิดความภาคภูมิใจว่าตำแหน่งอาจารย์ประจำที่ตนทำอยู่นั้นมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยอัตลักษณ์ของความเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อาทิเช่น ขนาด ชื่อเสียง เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมขององค์การ และสไตล์การบริหารงานที่มีบุคคลเป็นเจ้าของกิจการเลือกใช้การบริหารงานแบบส่วนร่วม อันก่อเกิดความสนิทสนมระหว่างอาจารย์ประจำกับเจ้าของมหาวิทยาลัยเอกชน อันแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งไม่มีบุคคลเป็นเจ้าของกล่าวได้ว่า กระบวนการได้มาหรือการคัดสรรบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเอกชน มักเกิดจากการแนะนำ การฝากฝังจากเครือญาติที่มีสายสัมพันธ์กันมากกว่าการสมัครสอบแข่งขันเป็นหลัก อย่างเช่น มหาวิทยาลัยของรัฐและอัตราอายุงานในการคงอยู่ในองค์การมีระยะเวลาเฉลี่ยกว่า 10 ปีขึ้นไป จึงอาจเป็นเหตุผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านนี้ สูงในระดับมาก สอดคล้องกับวิมล จำปานิล (2553: 152-163) ที่ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโรงเรียนของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมาจากความพึงพอใจในงานของครู รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียนและการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน ซึ่งชี้ให้เห็นความเกี่ยวพันระหว่างการบริหารงานด้วยภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.2 ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับที่อาจารย์ประจำรับสภาพได้ เนื่องมาจากกฎเกณฑ์เหล่านั้นมาจากการมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ การปรับตัวที่ดี มาจากการสื่อสารองค์กรที่ดีมีผลต่อความผูกพันต่อมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนยอมรับในระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ก่อนหน้า และพร้อมรับกับระเบียบกฎเกณฑ์ประจำทราบดีอยู่ก่อนที่จะมาร่วมงานกับมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยเอกชนได้ชี้แจงกฎเกณฑ์ทั้งก่อนการเริ่มปฏิบัติงานหลังจากเข้ามาปฏิบัติงานและในอนาคตที่จะเกิดขึ้น อาจารย์ประจำจึงไม่คิดว่าระเบียบกฎเกณฑ์เหล่านั้นเป็นอุปสรรคที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์การมหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากจะมีความเป็นอัต

ลักษณ์ที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว การให้โอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยเอกชนเองก็เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การจากอาจารย์ประจำได้ และที่สำคัญคือเมื่อมีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผลมาจากภายในหรือภายนอกองค์การ อาจารย์ประจำเหล่านั้นได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอที่จะนำไปขับเคลื่อนให้สามารถดำเนินการอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิผล เช่นการได้มาซึ่งทุน เครื่องมือ และอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน สอดคล้องกับ คอลควิตต์ เลอไปน์และเวสสัน (Colquitt, LePine, Wesson 2011: 70-89) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันทางระเบียบและกฎเกณฑ์แสดงถึงเหตุผลบางประการตามข้อผูกพัน พันธสัญญาต่าง ๆ สำหรับการเข้าร่วมกับองค์กรในปัจจุบัน รวมถึงความรู้สึกที่เจ้านายเพื่อนร่วมงานหรือ บริษัทที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เหตุผลเหล่านี้ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานซึ่งกำหนดให้เป็นความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรเนื่องจากความรู้สึกผูกพัน ในกรณีนี้คุณต้องอยู่เพราะคุณควรจะอยู่ซึ่งสอดคล้องตามคำแนะนำของผู้ทรงวุฒิที่ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนนอกจากจะมีความเป็นอัตลักษณ์ที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว การให้โอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยเอกชนเองก็เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การจากอาจารย์ประจำได้

1.3 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลประโยชน์ในด้านผลประโยชน์ตอบแทน คือ รายได้หลักของมหาวิทยาลัยเอกชนมาจากทางเดียวคือจากค่าลงทะเบียนเรียน ซึ่งหลายมหาวิทยาลัยมีอัตรารายได้จากส่วนนี้ลดลง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีรายได้น้อย ให้ผลตอบแทนต่ออาจารย์ประจำได้น้อย และรายได้อื่น ๆ ที่มาจากงานวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และรายได้จากเงินปันผล จากการลงทุนยังมีไม่มาก แตกต่างจากมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีเงินทุนสนับสนุนจากรัฐบาล และผลภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศ ที่ส่งผลทางตรงกับมหาวิทยาลัยเอกชนเองในเรื่องของรายได้ที่จะมาเกื้อหนุนองค์การตลอดจนบุคลากร เป็นเช่นนั้นจึงมีการเพิ่มภาระงานมากขึ้นในขณะที่ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ คงเดิมหรือเพิ่มเพียงเล็กน้อยทำให้อาจารย์ประจำมีความรู้สึกไม่มั่นคงในฐานะทางเศรษฐกิจ จึงเกิดแนวคิดที่จะเปลี่ยนงาน ลาออก ถ้ามีโอกาสได้งานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนดีกว่า มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มหาลัยเอกชนขนาดเล็ก อาจประสบปัญหาด้านนี้มากกว่ามหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ เพราะอัตราการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การเลื่อนระดับต่าง ๆ จะมีน้อย และที่สำคัญความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในมหาวิทยาลัยเอกชนเอง ที่อาจมีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น ทำให้อาจารย์ประจำรู้สึกไม่ก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน อาจารย์ประจำต่างก็มีภาระทางเศรษฐกิจ ชื่อเสียงทางสังคมที่แตกต่างกันไป มักเปรียบเทียบผลประโยชน์ตอบแทนของตนกับองค์การอื่นที่ตนอาจตัดสินใจลาออก เปลี่ยนงาน ด้วยเหตุแห่งผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่าในเชิงเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ เช่น เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน หรือบริษัทเอกชนอื่น เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยที่สุดของทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องกับ วิทย์ เมฆวรากุล (2553: 199-202) พบว่าความพึงพอใจในการปรับค่าตอนแทนและความพึงพอใจในสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มี

อิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการสอดคล้องกับมาร์ติน และ ฮาเฟอร์ (Martin and Hafer, 1995: 310-331) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงาน พบว่า ความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วยหรือโดยรวมก็คือ ผลประโยชน์ตอบแทนนั้นเอง

2. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกชอบพอ ศรัทธา มีปัญหาเกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนโดยส่วนใหญ่แล้ว เป็นงานเฉพาะบุคคล เช่น การเรียนการสอนซึ่งอาจารย์ประจำต่างมีพฤติกรรมหรือวิธีการที่แตกต่างกัน และการมีกิจกรรมร่วมกันในเชิงปฏิบัติการนั้นยังมีอยู่น้อยในมหาวิทยาลัยเอกชน สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ว่านโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนมักจะรวบอำนาจการตัดสินใจไว้กับเจ้าของ จึงไม่สนับสนุนให้มีอาจารย์ประจำเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์การมากเท่าที่ควร ผู้บริหารขาดความเป็นธรรม ผู้ใกล้ชิดสนิทสนมผู้บริหารที่ถูกมองว่าถูกเชิดชูให้ความสำคัญมากกว่าบุคคลอื่น สอดคล้องกับ นวรัตน์ ศรสุริยา (2548: 80-89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ของบริษัทร่วมทุน ไทย ญี่ปุ่น พบว่าการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและทัศนะคติต่อเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ นันทนา ประกอบกิจ (2538: 130-132) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนะคติของผู้บริหาร

3. ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่า ความผูกพันด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน มีปัญหาเกิดจากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นโดยส่วนตัวหรือภาระทางครอบครัว กับรายได้ที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกประเด็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำ สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่าเป็นเพราะภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการที่มหาวิทยาลัยมีปริมาณนักศึกษาที่ลดลงกว่าเดิม มีผลการประกอบการที่ต่ำลง จึงต้องลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลง โดยการเพิ่มภาระงานในขณะที่ผลตอบแทนยังคงเท่าเดิมหรือเพิ่มในอัตราที่อาจารย์ประจำมองว่าไม่ยุติธรรมต่อตนเอง ทำให้ขวัญกำลังใจลดน้อยถอยลง และที่สำคัญอาจมีการนำผลตอบแทนที่ตนได้รับไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน หรือตำแหน่งหน้าที่การงานก็ตาม เปรียบเทียบกับองค์การอื่นจนเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจเมื่อพบว่าสิ่งที่ตน

ได้นั้นไม่เทียบเท่า สอดคล้องกับ นวรัตน์ ศรสุริยา (2548: 80-89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ของบริษัทร่วมทุน ไทย ญี่ปุ่น พบว่าความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ และความพึ่งพิงได้ขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ นันท์ธนัตถ์ นิ่มยี่สุ่น (2557: 130-140) ได้ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในองค์การ การบริหารค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4. ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน มีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารภายในองค์การไม่ทั่วถึง หรือมีแต่ไม่ได้สร้างความเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่ออาจารย์ประจำ ในบทบาทหน้าที่และความสำคัญต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอกที่นำควบคุมองค์การโดยเฉพาะจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ว่าประเด็นปัญหาความเป็นมาตรฐานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากกฎหมายควบคุมต่าง ๆ ซึ่งอาจารย์ประจำไม่มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแต่อย่างใด จึงเกิดการต่อต้านในกฎระเบียบต่าง ๆ เหล่านั้น อีกทั้งการขาดการอบรมสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเอกชนยังมีไม่เพียงพอ เนื่องด้วยภารกิจหลักของอาจารย์ประจำเฉพาะการเรียนการสอนก็มีมากมายแล้วในภาวะปัจจุบัน สอดคล้องกับ นวรัตน์ ศรสุริยา (2548: 80-89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของบริษัทร่วมทุน ไทย ญี่ปุ่น พบว่าความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์การ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

5. ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้พัฒนาหรือแก้ปัญหาความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา โดยการมอบหมายงานให้อาจารย์ประจำทำงานเป็นทีมและมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาความผูกพันด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา ทั้ง 2 ประเด็นนั้น จะต้องแก้ไขที่ต้นเหตุนั้นคือสามารถแก้ไขได้โดยผู้บริหารควรดำเนินการด้วยการให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ว่าอาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานโดยองค์รวมจะทำให้เกิดทัศนะคติต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บริหารองค์การเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นหรือที่มีอยู่ไม่เพียงพอที่จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจภายในองค์การได้สอดคล้องกับ สิมาภา จันทร์หอมกุล (2552: 63-83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร ความผูกพันในงาน เกิดจากความอบอุ่นและการสนับสนุน และการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ อนิรุทธิ์ ตุลสุข (2552: 68-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การการวิจัยพบว่า การรับรู้การ

เสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบด้านอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การด้วย สอดคล้องกับอัจฉรา เนียมหอม (2551: 79-83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

6. ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้พัฒนาหรือแก้ปัญหาความผูกพันต่อองค์การด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน โดยมีระบบบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจนมีโครงการพิเศษ ให้อาจารย์ได้ปฏิบัติเพื่อการมีรายได้เสริมและผู้บริหารต้องมีธรรมาภิบาลในการบริหาร ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าแนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนาความผูกพันด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน ทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าวข้างต้นอาจสามารถแก้ไขได้โดยผู้บริหาร ควรดำเนินการโดยมีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจนและผู้บริหารต้องบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทราบฐานเงินเดือนที่แน่นอนชัดเจนเป็นส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นขวัญกำลังใจ โดยทราบล่วงหน้าในอัตราก้าวหน้าของผลตอบแทนซึ่งรับรู้ก่อนเข้ามาในองค์การอันเป็นระบบมาตรฐานที่นำมาใช้กันในปัจจุบันทั้งในระบบราชการและเอกชนขนาดใหญ่ การนำหลักธรรมภิบาลมาใช้กับด้านนี้ จึงมุ่งเน้นในเรื่องของเกณฑ์การวัดประเมินผลงานและความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นหรือระดับเงินเดือนผลตอบแทนต่าง ๆ สอดคล้องกับ ทวิพันธ์ พัวสรรเสริญ (2552: 123-132) พบว่า การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์การทำให้ความผูกพันอยู่มีระดับมากและรองลงมา คือ การสร้างความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ เออร์วิ่ง และ เมเยอร์ (Irving and Meyer, 1994: 937-949) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมมติฐานของการบรรลุความคาดหวัง (Met-Expectations Hypothesis) การศึกษา พบว่าองค์กรสามารถเพิ่มทัศนคติและลดความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานได้โดยการเน้นประสบการณ์การทำงานจริงในเชิงบวก มากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องกับแนวคิดของ ลินคอล์น และ แคลเบิร์ก (Lincoln and Kalleberg 1990: 607-609) การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของคนญี่ปุ่นกับคนอเมริกันพบว่าคุณภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ คนงานที่รับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในงานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

7. ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้พัฒนาหรือแก้ปัญหาความผูกพัน ต่อองค์การด้านมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำภาระงานในแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจนในสัญญาจ้างและประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานให้อาจารย์ได้รับทราบและเข้าใจร่วมกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น สามารถแก้ไขได้ ผู้บริหารควรดำเนินการสร้างนโยบายที่ชัดเจน มีประชุมชี้แจงอาจารย์ให้เข้าใจถึง

ความจำเป็นของกฎเกณฑ์และการกำหนดภาระงานในสัญญาจ้างให้ชัดเจนสื่อสารทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์ประจำทุกคนล้วนแต่เป็นผู้มีวุฒิภาวะสูง และพร้อมน้อมรับในระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐาน แต่หากเพียงให้องค์การหรือผู้บริหารสร้างความเข้าใจ อบรม ชี้แจงอย่างครบถ้วนทั้งก่อนหน้าที่จะเข้าปฏิบัติงานหลังปฏิบัติงาน โดยให้มีส่วนร่วมและความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ หากมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นของระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐาน อันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องให้การสนับสนุนทั้ง ทุน อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ให้เพียงพอ สอดคล้องกับ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549: 71-79) ศึกษาการสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยในด้านความยุติธรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแสดงความคิดเห็นการสื่อสารเป็นปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่าสภาพความผูกพันต่อองค์การด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ฉะนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน โดยพิจารณาปรับปรุงเรื่องของรายได้และค่าตอบแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้มีความสมดุลเป็นธรรมและสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจเพื่อให้คณาจารย์คงอยู่กับองค์การ

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในประเด็นความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ธรรมาภิบาลของผู้บริการหน่วยงาน ฉะนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรประชุมชี้แจงถึงเหตุผลเพื่อความเข้าใจระหว่างกัน และค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์

3. จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางพัฒนาความผูกพันของอาจารย์ประจำต่อมหาวิทยาลัยเอกชน ควรให้ทุกคนร่วมคิดและทำงานเป็นทีมมีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน มีบัญชีและแท่งเงินเดือนแต่ละตำแหน่ง บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลประชุมชี้แจงบุคลากรสม่ำเสมอและกำหนดกรอบภาระงานชัดเจนในสัญญาจ้าง ฉะนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรนำแนวทางพัฒนาความผูกพันดังกล่าวเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยและเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรเท่าที่จะเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยคุณภาพเชิงลึกเฉพาะบางมหาวิทยาลัยเอกชนที่ก่อตั้งมายาวนานและมีชื่อเสียงเพื่อการได้มาซึ่งข้อเท็จจริงเชิงเปรียบเทียบระหว่างคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานยาวนานกับคณาจารย์รุ่นใหม่ที่ปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง

2. ควรดำเนินการวิจัยซ้ำ (Replication) ด้วยเทคนิคการวิจัยอื่นและเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสมเพื่อการได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง

3. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยควรจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งให้มีศักยภาพโดยเท่าเทียมกันและกำกับดูแลและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

ทวิพันธ์ พัวสรรเสริญ. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทินวัตร เงินขาว. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

นวรัตน์ ศรสุริยา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ของบริษัทร่วมทุน ไทย ญี่ปุ่น (*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร (*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันท์ธนัตถ์ นิ่มยี่สุ่น. (2557). *องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

วิมล จำปานิล. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโรงเรียนของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิทย์ เมฆะวรากุล. (2553). *อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนิรุทธิ์ ตุลสุข. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงโครงสร้างฯ : กรณีศึกษาร้านอาหารญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริสรา บุญรัตน์. (2557). *แนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัจฉรา เนียมหอม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Colquitt,J.A., LePine,J.A., Wesson.M.J. (2011). *Organizational Behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill/ Irwin,Inc.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5thed.). New York: Harper Collins Publishers. 202-204.

Irving,P. G. , Meyer,J. P,. (1994). Re-exammination of the Met-Expectations hypothesis: A Longitudin alanalysis. *Journal Applied Psychology,* (79), 937-949.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

Lincoln,James R, & Kalleberg,Arne L. (1990). Cultural effects on employee loyalty in japan and the U.S : Individual or Organization level .Sage Journals, *12*(4), 607- 609

Martin ,Thomas N , & Hafer, John C,. (1995). The Multiplicative Interaction Effects of Job Involvement and Organizational Commitment on the Turnover Intentions of Full- and Part- Time Employees. *Journal of Vocational Behavior, 46*(3), 310-331

Meyer,J.P. & N.J. Allen. (1997). *Commitment in the workplace***.** Theory, Research, and Application Thousand Oaks, CA: Sage Publications,Inc.

ทัศนคติที่มีต่อการออกกำลังกายและรูปแบบการให้บริการที่คาดหวังจากสถานออกกำลังกาย (Fitness center) ของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์[1] และ ณรัฐ วัฒนพานิช[2]

[1]สถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

AN INVESTIGATION OF ATTITUDE TOWARD EXERCISE AND SERVICES EXPECTED FROM FITNESS CENTER OF WORKING PEOPLE IN BANGKOK

Krisda Tanchaisak[1] and Narat Wattanapanit[2]

[1]Institute of International Studies, Ramkhamhaeng University, Thailand

[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail address: krisda2009@yahoo.com

วันที่รับบทความ (Received) 12 ตุลาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 17 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 1 พฤศจิกายน 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาทัศนคติของประชาชนวัยทำงานที่มีต่อการออกกำลังกายและรูปแบบของการให้บริการที่ประชาชนวัยทำงานคาดหวังหรือต้องการจะได้รับจากสถานออกกำลังกาย (Fitness center) เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้สถานบริการออกกำลังกายนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนนำเสนอบริการให้ตรงกับความต้องการของประชาชนเพื่อชักจูงให้ประชาชนได้ออกกำลังกายอย่างกว้างขวางมากขึ้น ประชากรในการศึกษาคือประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไปจำนวน 5,023,175 คน ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวกในเขตที่มีประชากรหนาแน่นที่สุดในกรุงเทพมหานครจำนวน 5 เขต ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าประชากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีทัศนคติในทางบวกในระดับมากถึงมากที่สุด ต่อการออกกำลังกาย ประชากรที่มีเพศและอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการออกกำลังกายไม่ต่างกัน ประชากรที่มีระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ต่างกันมีทัศนคติต่อการออกกำลังกายต่างกัน โดยผู้มีระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานสูงขึ้นมีทัศนคติต่อการออกกำลังกายในทางบวกมากขึ้น คนโสด สมรส หย่าร้าง มีทัศนคติต่อการออกกำลังในทางบวกลดลงตามลำดับ อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรศาสตร์ไม่มีผลต่อความคาดหวังต่อบริการของสถานออกกำลังกาย

คำสำคัญ: การออกกำลังกาย ทัศนคติต่อการออกกำลังกาย สถานบริการออกกำลังกาย บริการที่คาดหวังจากสถานบริการออกกำลังกาย

Abstract

This research project aimed to investigate the attitude toward exercise and the expected services from fitness center among working people in Bangkok metropolitan. Fitness centers can use the information in order to offer the services which people expect. This would help to promote exercises. Population consisted people aged 21 years old and above who reside in Bangkok metropolitan area. The total number of the population were 5,023,175 people. Convenience sampling were performed in top 5 highest density areas in Bangkok. Data were collected via questionnaire from four hundred samples. Results found that the population had high to highest positive attitude toward exercise. Differences among people who had different gender and age were not detected regarding expectation from fitness center. Different expectations were found among people who had different education, income, job position and marital status. Those who had higher education, income, and job position had higher positive level of attitude toward exercise. Single people had higher attitude than married and divorced people respectively. Differences were not found regarding expectations from fitness center among people who had different demographic.

Keywords: Exercise, Attitude toward exercise, Fitness center, Service expectation from fitness center

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เรื่อยมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับปัจจุบันคือฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งพัฒนาประเทศโดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง ซึ่งหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมที่สำคัญคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีของคนในชาติด้วยการกีฬา มีการจัดทำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 1 ขึ้นใช้ในปี พ.ศ.2531 จนถึงฉบับปัจจุบันคือ ฉบับที่ 6 สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การส่งเสริมอุตสาหกรรมการกีฬา การเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมการกีฬา และการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและการอาชีพ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการนโยบายการกีฬาแห่งชาติขึ้นดูแล (แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่ง Kemm and Close (1995) ได้สรุปถึงความหมายของสุขภาพจากนักวิชาการหลายท่านว่าสุขภาพหมายถึงความสมบูรณ์ของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจและสุขภาพสังคม ความมีสุขภาพที่ดีนั้นหมายถึงการที่บุคคลมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา (พ.ร.บ. สุขภาพ

แห่งชาติ, 2550) นอกจากนั้นพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2550 ระบุว่า สุขภาพหมายถึงภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2550)

แต่ทว่า สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตในปัจจุบันและการใช้คอมพิวเตอร์ทำให้เกิดโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) มีอาการกล้ามเนื้ออักเสบและปวดเมื่อย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555) นอกจากนั้น สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) ยังรายงานว่าร้อยละ 60 ของพนักงานสำนักงานมีภาวะ 1) ปวดหลังเรื้อรังเนื่องมาจากการนั่งทำงานเป็นระยะเวลานานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนั่งหลังค่อมซึ่งทำให้กล้ามเนื้อต้นคอและสะบักอยู่ในสภาวะเกร็งอยู่ตลอดเวลา 2) ปวดศีรษะไมเกรน เนื่องมาจากจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ และ 3) มือชา เอ็นอักเสบ นิ้วล็อค เนื่องมาจากการอักเสบของปลอกหุ้มเอ็นข้อมือ และเส้นเอ็นนิ้วมือ และภาวะสุขภาพของคนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่ไม่ดีและมีโอกาสในการเป็นโรคภัยไข้เจ็บอื่น ๆ มากมาย

การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยหรือเป็นโรคภัยไข้เจ็บได้ง่าย และเกิดสุขภาวะที่ดี การออกกำลังกายส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยที่การออกกำลังกายแต่ละชนิดจะมีรูปแบบ กระบวนการ และหลักเกณฑ์แตกต่างกันไป ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้คำนิยามการออกกำลังกายไว้ว่าหมายถึง การใช้กำลังและแรงในการบริหารร่างกายเพื่อให้ร่างกายมีความแข็งแรง โดยมีจุดหมายเพื่อให้ร่างกายได้เผาผลาญสารอาหารซึ่งส่งผลให้ระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำงานได้ดีขึ้น การออกกำลังกายช่วยการเผาผลาญพลังงาน ลดความดันและไขมัน ส่งเสริมการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย ช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค ช่วยให้มีบุคลิกภาพที่ดี ชะลอการเสื่อมสภาพของอวัยวะต่าง ๆ นอกจากนั้นยังสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นอีกด้วย (วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร, 2537) อย่างไรก็ตามการออกกำลังกายนั้นต้องมีการจัดชนิด ประเภท และแนวทางการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของแต่ละคน ในปัจจุบันสถานออกกำลังให้บริการและแนะนำรูปแบบการออกกำลังกายที่หลากหลาย

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือประชาชนส่วนใหญ่ยังคงขาดการออกกำลังกาย (ชาตรี ประชาพิพัฒน์ และ นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร. 2545) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่มีเวลา สภาพร่างกายไม่เหมาะสมหรือไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย การที่ประชาชนไม่ออกกำลังกายนั้นจะส่งผลเสียต่อสุขภาพตามมา นิตยสาร positioning online รายงาน ว่า จำนวนประชากรไทยที่ใช้บริการฟิตเนสมีเพียง 0.6% ของประชากรทั้งหมด และยังมีหลายพื้นที่ที่ยังไม่มีสถานออกกำลังกาย (Positioning, 2016) ประกอบกับแนวโน้มรักสุขภาพ และการสนับสนุนจากภาครัฐดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้น การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับความสำคัญของการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ประชากรไทยมีค่านิยมการออกกำลังกายและมีความสนใจเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติได้ต่อไป (สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ, 2551) งานวิจัยนี้จึงมีจุดมุ่งหมายต้องการศึกษาทัศนคติของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการออกกำลังกาย และ รูปแบบการให้บริการของสถานออกกำลังกายที่คาดหวัง เพื่อผู้ประกอบการสถานออกกำลังกายนำข้อมูลไปประกอบการวางแผนการให้บริการได้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงอันเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนมีการออกกำลังกายอย่างกว้างขวางมากขึ้น

สถานออกกำลังกาย (Fitness Center)

สถานออกกำลังกายเป็นทางเลือกที่ดีของประชาชนในการออกกำลังกาย เนื่องจากสถานออกกำลังส่วนใหญ่ มีอุปกรณ์ช่วยเหลือในการออกกำลังกายและจัดให้มีรูปแบบการออกกำลังกายที่หลากหลาย มีการรักษาความสะอาด มีผู้ดูแลและให้ความรู้ในการออกกำลังกายอย่างถูกต้อง สถานออกกำลังกายจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาวะที่ดีทั้งกายและใจ และเนื่องจากสถานออกกำลังกายส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตที่มีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่นเพื่อให้บริการกับคนวัยทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาทัศนคติของประชาชนวัยทำงานที่มีต่อการออกกำลังกายและรูปแบบของการให้บริการที่ประชาชนวัยทำงานคาดหวังหรือต้องการจะได้รับจากสถานออกกำลังกาย (Fitness center) เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้สถานบริการออกกำลังกายนำข้อมูลมาประกอบการวางแผนนำเสนอบริการให้ตรงกับความต้องการของประชาชนเพื่อชักจูงให้ประชาชนได้ออกกำลังกายอย่างกว้างขวางมากขึ้นเพื่อสุขภาวะที่ดีของคนในชาติ

ในประเทศไทยนั้นมีการให้บริการสถานออกกำลังกายออกเป็น 4 ประเภท (แคลิฟอร์เนียร์ว้าวเอ็กซ์พีเรียนซ์, 2553) คือ

(1) สโมสร หมายถึง ศูนย์ออกกำลังกายที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ ตั้งอยู่เป็นเอกเทศบนพื้นที่ของตนเอง มีอุปกรณ์และมีเครื่องมือให้เล่นกีฬาหลายประเภท

(2) ศูนย์กีฬา หมายถึง ศูนย์ออกกำลังกายที่มีขนาดปานกลาง มีพื้นที่สำหรับเล่นกีฬากลางแจ้งบางประเภท มักเป็นส่วนหนึ่งของอาคารที่ให้บริการอย่างอื่น เช่น โรงแรมหรืออาคารสำนักงานขนาดใหญ่

(3) สถานออกกำลังกาย หมายถึง ศูนย์ออกกำลังกายที่เน้นเฉพาะการออกกำลังกายที่ไม่ใช่การเล่นกีฬาที่ต้องการพื้นที่มาก

(4) ศูนย์บริการเฉพาะทาง หมายถึง ศูนย์บริการที่ให้บริการออกกำลังกายเฉพาะส่วนและการควบคุมน้ำหนัก เช่น ศูนย์ลดความอ้วน เป็นต้น สถานออกกำลังกาย

สถานออกกำลังกาย (fitness center) หมายถึง สถานที่ให้บริการด้านการออกกำลังกายในรูปแบบต่าง ๆ แก่ลูกค้าหรือสมาชิก โดยมีอุปกรณ์ออกกำลังกายหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าหรือสมาชิก (อานันท์ เชิงชวโน, 2550) นอกจากนั้น คณะกรรมการสาธารณสุข (2560) ให้คำนิยามว่า สถานออกกำลังกาย หมายถึง “สถานประกอบกิจการด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่มีสถานที่ อุปกรณ์หรือเครื่องมือสำหรับการออกกำลังกาย บุคลากรผู้ให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่มุ่งให้การเสริมสร้างสุขภาพและการป้องกันโรค ไม่ว่าสถานประกอบกิจการนั้นจะให้บริการเพื่อความมุ่งหมายอื่นหรือไม่ก็ตาม”

พยุงศักดิ์ วิริยะบัณฑิตกุล (2549) และ Economic Intelligence Center of Siam Commercial Bank (2017) รายงานว่า ผู้ออกกำลังกายส่วนใหญ่หันมาใช้บริการสถานบริการออกกำลังกายมากขึ้น ธุรกิจสถานบริการออกกำลังกายกำลังได้รับความนิยมมากขึ้นเนื่องจากเป็นธุรกิจที่ตอบรับกับค่านิยมในปัจจุบันและยังมีแนวโน้มที่จะเติบโตได้อีกมาก สถานบริการออกกำลังกาย คือ สถานที่ที่จัดไว้สำหรับการออกกำลังกายรวมการออกกำลังกายหลากหลายรูปแบบ ซึ่งจะจัดไว้ในพื้นที่ที่จำกัด เช่น การวิ่งบนสายพาน การออกกำลัง

กายโดยใช้อุปกรณ์เพื่อช่วยสร้างกล้ามเนื้อ หรือขจัดไขมันส่วนเกิน โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอ คือ การเล่นเครื่องเล่นที่ทำให้มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเผาผลาญพลังงานส่วนเกินหรือสร้างความแข็งแรงให้กับการสูบฉีดเลือดของหัวใจ ส่วนที่ 2 ห้องออกกำลังกายสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเต้นแอโรบิค ปั่นจักรยาน โยคะ มักเป็นการออกกำลังกายแบบเคลื่อนไหว ที่เน้นความสนุกสนานและความอดทน และส่วนที่ 3 คือการยกน้ำหนัก ซึ่งเป็นการออกกำลังกายที่ใช้เสริมสร้างกล้ามเนื้อและกระชับกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ

ในปัจจุบันมีการพัฒนาสถานที่ออกกำลังกาย (fitness center) ให้มีความหลากหลายและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น อุตสาหกรรมสถานออกกำลังกายมีการเติบโตขึ้นเป็นอย่างมาก กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562) รายงานว่าในปี พ.ศ. 2560 ตลาดธุรกิจฟิตเนสมีขนาด 6,300 กว่าล้านบาท มีอัตราการเติบโตเฉลี่ยปีละ 12.4% โดย ฟิตเนส เฟิรส์ทมีส่วนแบ่งการตลาดเป็นอันดับ 1 ของประเทศ โดยเฉลี่ยแล้วฟิตเนสขนาดใหญ่มีกำไรสุทธิประมาณ 16% ในขณะที่ฟิตเนสขนาดเล็กยังประสบการขาดทุนอยู่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนวัยทำงานที่มีต่อการออกกำลังกาย
2. เพื่อศึกษารูปแบบการให้บริการที่ประชาชนวัยทำงานคาดหวังจะได้รับจากสถานออกกำลังกาย
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนวัยทำงานต่อการออกกำลังกาย จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
4. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการให้บริการที่ประชาชนวัยทำงานคาดหวังจะได้รับจากสถานออกกำลังกาย จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการออกกำลังกาย

แลมป์ (Lamp, 1984) ให้นิยามการออกกำลังกายว่าหมายถึง การทำงานของกล้ามเนื้อลายเพื่อให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวตามความมุ่งหมาย นอกจากนั้น ชูศักดิ์ เวชแพศย์ (2524) ยังอธิบายเพิ่มเติมว่าการออกกำลังกาย หมายถึง การให้กล้ามเนื้อลายทำงานเพื่อให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวพร้อมกับการได้แรงงานในขณะเดียวกันยังมีการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายเพื่อช่วยการจัดแผนงานควบคุม และปรับปรุงส่งเสริมให้การออกกำลังกายมีประสิทธิภาพและคงอยู่ สมหวัง สมใจ (2520) ระบุว่า การออกกำลังกาย หมายถึง การเคลื่อนไหวให้มีจังหวะเหมาะสม เป็นการฝึกซ้อมให้ร่างกายมีความคล่องแคล่ว ทำให้ร่างกายมีความพร้อม มีความอดทนเข้มแข็ง และผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานหรือชีวิตประจำวัน ส่วนวรศักดิ์ เพียรชอบ (2525) อธิบายว่า การออกกำลังกาย หมายถึง การทำให้ร่างกายใช้แรงงานหรือพลังงานที่มีอยู่ในร่างกายเพื่อเกิดการเคลื่อนไหว เช่น การเดิน กระโดด การวิ่ง การทำงานหรือในการเล่นกีฬา โดยที่ร่างกายต้องใช้กำลังพลังงานมากน้อยแตกต่างไปตามลักษณะของงาน จรวยพร ธรณินทร์ (2530) ระบุว่า การออกกำลังกาย

หมายถึง การออกแรงทางกายที่ทำให้ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพและรูปร่างดี เพิ่มทักษะและศักยภาพในกีฬา ตลอดจนฟื้นฟูกล้ามเนื้อหลังจากการบาดเจ็บ หรือ พิการได้อีกด้วย ซึ่งการออกกำลังกายจะใช้ กิจกรรมใดเป็นสื่อก็ได้ เช่น การบริหาร การเดิน วิ่งเหยาะ ขี่จักรยานหรือการฝึกด้วยกีฬาที่ไม่คำนึงถึงการแข่งขัน แต่มุ่งความสนุกสนานและสุขภาพ วลีรัตน์ แตรตุลากร (2541) อธิบายว่า การออกกำลังกาย หมายถึง การทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้อวัยวะของร่างกายได้เคลื่อนไหวไปได้อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะออกแรงมากหรือน้อยก็ตาม สอดคล้องกับ สายัณห์ สุขยิ่ง (2543) กล่าวว่า การออกกำลังกาย หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่มีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อสุขภาพ เพื่อความสนุกสนาน และเพื่อสังคม ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า การออกกำลังกาย หมายถึง การที่ร่างกายได้มีการเคลื่อนไหวระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำให้ระบบการไหลเวียนของเลือดได้มีการสูบฉีดเพิ่มมากขึ้น และระบบกล้ามเนื้อทุกส่วนของร่างกายได้มีการยืดหดและคลายกล้ามเนื้อ โดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ สรุปว่า การออกกำลังกาย หมายถึงการเคลื่อนไหว หรือ ขยับส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สุขภาพดี และช่วยคลายความตึงเครียดจากการดำเนินชีวิตประจำวัน

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2553) ได้แบ่งการออกกำลังกายออกเป็น 7 ประเภท ด้วยกัน คือ

1. การบริหารด้วยมือเปล่า (Calisthenics Exercise) ใช้กระตุ้นร่างกายก่อนประกอบ กิจกรรมออกกำลังกาย

2. การบริหารแบบยืด-เหยียด (Stretching Exercise) เพื่อให้ข้อต่อมีความตึงอยู่ระยะหนึ่ง ควรทำก่อนออกกำลังกายที่หนัก

3. การออกกำลังกายแบบไอโซเมตริก (Isometric Exercise) เป็นการออกกำลังกายโดยการเกร็งกล้ามเนื้อมัดใดมัดหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งสักครู่แล้วคลายแล้วเกร็งใหม่ทำสลับกันหรือออกแรงดึงดันวัตถุที่ไม่เคลื่อนไหว เช่น การดันพื้น เป็นต้น นอกจากนี้การเกร็งกล้ามเนื้อกำลัง 2ใน 3 ของกำลังสูงสุดเป็นเวลา 6 นาทีโดยทำเพียงวันละครั้งจะ ช่วยให้กล้ามเนื้อแข็งแรงได้

4. การออกกำลังกายแบบไอโซโทนิก (Isotonic Exercise) เป็นการออกกำลังกายต่อสู้กับแรงต้านทานโดยกล้ามเนื้อมีการหดตัวด้วย ซึ่งหมายถึง มีการเคลื่อนไหวข้อต่อหรือแขนขาด้วย ได้แก่ การยกสิ่งของขึ้นแล้ววางลง การออกกำลังกายแบบนี้เป็นการบริหารกล้ามเนื้อมัดต่าง ๆ โดยตรงทำให้ กล้ามเนื้อโตขึ้นแข็งแรงขึ้น

5. การออกกำลังกายแบบไอโซคิเนติก (Isokinetic Exercise) เป็นการออกกำลังกายโดยให้ ร่างกายต่อสู้กับแรงต้านทานด้วยความเร็วคงที่ ได้แก่ ลู่วิ่งที่ผู้เดินหรือวิ่งสวนทางกับสายพานที่เคลื่อน เข้ามาด้วยความเร็วสม่ำเสมอ มีกลไกปรับระดับความเร็วได้ มีการติดตั้งอุปกรณ์การวัดการเต้นของ หัวใจด้วย

6. การออกกำลังกายแบบไม่ใช้ออกซิเจน (Anaerobic Exercise) เป็นการใช้พลังงานจาก สารพลังงาน หรือ ATP ที่สะสมอยู่ในเซลล์กล้ามเนื้อ ได้แก่การทำงานเบา ๆ การวิ่งเป็นระยะสั้น 50 เมตร 100 เมตร หรือการยกน้ำหนัก เป็นต้น

7. การออกกำลังกายแบบใช้ออกซิเจน (Aerobic Exercise) มักเรียกทับศัพท์ว่า การออก กำลังกายแบบแอโรบิค เป็นการออกกำลังกายที่ทำให้ร่างกายเพิ่มพูนความสามารถในการรับ ออกซิเจนทำให้บริหาร

หัวใจและปอดเป็นเวลานานพอที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ขึ้น ภายในร่างกายด้วยความเร็วปานกลางในระยะเวลาอย่างน้อย 10 นาที ร่างกายจะหายใจเอา ออกซิเจนไปใช้ในการสร้างพลังงานเพิ่มขึ้นกว่าระดับปกติมาก ทำให้ระบบหายใจและระบบไหลเวียน เลือดทำงานมากชั่วระยะเวลาหนึ่ง ก่อให้เกิดความทนทานของระบบไหลเวียนโลหิต

พฤติกรรมการออกกำลังกาย

อดิศักดิ์ กรีเทพ (2543) ระบุว่าพฤติกรรมการออกกำลังกาย หมายถึง พฤติกรรมจริงที่เกี่ยวกับการออกกำลังกายเพื่อการแข่งขันในการเล่นกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นการรายงานพฤติกรรมการออกกำลังกายที่บ่งบอกสิ่งที่ปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาเพื่อการแข่งขันประกอบด้วยทางด้านการฝึกสมรรถภาพ การฝึกทักษะกีฬาของนักกรีฑา นอกจากนั้นไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์ (2549) ยังอธิบายว่า พฤติกรรมการออกกำลังกาย หมายถึง การปฏิบัติเกี่ยวกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่เหมาะสมถูกหลักของการออกกำลังกายและเป็นประจำสม่ำเสมอ โดยมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ และต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ระยะเวลาในการออกกำลังกาย 20-30 นาทีต่อครั้ง

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในงานวิจัยนี้คือคนวัยทำงานที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, กรุงเทพมหานคร. สถิติ 2563 กรุงเทพมหานคร.) รายงานที่มีล่าสุดในปัจจุบันประกาศในราชกิจจานุเบกษารายงานจำนวนผู้ลงทะเบียนอยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2561 มีจำนวน 5,676,648 คน หากรวมประชากรในเขตปริมณฑลคือ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร จะมีจำนวนรวมเป็น 11,290,660 คน ประชากรเป้าหมายของงานวิจัยนี้คือประชากรวัยทำงานที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครอายุ 21-60 ปี คิดเป็นจำนวน 3,337,196 คน คำนวณตามสูตรของ Krejcie และ Morgan (กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559) ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามโดยวิธีตามสะดวก โดยสุ่มตัวอย่างและเก็บข้อมูลในบริเวณชุมชนในเขตที่มีจำนวนประชากรหนาแน่นมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ เขตสายไหม (200,532 คน) เขตคลองสามวา (198,019 คน) เขตบางแค (193,315 คน) เขตบางเขน (191,323 คน) และเขตบางขุนเทียน (183,878 คน) เขตละ 80 คน ได้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เก็บข้อมูลประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส ส่วนที่ 2 สอบถามมูลทัศนคติที่มีต่อการออกกำลังกาย โดยสร้างข้อคำถามจากวรรณกรรมและงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการออกกำลังกาย ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 3 สอบถามความคาดหวังถึงบริการที่ต้องการจากสถานบริการออกกำลังกาย (Fitness center) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามแบบ

Likert Scale มีค่าตั้งแต่ 1 ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปถึง 5 ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการออกกำลังกายและสถานออกกำลังกายและผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถามและปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจนผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านเห็นพ้องกันว่าข้อคำถามมีความตรงกับตัวแปรที่ศึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองโดยกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการ Cronbach's alpha (กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559) แบบสอบถามส่วนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.856 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ .820 ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ความถี่และร้อยละเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ นอกจากนั้นใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติที่มีต่อการออกกำลังกาย และความคาดหวังต่อบริการของสถานออกกำลังกาย ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรทัศนคติที่มีต่อการออกกำลังกายและความคาดหวังต่อบริการของสถานออกกำลังกายจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์ค่า T, One-way ANOVA และการวิเคราะห์ความต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน 215 คนคิดเป็นร้อยละ 53.8 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 298 คนคิดเป็นร้อยละ 74.5 รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ส่วนใหญ่เป็นโสดจำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติที่มีต่อการออกกำลังกาย พบว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในทางบวกต่อการออกกำลังกายในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในทางบวกในระดับมากที่สุดสามรายการคือ การออกกำลังกายทำให้ปอดและหัวใจแข็งแรง ช่วยลดไขมันในเส้นเลือด และ ชะลอความชรา โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.56 (SD = 0.55), 4.41 (SD = 0.75), และ 4.35 (SD = 0.78) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในทางบวกในระดับมาก 8 รายการคือ การออกกำลังกายช่วยทำให้จิตใจแจ่มใส ผ่อนคลายความเครียด ช่วยให้หายใจสะดวก พัฒนาบุคลิกภาพ เสริมภูมิคุ้มกัน ช่วยให้ระบบอวัยวะภายในทำงานได้ดี ไม่เจ็บป่วยบ่อย และพัฒนาสติปัญญา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่า ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.06 (SD = 0.85), 4.02 (SD = 0.87), 4.00 (SD = 0.83), 3.98 (SD = 0.84), 3.92 (SD = 0.97), 3.88 (SD = 0.92), 3.84 (SD = 0.88), และ 3.75 (SD = 0.92) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในทางบวกในระดับปานกลาง 3 รายการคือ การออกกำลังกายทำให้กล้ามเนื้อสวยงาม ช่วยให้นอนหลับดี และคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่า ($\overline{X}$) เท่ากับ ($\overline{X}$=

3.31, SD = 0.58), 3.18 (SD = 1.74), และ 3.16 (SD = 1.70) ตามลำดับ ความเบี่ยงเบนสูงกว่าข้ออื่น ๆ น่าสังเกตว่าสามรายการหลังนี้กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่างกันอยู่มากกว่ารายการอื่น ๆ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการออกกำลังกาย

ทัศนคติต่อการออกกำลังกาย	Mean	Std. Deviation	เห็นด้วยในระดับ
การออกกำลังกายทำให้ปอดและหัวใจแข็งแรง	4.56	0.55	มากที่สุด
การออกกำลังกายช่วยลดไขมันในเส้นเลือด	4.41	0.75	มากที่สุด
การออกกำลังกายช่วยชะลอความชรา	4.35	0.78	มากที่สุด
การออกกำลังกายช่วยทำให้จิตใจแจ่มใส	4.06	0.85	มาก
การออกกำลังกายช่วยผ่อนคลายความเครียด	4.02	0.87	มาก
การออกกำลังกายช่วยให้หายใจสะดวก	4.00	0.83	มาก
การออกกำลังกายช่วยให้พัฒนาบุคลิกภาพ	3.98	0.84	มาก
การออกกำลังกายช่วยให้เสริมภูมิคุ้มกัน	3.92	0.97	มาก
การออกกำลังกายช่วยให้ระบบอวัยวะภายในทำงานได้ดี	3.88	0.92	มาก
การออกกำลังกายช่วยให้ไม่เจ็บป่วยบ่อย	3.84	0.88	มาก
การออกกำลังกายทำให้มีการพัฒนาสติปัญญา	3.75	0.92	มาก
การออกกำลังกายทำให้กล้ามเนื้อสวยงาม	3.31	1.58	ปานกลาง
การออกกำลังกายช่วยให้นอนหลับดี	3.18	1.74	ปานกลาง
การออกกำลังกายคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่าย	3.16	1.70	ปานกลาง
ทัศนคติโดยรวม	3.80	0.50	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังที่กลุ่มตัวอย่างต้องการให้สถานออกกำลังกายมี พบว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อบริการของสถานออกกำลังกายในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการให้บริการที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้สถานออกกำลังกายนำเสนอในระดับมากที่สุดมี 8 รายการได้แก่ สถานออกกำลังกายควรมีการรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม เอาใจใส่สมาชิก มีอุปกรณ์ที่มีมาตรฐาน ไม่ควรเน้นการขายคอร์สมากเกินไป รักษาความสะอาด บรรยากาศสบาย ๆ มีอุปกรณ์เพียงพอให้สมาชิก และ จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.39 (SD = 0.69), 4.37 (SD = 0.67), 4.36 (SD = 0.72), 4.35 (SD = 0.76), 4.34 (SD = 0.76), 4.31 (SD = 0.73), 4.27 (SD = 0.75), และ 4.21 (SD = 0.83) ตามลำดับ

การให้บริการที่กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังให้สถานออกกำลังกายนำเสนอในระดับมากมี 16 รายการ ได้แก่ สถานออกกำลังกายควรมีที่จอดรถเพียงพอ จัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ใช้โทนสีสนุกสนาน เหมาะกับการออกกำลังกาย มีบริการหลากหลายทันสมัย อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานออกกำลังกายควรมีการติดคำแนะนำ พนักงานสถานออกกำลังกายควรมีความสุภาพอัธยาศัยดี ควรมีพื้นที่กว้างขวางไม่แออัด พนักงานสถานออกกำลังกายควรให้คำแนะนำและให้บริการที่ดี ควรมีการพัฒนาปรับปรุงสถานที่อยู่เสมอ ควรมีคนมีชื่อเสียงมาออกกำลังกาย ควรมีสาขามากเพียงพอ ควรมีการเดินทางไปถึงได้สะดวก มีการออกกำลังกายได้หลายรูปแบบ จัดสถานที่ให้สะดวกสบาย จัดวางเครื่องให้เป็นสัดส่วน และสถานบริการที่ดีควรมีชื่อเสียงและรักษาคุณภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 4.16 (SD = 0.90), 4.13 (SD = 0.86), 4.11 (SD = 0.79), 4.05 (SD = 0.67), 3.96 (SD = 0.55), 3.95 (SD = 0.55), 3.95 (SD = 0.63), 3.90 (SD = 0.63), 3.90 (SD = 0.62), 3.78 (SD = 0.45), 3.75 (SD = 0.61), 3.73 (SD = 0.60), 3.67 (SD = 0.77), 3.67 (SD = 0.64), 3.67 (SD = 0.58), และ 3.62 (SD = 0.85) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังต่อบริการของสถานออกกำลังกาย

บริการของสถานออกกำลังกายที่ต้องการ	Mean	Std. Deviation	เห็นด้วยในระดับ
สถานออกกำลังกายควรมีการรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม	4.39	0.69	มากที่สุด
พนักงานสถานออกกำลังกายควรมีการเอาใจใส่สมาชิก	4.37	0.67	มากที่สุด
สถานออกกำลังกายควรมีอุปกรณ์ที่มีมาตรฐาน	4.36	0.72	มากที่สุด
พนักงานสถานออกกำลังกายไม่ควรเน้นการขายคอร์สมากเกินไป	4.35	0.76	มากที่สุด
สถานออกกำลังกายควรรักษาความสะอาด	4.34	0.76	มากที่สุด
สถานออกกำลังกายควรมีบรรยากาศสบาย ๆ	4.31	0.73	มากที่สุด
สถานออกกำลังกายควรมีอุปกรณ์เพียงพอให้สมาชิก	4.27	0.75	มากที่สุด
สถานออกกำลังกายควรจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ	4.21	0.83	มากที่สุด
สถานออกกำลังกายควรมีที่จอดรถเพียงพอ	4.16	0.90	มาก
สถานออกกำลังกายควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก	4.13	0.86	มาก
สถานออกกำลังกายควรใช้โทนสีสนุกสนาน เหมาะกับการออกกำลังกาย	4.11	0.79	มาก
สถานออกกำลังกายควรมีบริการหลากหลายทันสมัย	4.05	0.67	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังต่อบริการของสถานออกกำลังกาย (ต่อ)

บริการของสถานออกกำลังกายที่ต้องการ	Mean	Std. Deviation	เห็นด้วยในระดับ
อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานออกกำลังกายควรติดคำแนะนำ	3.96	0.55	มาก
พนักงานสถานออกกำลังกายควรมีความสุภาพอัธยาศัยดี	3.95	0.55	มาก
สถานออกกำลังกายควรมีพื้นที่กว้างขวางไม่แออัด	3.95	0.63	มาก
พนักงานสถานออกกำลังกายควรให้คำแนะนำและให้บริการที่ดี	3.9	0.63	มาก
สถานออกกำลังกายควรมีการพัฒนาปรับปรุงสถานที่อยู่เสมอ	3.9	0.62	มาก
สถานออกกำลังกายควรมีคนมีชื่อเสียงมาออกกำลังกาย	3.78	0.45	มาก
สถานออกกำลังกายควรมีสาขามากเพียงพอ	3.75	0.61	มาก
สถานออกกำลังกายควรมีการเดินทางไปถึงได้สะดวก	3.73	0.60	มาก
สถานออกกำลังกายควรมีการออกกำลังกายได้หลายรูปแบบ	3.67	0.77	มาก
สถานออกกำลังกายควรจัดสถานที่ให้สะดวกสบาย	3.67	0.64	มาก
สถานออกกำลังกายควรจัดวางเครื่องให้เป็นสัดส่วน	3.67	0.58	มาก
สถานออกกำลังกายควรมีชื่อเสียง และรักษาคุณภาพ	3.62	0.85	มาก
ความคาดหวังโดยรวม	**4.03**	**0.29**	**มาก**

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติต่อการออกกำลังกายและความคาดหวังที่ประชากรมีต่อสถานออกกำลังกายจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า ประชากรที่มีเพศและอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการออกกำลังกายและความคาดหวังบริการจากสถานออกกำลังกายโดยรวมไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคาดหวังโดยรวมแต่มีผลต่อทัศนคติโดยรวม ($F = 4.090$, $df = 2, 397$) โดยที่ ผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ($\overline{X}= 3.73$, $SD = 0.64$) ทัศนคติต่อการออกกำลังกายโดยรวมต่ำกว่า ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\overline{X}= 3.91$, $SD = 0.65$) และผู้จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี) ($\overline{X}= 4.10$, $SD = 0.36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .05$ ดังแสดงในตาราง 3(ก) และ 3(ข)

ตาราง 3(ก) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการออกกำลังกายของผู้มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	Mean	Std. Deviation
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.73	0.64
ปริญญาตรี	3.91	0.65
สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	0.36

ตาราง 3(ข) ผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของทัศนคติต่อการออกกำลังกายของผู้มีระดับการศึกษาต่างกันด้วยวิธีของ Tukey

(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
< ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.18191*	.08090	.025
	> ปริญญาตรี	-.37059*	.14303	.010
ปริญญาตรี	< ปริญญาตรี	.18191*	.08090	.025
	> ปริญญาตรี	-.18868	.12873	.144
> ปริญญาตรี	< ปริญญาตรี	.37059*	.14303	.010
	ปริญญาตรี	.18868	.12873	.144

* $p < .05$

ระดับรายได้ไม่มีผลต่อความคาดหวังโดยรวมแต่มีผลต่อทัศนคติโดยรวม ($F = 20.42$, $df = 4, 395$) โดยที่ ผู้มีรายได้ 10,001-20,000 และ 20,001-30,000 ต่อเดือน มีทัศนคติโดยรวม ($\overline{X}$= 3.65, SD = 0.62) และ $\overline{X}$= 3.74, SD = 0.61) ต่ำกว่าผู้ที่มีรายได้ 30,001-40,000 ($\overline{X}$= 4.23, SD = 0.61) และมากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน ($\overline{X}$= 4.25, SD = 0.46) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังแสดงในตาราง 4(ก) และ 4(ข)

ตาราง 4(ก) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการออกกำลังกายของผู้มีระดับรายได้ต่างกัน

รายได้	Mean	Std. Deviation
10,001-20,000	3.66	0.62
20,001-30,000	3.74	0.61
30,001-40,000	4.23	0.61
มากกว่า 40,000	4.25	0.46

ตาราง 4(ข) ผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของทัศนคติต่อการออกกำลังกายของผู้มีระดับรายได้ต่างกันด้วยวิธีของ Tukey

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
10,001-20,000	30,001-40,000	-.57972*	.09844	.000
	> 40,000	-.59966*	.08010	.000
20,001-30,000	30,001-40,000	-.48887*	.09763	.000
	> 40,000	-.50881*	.07910	.000

* $p < .05$

ระดับตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความคาดหวังโดยรวมแต่มีผลต่อทัศนคติโดยรวม ($F = 18.335$, $df = 3, 396$) โดยที่ ระดับพนักงาน ($\overline{X}$= 3.70, SD = 0.60) มีทัศนคติโดยรวมต่ำกว่าระดับหัวหน้าแผนก ($\overline{X}$= 3.97, SD = 0.68) และต่ำกว่าระดับผู้จัดการ ($\overline{X}$= 4.25, SD = 0.46) แต่ระดับผู้อำนวยการมีผู้ตอบเพียง 4 คนดังนั้นจึงไม่สามารถหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จากกลุ่มอื่นได้ ดังแสดงในตาราง 5(ก) และ 5(ข)

ตาราง 5(ก) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการออกกำลังกายของผู้มีตำแหน่งการทำงานต่างกัน

ตำแหน่งงาน	Mean	Std. Deviation
พนักงาน	3.70	0.60
หัวหน้าแผนก	3.97	0.68
ผู้จัดการ	4.25	0.46

ตาราง 5(ข) ผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของทัศนคติต่อการออกกำลังกายของผู้มีตำแหน่งการทำงานต่างกัน ด้วยวิธีของ Tukey

(I) ตำแหน่ง	(J) ตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
พนักงาน	หัวหน้าแผนก	-.26542*	.07278	.000
	ผู้จัดการ	-.55210*	.07682	.000
หัวหน้าแผนก	พนักงาน	.26542*	.07278	.000
	ผู้จัดการ	-.28669*	.08872	.001

* $p < .05$

สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความคาดหวังโดยรวมแต่มีผลต่อทัศนคติโดยรวม ($F = 15.314$, $df = 2, 397$) โดยที่ ผู้มีสถานภาพโสด ($\overline{X}$= 3.99, SD = 0.62) มีทัศนคติโดยรวมสูงกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\overline{X}$= 3.62, SD = 0.58) และผู้มีสถานภาพหย่าร้าง ($\overline{X}$= 3.49, SD = 0.63) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แสดงในตาราง 6(ก) และ 6(ข)

ตาราง 6(ก) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการออกกำลังกายของผู้มีสถานภาพสมรสต่างกัน

สถานภาพสมรส	Mean	Std. Deviation
โสด	3.99	0.62
สมรส	3.62	0.58
หย่าร้าง	3.49	0.63

ตาราง 6(ข) ผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของทัศนคติต่อการออกกำลังกายของผู้มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้วยวิธีของ Tukey

(I) สถานภาพ	(J) สถานภาพ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
โสด	สมรส	.37063*	.07100	.000
	หย่าร้าง	.49670*	.21959	.024

* $p < .05$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าประชากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีทัศนคติไม่แตกต่างกันในเรื่องการออกกำลังกายทำให้เห็นได้ว่าประชากรมีความตื่นตัวในการออกกำลังกายในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562) ที่พบว่า ประชากรชาวกรุงเทพมหานครยังมีการออกกำลังกายน้อยอยู่แม้ว่าจะมีทัศนคติที่ดีต่อการออกกำลังกายแต่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ไปออกกำลังกายจริง ๆ และประชากรยังใช้บริการสถานออกกำลังกายเป็นจำนวนน้อย

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของประชากรที่มีต่อการออกกำลังกายพบว่า สามอันดับแรกที่ประชากรมีความเห็นด้วยอย่างสูงต่อการออกกำลังกายคือ ทำให้ปอดและหัวใจทำงานได้ดี ลดไขมันในเส้นเลือดและชะลอความชรา สรุปได้ว่าประชากรมีทัศนคติว่าการออกกำลังช่วยให้มีสุขภาพที่ดี นอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศและอายุ แต่ผลการวิจัยพบว่าผู้มีระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานสูงขึ้นมีทัศนคติที่ดีต่อการออกกำลังกายมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ชุนรัตน และคณะ (2549) และฉัตรกมล สิงห์น้อย และ ณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก (2558) เป็นไปได้ว่าผู้มีระดับการศึกษาสูงขึ้นมีข้อมูลและความรู้ความเข้าใจมากขึ้น ในเรื่องของการออกกำลังกาย ผู้มีรายได้สูงขึ้นนั้นมีรายได้เพียงพอจึงเริ่มหันมามองการออกกำลังกาย ผู้มีตำแหน่งสูงอาจมีความเครียดมากกว่าผู้มีตำแหน่งงานต่ำกว่าจึงคิดให้ความสำคัญต่อการออกกำลังกายมากขึ้น ส่วนผู้ที่หย่าร้างมีทัศนคติที่น้อยที่สุดต่อการออกกำลังกายเป็นไปได้ว่าผู้หย่าร้างอาจให้ความสำคัญกับเรื่องอื่นในชีวิตมากกว่า ส่วนคนสมรสแล้วมีทัศนคติต่อการออกกำลังกายต่ำกว่าคนโสด เป็นไปได้ว่าคนโสดมีเวลาว่างมากกว่าผู้ที่สมรสแล้วจึงหันมามองเห็นประโยชน์ของการออกกำลังกาย

ผลการวิเคราะห์ความต้องการของประชากรที่มีต่อสถานออกกำลังกายพบว่า สามอันดับแรกที่ประชากรมีความต้องการสูงที่สุดคือ การรักษาความปลอดภัย พนักงานควรมีการเอาใจใส่ดูแลสมาชิก และควรมีอุปกรณ์ที่มีมาตรฐาน ทำให้เห็นได้ว่า ประชากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานครต้องการให้สถานออกกำลังกายดูแลความปลอดภัยทั้งในด้านร่างกายและทรัพย์สิน ทั้งในเรื่องของที่เก็บของและอุปกรณ์การออกกำลังกาย พนักงานควรคอยเดินตรวจตราดูแลอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นความต้องการส่วนใหญ่จะเน้นไปในด้านของสถานที่และอุปกรณ์ที่ต้องมีความสะดวกสบายให้กับสมาชิก และพนักงานควรมีความสุภาพ อัธยาศัยดี ให้คำแนะนำและบริการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ ชุนรัตน และคณะ (2549) ที่พบว่าผู้ใช้บริการให้ความสำคัญกับอุปกรณ์และพนักงานที่ให้บริการควรให้คำแนะนำการออกกำลังกายอย่างถูกวิธี และงานวิจัยของ จิรวุฒิ หลอมประโคน, จิราพร อังศุวิโรจน์กุล, และ นรเศรษฐ กมลสุทธิ (2554) ที่รายงานว่าผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครมีทัศนคติที่ดีต่อการออกกำลังกายในสถานออกกำลังกาย และมีความเห็นว่าสถานออกกำลังกายควรมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม และพนักงานควรมีการให้บริการและให้คำแนะนำสมาชิกอย่างเหมาะสม และ พชร พันธวัชโกศล (2558) ที่พบว่าผู้บริโภคต้องการให้สถานออกกำลังกายจัดพื้นที่การออกกำลังกายให้เหมาะสมและปลอดภัย

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้พบว่าประชากรวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีทัศนคติที่ดีต่อการออกกำลังกายและมีความคาดหวังไม่ต่างกันในเรื่องของการให้บริการของสถานให้บริการออกกำลังกาย ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องควรมีการเผยแพร่ข้อมูลและสนับสนุนให้ประชากรออกกำลังกายมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการตอบสนองความต้องการของประชากร เช่น การจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม และควรอบรมให้พนักงานมีการเอาใจใส่สมาชิก จัดหาอุปกรณ์ที่มีมาตรฐานให้สมาชิกใช้ ไม่ควรเน้นการขายคอร์สมากเกินไป ควรรักษาความสะอาดและจัดบรรยากาศให้สบาย ๆ จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของสมาชิก เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการออกกำลังกายให้แพร่หลายมากขึ้นอันจะทำให้ประชากรวัยทำงานหันมาใช้บริการของสถานบริการออกกำลังกายมากขึ้น วางแผนการตลาดเพื่อจับกลุ่มลูกค้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อสถานออกกำลังกาย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งงานสูง และมีรายได้สูง และเป็นโสดมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้บริการสถานออกกำลังกายมากกว่าผู้มีสถานภาพด้อยกว่า

การวิจัยต่อไปในอนาคตควรศึกษาเจาะลึกลงไปในกลุ่มผู้มีสถานภาพและรายได้สูง เพื่อศึกษารูปแบบความต้องการที่เจาะจงมากขึ้น นอกจากนั้นยังอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจทัศนคติและความต้องการของประชาชนที่มีต่อสถานออกกำลังกายให้ลึกซึ้งมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562*). ธุรกิจฟิตเนส: บทวิเคราะห์ธุรกิจประจำเดือน พฤษภาคม 2562*. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก https://www.dbd.go.th/download/document_file/Statisic/ 2562/T26/T26_201905.pdf

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2548). *คู่มือการส่งเสริมการออกกาลังกายเพื่อสุขภาพ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์. (2559). *วิธีการวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพ: แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น ISBN: 978-616-413-420-1.

คณะกรรมการสาธารณสุข. (2560). *คำแนะนำของคณะกรรมการสาธารสุข เรื่อง แนวทางการควบคุมการประกอบกิจการสถานที่ออกกำลังกาย พ.ศ. 2560*. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2563, จาก http://laws.anamai.moph.go.th/more_news

แคลิฟอร์เนียร์ว้าวเอ็กซ์พีเรียนซ์. (2553). *รายงานประจำปีบริษัทแคลิฟอร์เนียร์ว้าวเอ็กซ์พีเรียนซ์ จำกัด (มหาชน) ปี 2010.* สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 256, จาก http://capital.sec.or.th/webapp/corp_fin2/datafile/ f56_2/AN_0831_2006_B.zip

จรวยพร ธรณินทร์. (2530). กีฬาสุขภาพ. *ใกล้หมอ, 11*(7): 51-52.

จิรวุฒิ หลอมประโคน, จิราพร อังศุวิโรจน์กุล, และนรเศรษฐ กมลสุทธิ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสเซ็นเตอร์.* (วิทยานิพนธ์สาขาการตลาด). มหาวิทยาลัยสยาม.

ฉัตรกมล สิงห์น้อย, และณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก. (2558). แรงจูงใจในการออกกำลังกายของผู้ที่มาใช้บริการศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬาของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา, 7*(2), 1-12.

ชาตรี ประชาพิพัฒน์, และนฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร. (2545). *แนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ.* มหาวิทยาลัยบูรพา: วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การกีฬา.

ชูศักดิ์ เวชแพศย์. (2524). *สรีรวิทยาของการออกกำลังกาย.* กรุงเทพ: ภาควิชาสรีรวิทยา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=3784

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก https://www.senate.go.th/assets/portals/181/fileups/180/files/แผนพัฒนาเศรษฐกิจ (ฉบับที่ 2012). pdf on

พชร พันธวัชโกศล. (2558). *การจัดพื้นที่ใช้ประโยชน์ภายในฟิตเนสเซ็นเตอร์: กรณีศึกษาฟิตเนสเฟิร์ส สาขาเดอะพรอมานาด กรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พยุงศักดิ์ วิริยะบัณฑิตกุล. (2549, 7 กรกฎาคม). การสำรวจพฤติกรรมและทัศนคติการเลือกซื้อเสื้อผ้าของผู้บริโภคทั่วโลก. *วารสาร BrandAge, 7*, 190–193.

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก http://pcmc.swu.ac.th/EC/document/form/dw_form4/17.pdf

ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์. (2549). *กรีฑา (ชุดการสอน).* กรุงเทพมหานคร. องค์การค้าคุรุสภา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2525). *หลักและวิธีสอนวิชาพลศึกษา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วลีรัตน์ แตรตุลาการ. (2541). *การประยุกต์ทฤษฎีความสามารถของตนเองร่วมกับกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมในการออกกาลังกายเพื่อสุขภาพของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี.* (วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สุขศึกษา)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร. (2537). *การออกกำลังกาย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.

สมภพ ชุนรัตน, วาสนา ศรีเมฆ, สิริประภา สุขจันทร์, ศิริไพโรจน์ กรีพันธ์ และคณะ. (2549). *ทัศนคติและพฤติกรรมการออกกำลังกายฟิตเนสของคนกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะผู้เล่นฟิตเนสในเขตลาดพร้าว-บางกะปิ.* กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สมหวัง สมใจ. (2520). การออกกำลังกายและการพักผ่อน . *วารสารสุขภาพ* (5 มกราคม 2520).

สายัณห์ สุขยิ่ง. (2543). *ความต้องการการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายของครูและเจ้าหน้าที่โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555). *รายงานประจำปี 2555 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2560-2564).* สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก https://www.mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=8408

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก from http://www.nso.go.th/sites/2014/ DocLib13/ด้านสังคม/สาขาสวัสดิการสังคม/อนามัยและสวัสดิการ/สำรวจอนามัยและสวัสดิการ_2558/healthRep58.pdf

สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ. (2551). *รายงานประจำปี 2551 สพก. สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ.*

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล, กรุงเทพมหานคร. (2563). *สถิติ 2559 กรุงเทพมหานคร.* สือค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2563, จาก http://www.bangkok.go.th/pipd/page/sub/16730/สถิติด้านสังคม

สำนักส่งเสริมสุขภาพ, กรมอนามัย, กระทรวงสาธารณสุข. (2553). *คู่มือการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

อดิศักดิ์ กรีเทพ. (2543). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อการออกกาลังกาย พฤติกรรมการออกกำลังกายและผลสัมฤทธิ์ในการแข่งขันของนักกรีฑา ในกีฬานักเรียนนักศึกษาแห่ง ประเทศไทย ครั้งที่ 20 พ.ศ. 2542* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อานันท์ เชิงชวโน. (2550). *ทัศนะและความต้องการสวัสดิการของกลุ่มวัยทำงานตอนต้นในธุรกิจสถานบริการออกกำลังกาย.* กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Economic Intelligence Center of Siam Commercial Bank. (2017*). Fitness shapes up as new Asian growth industry.* Retrieved 8 August 2019, from https://www.scbeic.com/th/detail/product/4071

Lamp, D.R. (1984). *Physiology of Exercise*. New York: Macmillan Publishing.

InfoQuest. (1998). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2531-2539) ตามมติคณะรัฐมนตรี.* สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก https://www.ryt9.com/s/cabt/182552

Kemm, J. R. & Close, A. (1995). *Health promotion: Theory and practice*. Macmillan International Higher Education. ISBN 1349129712

Positioning. (2016). *7 เหตุผลที่ทำให้ธุรกิจออกกำลังกาย มีโอกาสมหาศาล*. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562, จาก https://positioningmag.com/1101434 on

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี

จำรัส แจ่มจันทร์ เอกชัย บุญมีพิพิธ นันทพงศ์ หมิแหละหมัน นรรถสรรพ เล็กสู่ วันฉัตร ทิพย์มาศ และ วัฒนา จินดาวัฒน์

อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND TEACHERS COMPETENCIES IN THE EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS IN PHETCHABURI PROVINCE

Jaumrat Jiamjan, Akachai Boonmepipit, Nantapong Milaehman, Nuttasup Leksoo

Wanchat Tippamas and Wattana Jindawat

Lecturer of Education and Fine Art Faculty, Suvarnabhumi Institute of Technology

E-mail address: Milaehman2562@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 22 กุมภาพันธ์ 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 30 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. สมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์สัมพันธ์ในเชิงบวกกับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ในเชิงบวกระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้หลักการบริหาร การพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้มากขึ้น จึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะครู

Abstract

This study aimed to 1) the level of human resource management in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province 2) the level of teacher'competencies in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province and 3) the relationship between human resource management and teacher' s competencies in the educational opportunity expansion schools in phetchaburi province. The research samples were administrators and teachers 208 persons in the educational opportunity expansion schools in Petchaburi province. The administrators selected by using purposive samples method were 13 persons, 113 teachers selected by using simple random sampling from that schools. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation and simple correlation.

The research findings were as follows:

1. Human resource management in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province was at high level as a whole and each aspect. When considering each aspect, it was found that the recruitment and selection aspect had the highest average, followed by the development, evaluation of work performance, human relations and compensation and benefits aspects respectively.

2. Competencies of teachers in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province was at high level as a whole and within each aspect. When considering each aspect, it was found that functional competency aspect had the highest average followed by core competency aspect.

3. The Relationship between Human resource management and the teachers' competencies in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province had 4 including the recruitment and selection, development, evaluation of performance, and compensation and benefits. The multiple correlation coefficient of human resource management and teachers' competencies (Y) overall was 0.771.

The findings of this study showed the relationship between the human resources management and the teachers' competencies in the educational opportunity expansion schools in Phetchaburi province, school administrators should be using the principles of administration for human resource management in schools.

Keywords: Relationship, Human Resource Management, Teacher's Competencies

บทนำ

พระราชพระราชบัญญัติระเบียบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ได้กาหนดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยให้สถานศึกษาได้รับสภาพเป็นนิติบุคคล สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ กระทำกิจกรรมต่างๆได้ด้วยตนเอง โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ และระเบียบของทางราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 8-11) และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบนอกเหนือจากงาน 4 กลุ่มงาน คือ งานบริหาร งานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงโดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูป ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการบริหารและจัดการ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางด้านการศึกษาให้กับประชาชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนั้น สถานศึกษาจะดีได้ก็ต้องเข้มแข็ง ซึ่งการกระจายอำนาจจะกระตุ้นให้สถานศึกษากระตือรือร้นในการพัฒนา และทำให้มีความสามารถในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งผู้ที่จะน าพาสถานศึกษาให้พัฒนาและเป็ นสถานศึกษาที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพในการให้การศึกษาแก่เยาวชนได้นั้น คือผู้บริหารสถานศึกษานั้นเองผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ซึ่งสถานศึกษานั้นจะดีหรือไม่ดี มีคุณภาพ และ มีประสิทธิภาพจะเชื่อมโยงสัมพันธ์และแปรผันตามผู้บริหารสถานศึกษา (ชาญชัย อาจินสามจาร, 2540 :9) ปัจจัยที่สำคัญอยางหนึ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์กรไปสู่

เป้าหมายที่กำหนดผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ ในฐานะเป็นผู้ที่มีและเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารสูงสุดในสถานศึกษาเป็นผู้แทนนิติบุคคลในกิจการทั่วไปของโรงเรียนที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559 : 6-7) ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ก็คือ การจัดองค์การ (Organizing) บริหารองค์การ (Performance management) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) การควบคุม (Controlling)การงบประมาณ (Budgeting) และการรายงานผลการดำเนินการ(Reporting) ซึ่งเปรียบผู้บริหารสถานศึกษาเสมือนตัวจักรที่สำคัญที่จะควบคุมการดำเนินของทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้เป็นไปอยางราบรื่นและสอดคล้องกัน

ดังนั้นในยุคปัจจุบัน คนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สำคัญ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การ เป็นปัจจัยที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ ที่สามารถใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิดอ่าน เจตคติ การปรับตัว ตลอดจนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การและเป็นปัจจัยส่งเสริมความก้าวหน้าหรือการถดถอยขององค์การนั้นได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จึงเป็นปัจจัยที่แสดงความสามารถในการบริหาร ใช้วัดศักยภาพของผู้บริหารเองได้ด้วย และรวมถึงทิศทางและความเจริญรุ่งเรืองขององค์การ (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2557: 57-42) อันจะนำไปสู่การแข่งขันในทุกระดับ ซึ่งสมรรถนะในการบริหารจัดการในองค์การนั้นในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับผู้นำองค์การอย่างมาก พฤติกรรมผู้บริหารจึงเป็นตัวกำหนดอนาคตขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารในองค์การของตนเอง ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นบทความด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปรากฏขึ้นในวารสารชั้นนำของโลก ซึ่งต่างให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาคน หรือส่งเสริมให้คนมีสมรรถนะในการทำงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารคน และบริหารองค์ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย จึงเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน

สมรรถนะ เป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของ แมคแคลแลนด์ (McClelland, D. C.,1973: online) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด (Harward University) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 : 4-25) ได้สรุปสมรรถนะครูประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วม เพื่อหล่อหลอมเป็นค่านิยม 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นการกำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการ

แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี และถือเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สมรรถนะผู้บริหารและการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำความรู้ ทักษะ เจตคติมาบริหารและนำพาองค์การสู่เป้าหมายที่วางไว้

จากประเด็นดังกล่าว สมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทั้งในระบบภาคส่วนราชการและภาคธุรกิจ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคมและประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดเพชรบุรีเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 13 คน จาก 13 โรงเรียน และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดเพชรบุรี ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 160 คน เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้

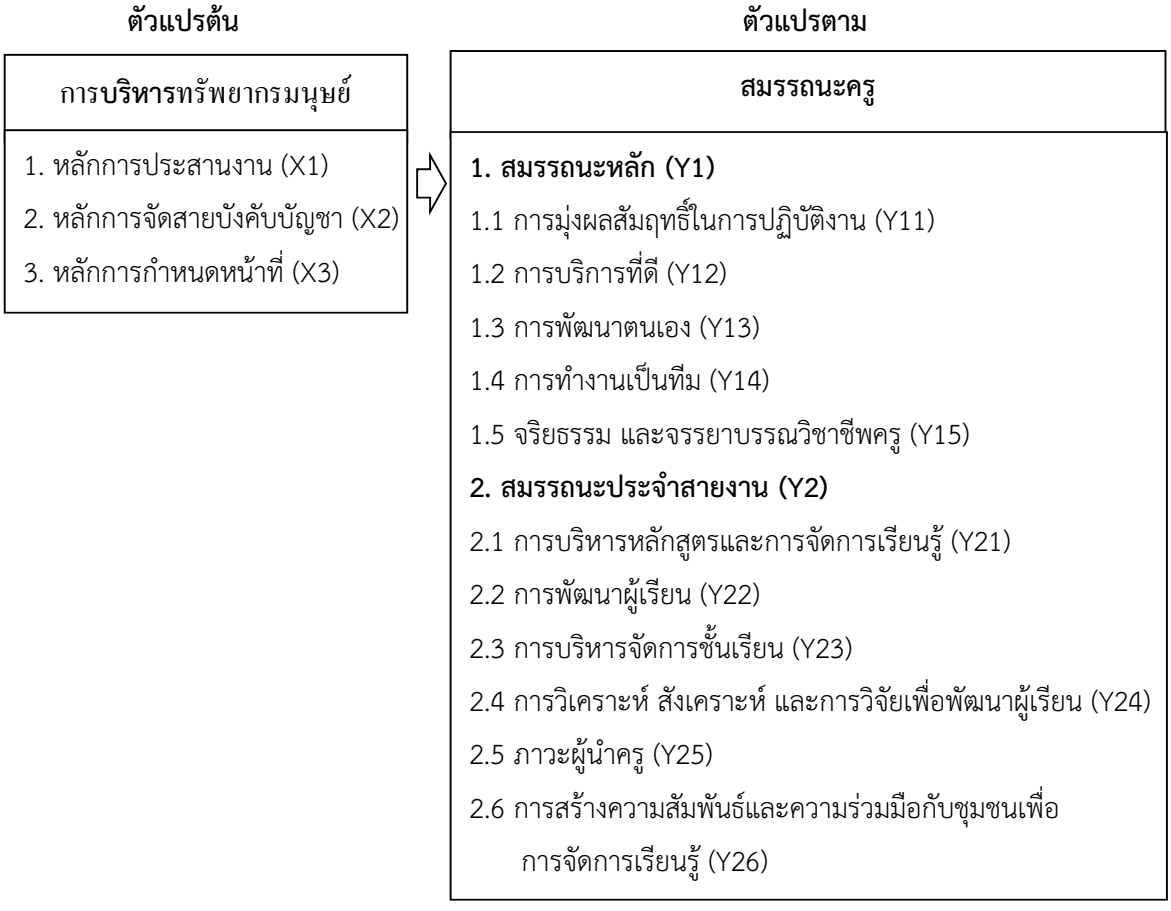
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน จาก 13 โรงเรียน เลือกโดยวิธีเจาะจง (purposive sample) โดยให้ผู้บริหารทุกคนตอบ และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 113 คน เลือกโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: online) และใช้วิธีการเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูจริงในแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการกำหนดบุคคลผู้ให้ข้อมูล

2. ขอบเขตตัวแปร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจาก เจม มูนเน่ (James D. Mooney, 1931: 55-62) เป็นองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) หลักการประสานงาน

(The Principle of Coordination) 2) หลักการจัดสายบังคับบัญชา (The Scalar Principle) และ 3) หลักการกำหนดหน้าที่ (The Functional Principle) และแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 88) ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



3. ขอบเขตเวลา

เดือนมกราคม – เดือนธันวาคม 2562

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.2 สมรรถนะครู

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครู และร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.2 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ปรึกษาตรวจสอบ ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขและปรับปรุง

2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและส่งแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบหาความตรง (Content validity) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเป็นรายข้อ (Index of Item-objective congruence: IOC) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC = 1.0

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีคุณลักษณะเดียวกับประชากร ซึ่งไม่ได้รับเลือกมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 โรงเรียน โดยกำหนดผู้บริหาร 1 คน ครู 6 คน รวมผู้ทดสอบเครื่องมือทั้งสิ้น 30 คน นำสู่การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นตามกรรมวิธีของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งฉบับนี้มีค่า Alpha = 0.78 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.6 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 13 คน และครูผู้สอนจำนวน 113 คนรวมทั้งสิ้น 208 คน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อตอบข้อคำถามการวิจัยในครั้งนี้

2.7 วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลข้อมูล เพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ จำแนกตามประเภทของกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

3.2 ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ที่มีความสมบูรณ์ตามเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับของ ลิเคริทส์ (Likert's)

ระดับมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับมาก	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	3	คะแนน
ระดับน้อย	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	1	คะแนน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ตรวจนับแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดให้ผู้บริหารและครูที่เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้บริหารและครูเป็นผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณค่าสถิติดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะครู โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครู ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสท์ (John W. Best, 1997: 190)

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson’ Simple Correlation Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านประสานงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ และด้านการกำหนดสายการบังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะหลัก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้รับการกระจายอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางมายังสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้มีความคล่องตัวและมีอิสระในการตัดสินใจ จึงทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรีสามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดีและมีคุณภาพในระดับมาก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดเพชรบุรี เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดีและมีทักษะการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ดี มีความคล่องตัวและมีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชน ทิพย์ทิพากรทวี (2560 : 118) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผลการวิจัยสรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว เนื่องจากทักษะ ความสามารถ ศักยภาพ และความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสิ่งที่ไม่ สามารถลอกเลียนและถ่ายโอนไปสู่องค์การอื่นได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ศักยภาพขององค์การโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งมีบทบาทอย่างมาก กับระบบเศรษฐกิจ แต่ด้วยพื้นฐานของธุรกิจ SMEs ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรขององค์กรที่ขาดแคลนกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งพร้อมทั้งระบบการบริหารงาน เงินทุน ความพร้อมด้านบุคลากร ทำให้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของธุรกิจ SMEs ทั้งด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ สภาพแวดล้อม ลักษณะเฉพาะขององค์การและความสามารถขององค์การ เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ SMEs โดย ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ต้องใช้จุดแข็งที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ ดีกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ และใช้บทบาทในการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change

Agent) เพื่อการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลยุทธ์เชิงรุกมากขึ้น โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

2. สมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โอภาส สุขหวานและคณะ (2562: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาที่จบการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาและไม่ได้จบการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาในเขต กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาให้มีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูโดยดำเนินการ 1) การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนครูอาชีวศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพมีการจัดประสบการณ์ระหว่างเรียน และฝึกปฏิบัติวิชาชีพ และ 2) การพัฒนาครูประจำการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาตามความจำเป็นของกลุ่มครูอาชีวศึกษา และมีการใช้การพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.1 สมรรถนะหลักของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ทุกแห่งได้เห็นความสำคัญของการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของครูที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มักตา จะปะกิยา (2561) ที่ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูสามัญและเพื่อพัฒนาและ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อ.เมือง จ.ปัตตานีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีคะแนนสูงที่สุด รองลงมาตัวบ่งชี้ด้าน การบริการที่ดี สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานโดยตัวบ่งชี้ด้านการ พัฒนาผู้เรียน มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.2 สมรรถนะประจำสายงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ทุกแห่งได้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยในการทำงานของคนในองค์การที่จะเป็นปัจจัยในการสนับสนุนให้คนในองค์การได้ปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมพร วังศรีคูณ และคณะ (2562) ที่ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล โดยกระบวนการพัฒนา แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 โครงการอบรมภาคทฤษฎี ส่วนที่ 2 โครงการเชิงปฏิบัติการในภาระประจำสายงานครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า กระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ หลักการมีความเหมาะสมมากที่สุด วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมมาก การวัดและการประเมินมีความเหมาะสมมาก สรุปผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมมีประโยชน์ นำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้านสัมพันธ์ต่อสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน มีค่า 0.617 – 0.717 และสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงาน ทั้ง 6 ด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.720 – 0.882 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง

สรุป จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประสานงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ และด้านการกำหนดสายการบังคับบัญชา สัมพันธ์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาท หน้าที่ในการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการประสานงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ชัดเจน รวมถึงใช้หลักการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา โดยมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลสถานศึกษาเป็นผู้กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานในหน้าที่หลัก หรือสมรรถนะครูให้กับบุคลากรได้เข้าใจ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา ต่อผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำ ผลการวิจัยไปใช้งาน

1. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษามีจุดเด่นด้านความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว ถ้าสถานศึกษาจัดให้มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และดำเนินการตามแผน มีการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน จะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องยึดหลักความยุติธรรม คุณธรรม และความเสมอภาคในทุกขั้นตอนของการบริหาร ในส่วนที่ต้องพัฒนาสถานศึกษาต้องส่งเสริมจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และสร้างความตระหนักในความเป็นเจ้าของสถานศึกษาในกับบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตัวเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ไม่ยึดติดอยู่กับระบบเก่า โดยสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรในการพัฒนา

2. สมรรถนะครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษามีจุดเด่นด้านความสามารถในการบริหารสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพดี สถานศึกษามีการส่งเสริม ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันทำงานและร่วมประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนและช่วยเหลือครูในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและนำไปใช้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามากยิ่งขึ้น ในส่วนที่ต้องพัฒนาสถานศึกษาควรผลักดันและส่งเสริมให้ครูได้มีการผลิต พัฒนา จัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งเรียนรู้ต่อไป และสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

เฉลิมพร วังศรีคูณ, และคณะ. (2562). การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 9*(2).

มักตา จะปะกิยา. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร.

สุชน ทิพย์ทิพากร, จิราวรรณ คงคล้าย, และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11*(2).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นายกรัฐมนตรีพบเพื่อนครู“คืนความสุขให้ครูคืนครูให้นักเรียน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

โอภาส สุขหวาน, และคณะ. (2562). การศึกษาสมรรถนะความเป็นครูของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการอตุสาหกรรมศึกษา, 13*(1).

Mooney, James D., & Reiley, Alan C. (1931). *Onward Industry! The principles of Organization.* New York: Harper. Reissued as The principles of Organization in 1947

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than intelligence*. American Psychologist, 28(1), 1-14.

การพัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง

ไตรมาศ พูลผล[1] วสัน ปุ่นผล[2] สุริวิภาวรรณ ขุนพิลึก[3]

[1]อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

[2]อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

[3]สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE DEVELOPMENT OF PUBLIC MIND INDICATORS OF STUDENTS OF RAJABHAT UNIVERSITIES IN CENTRAL GEOGRAPHICAL REGION

Trimas Phunphon[1], Wason Punphol[2] and Suriwipawan Kunpiluk[3]

[1]Lecturer, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand

[2]Lecturer, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, Thailand

[3]Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail address: trimasp@gmail.com, dr_wason@yahoo.com, koojung.kunpiluk@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 16 กุมภาพันธ์ 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 19 สิงหาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 28 กุมภาพันธ์ 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลางจำนวน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,545 คน ผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างองค์ประกอบจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี องค์ประกอบที่มีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ ร้อยละ 14.98 องค์ประกอบด้านการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม ร้อยละ 13.12 องค์ประกอบด้านการดูแลรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม ร้อยละ 12.03 องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ร้อยละ 11.87 องค์ประกอบด้านการเสียสละต่อส่วนรวม ร้อยละ 10.19 องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม ร้อยละ 9.02 องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่อสังคม ร้อยละ 8.65 องค์ประกอบด้านการมีเหตุผลและความรอบคอบในการใช้ของส่วนรวม ร้อยละ 7.69 องค์ประกอบด้านการมีวินัยในการใช้ของส่วนรวม ร้อยละ 6.69 องค์ประกอบด้านการประหยัดและถนอมในการใช้ของส่วนรวม ร้อยละ 5.76 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวชี้วัด จิตสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง

Abstract

The purpose of this research was to develop the public mind Indicators of Students Of Rajabhat Universities In Central Geographical Region by mixed methodology of quantitative and qualitative method thought confirmatory factor analysis from sample of 2,545 Students Of Rajabhat Universities In Central Geographical Region.

The findings of this study show that an important elements of public mind Indicators of Students Of Rajabhat Universities In Central Geographical Region ranking from maximum to minimum are 14.98% in public property responsibility, 13.12% in respect in public property, 12.03% in public property attendant, 11.87% in others oriented consciousness, 10.19% in public sacrifice, 9.02% in public consciousness, 8.65% in social creativities, 7.69% in reasonable and discretion to use public property, 6.69% in discipline to use public property And 5.76% in public property conserve.

Keywords: The Development of Public Mind Indicators, Public mild indicators, Rajabhat Universities In Central Geographical Region

ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สังคมไทยขณะนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงจากอิทธิพลของคลื่นสารสนเทศ โดยเฉพาะความเติบโตทางด้านวัตถุรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว แต่ทั้งนี้ถ้าความเจริญทางด้านจิตใจและปัญญาของคนก้าวตามไม่ทันก็จะก่อให้เกิดปัญหากับบุคคล สังคม และประเทศชาติ ทำให้เกิดสภาพของสังคมที่มีความสับสนและความขัดแย้งกันระหว่างสิ่งเก่ากับสิ่งใหม่อย่างไม่ลงตัว สังคมในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศได้กล่อมเกลาบุคคลให้มีความเป็นปัจเจกสูง ไม่ใส่ใจต่อเรื่องส่วนรวม มองข้ามความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงกันของสรรพสิ่งรอบตัว ทำให้เกิดการรับรู้และมีความคิดว่า สิ่งของที่เป็นสาธารณะนั้นเป็นทรัพย์สินของภาครัฐหรือของราชการ เป็นสิ่งที่ตนเองพึงนำมาใช้ประโยชน์ได้ตามสิทธิทางกฎหมายโดยไม่ต้องมีส่วนร่วมดูแล จึงพากันละเลยไม่สนใจที่จะดูแลรักษา และไม่ช่วยกันจัดการเพื่อทำทรัพย์สินส่วนกลางให้คงสภาพได้นานกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา จัดได้ว่าเป็นเยาวชนไทยที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นซึ่งเป็นวัยวิกฤติและเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่อยู่ท่ามกลางการปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางสภาพร่างกาย จิตใจและสังคม ถ้าวัยรุ่นเหล่านี้ขาดจิตสำนึกที่พึงประสงค์ที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่เป็นคุณงามความดีและเหมาะสมแล้ว วัยรุ่นเหล่านี้จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนต่างๆ ที่ไม่พึงปรารถนา มีคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำและสร้างภาระต่อสังคม ทั้งนี้วิกฤตจากการขาดจิตสาธารณะของคนในสังคม จะก่อให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ปัญหาการฟุ้งเฟ้อทางวัตถุนิยม และปัญหาอารมณ์จิตใจที่อ่อนแอควบคุมไม่ได้ (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.2560 : 18-20) การพัฒนาคุณภาพของคนให้เป็นคนที่มีความเจริญทั้ง

ทางด้านจิตใจและปัญญาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรจะคำนึงถึง การสร้างจิตสาธารณะให้แก่เยาวชนไทยจึงเป็นเรื่องที่ทุกหน่วยงานควรตระหนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันที่ผลิตและพัฒนาบัณฑิตซึ่งจะเป็นกำลังที่เข้มแข็งในการพัฒนาชาติ ดังนั้นในการจะเสริมสร้างจิตสาธารณะให้กับนิสิตระดับปริญญาตรีจึงเป็นเรื่องที่ทางสถาบันไม่ควรจะเพิกเฉย การจะพัฒนาจิตสาธารณะให้กับนิสิตระดับปริญญาตรีจึงควรมีกรอบในการพัฒนาที่เป็นมาตรฐานของตนเอง โดยใช้ตัวชี้วัดของจิตสาธารณะที่มีความเหมาะสมประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน ดังที่ศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2559 : 3) กล่าวว่าตัวชี้วัดเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต้องกำหนดให้ชัดเจน ไม่เช่นนั้นการดำเนินงานจะไม่มีทิศทางที่แน่ชัด ดังนั้นตัวชี้วัดและมาตรฐานต่างๆ ต้องบ่งบอกถึงสภาวะของสิ่งที่มุ่งพัฒนา และยังเป็นการสะท้อนภาพรวมเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์ ในการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ได้ตรงกับสภาพการณ์ที่เป็นจริงกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงมีความสำคัญ ดังนั้นการพิจารณาต้องกระทำให้รอบครอบทุกองค์ประกอบซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะและขึ้นอยู่กับบริบทของสังคม การกำหนดตัวชี้วัดจึงต้องอาศัยผลการศึกษาและการวิจัยเข้ามาประกอบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า จิตสาธารณะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อใช้เป็นสารสนเทศพื้นฐานในการนำไปพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีความสอดคล้องกับบริบท และความต้องการของมหาวิทยาลัยราชภัฏและสังคมอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อสร้างตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
2. เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
3. เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
4. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดของตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับจิตสาธารณะ

ความหมายของจิตสาธารณะ

จากการประมวลเอกสารในการศึกษาจิตสาธารณะครั้งนี้พบว่ามีการให้คำจำกัดความอย่างหลากหลาย เช่น จิตสาธารณะ (Public Mind) หรือจิตสาธารณะ (Public Consciousness) แต่ไม่ว่าจะเป็นคำใดเมื่อ

วิเคราะห์จากความหมายที่ใกล้เคียงกันกัน ในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้คำว่า จิตสาธารณะ (Public Mind) ซึ่งคำว่าจิตสาธารณะได้มีการให้คำจำกัดความ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 :17) ให้ความหมายจิตสาธารณะว่า หมายถึง ความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัวมีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคมพยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลืออย่างจริงจังและมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง

หฤทัย อาจปรุ (2558 : 35-37) ให้ความหมายไว้ว่า จิตสาธารณะ หมายถึงความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว ความตระหนักรู้ของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคม ต้องการเข้าไปแก้วิกฤตการณ์ พยายามฉวยโอกาสที่จะช่วยเหลือ อย่างจริงจังและมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริงโดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนึกถึงพลังของตนว่าจะสามารถร่วมแก้ไขปัญหาได้ และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันกับคนในสังคม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2559:17) กล่าวไว้ว่า จิตสาธารณะเป็นการกระทำด้วยจิตวิญญาณที่มีความรัก ความห่วงใย ความเอื้ออาทรต่อคนอื่นและสังคมโดยรวม การมีคุณธรรมจริยธรรม และการไม่กระทำที่เสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคม ประเทศชาติ การมีจิตที่คิดสร้างสรรค์ เป็นกุศล และมุ่งทำกรรมดีที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คิดในทางที่ดี ไม่ทำลายเบียดเบียนบุคคล สังคม วัฒนธรรมประเทศชาติและสิ่งแวดล้อม การกระทำและคำพูดที่มาจากความคิดที่ดี การลดความขัดแย้งและการให้ขวัญและกำลังใจต่อกันเพื่อให้สังคมโดยส่วนรวมมีความสุข

จากการได้ศึกษาความหมายของจิตสาธารณะสรุปได้ว่า จิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับการมองเห็นคุณค่าหรือการให้คุณค่าแก่การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งสาธารณะที่ไม่มีผู้หนึ่งผู้ใดเป็นเจ้าของหรือเป็นสิ่งที่คนในสังคมเป็นเจ้าของร่วมกันเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้จากความรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำที่แสดงออกมา

องค์ประกอบของจิตสาธารณะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของจิตสาธารณะ ดังนี้ 1) ด้านการเสียสละต่อส่วนรวม 2) ด้านการดูแลรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม 3) ด้านการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม 4) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น 5) ด้านการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม 6) ด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ 7) ด้านการประหยัดและถนอมในการใช้ของส่วนรวม 8) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่อสังคม 9) ด้านการมีวินัยในการใช้ของส่วนรวม และ 10) ด้านการมีเหตุผลและความรอบคอบในการใช้ของส่วนรวม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการมีจิตสาธารณะ

การมีจิตสาธารณะเป็นสิ่งที่เกิดตามธรรมชาติไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้แต่สภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคมย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของพลเมืองมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตสาธารณะผู้ที่มีจิตสำนึกสาธารณะนั้นจะมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสังคมโดยรวมและหน่วยงานองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกสังกัดอยู่ โดยพยายามยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์และกฎหมาย

อย่างเคร่งครัด พยายามหลีกเลี่ยงการละเมิดให้น้อยที่สุดด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม บุคคลที่มีจิตสำนึกสาธารณะสูงนั้น แม้แต่การทิ้งเศษขยะหรือขับรถผิดกฎจราจรยังไม่กล้าที่จะกระทำเพราะรู้สึกละอายแก่ใจ นอกเหนือจากนั้นเมื่อประสบพบเจออะไรที่ผิดปกติ ผิดระเบียบ ผิดกฎหมายก็จะแจ้งความทันที ส่วนบุคคลที่ไร้จิตสำนึกสาธารณะจะมีวิถีชีวิตดำรงชีพไปวัน ๆ มักง่าย สะเพร่าเอาตัวรอด โดยไม่ได้คิดถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้คน

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัด

ความหมายตัวชี้วัด

จอห์นสโตน (Johnstone.1981 : 13) ได้ให้ความหมายว่า ตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพัทธ์ หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวชี้วัดไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตโดยตัวชี้วัดจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้อย่างกว้าง ๆ ถึงสภาวะหรือสภาพการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ

วรรณี แกมเกตุ (2540 : 14) ได้สรุปถึงความหมายของตัวชี้วัดว่า เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด หรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

เกียรติสุดา ศรีสุข (2545 : 40) กล่าวว่า ตัวชี้วัดหมายถึงตัวแปรหรือข้อมูลต่างๆ ที่สามารถบ่งบอกหรือสะท้อนสิ่งที่เราต้องการวัด ต้องการตรวจสอบหรือต้องการประเมินว่ามีสถานภาพ มีการดำเนินงาน และมีผลการดำเนินงานเป็นเช่นไร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวชี้วัด คือสิ่งที่สามารถบอกเกี่ยวกับคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เราต้องการศึกษาหรือต้องการทราบเกี่ยวกับสิ่งนั้นนั่นเอง

การคัดเลือกตัวชี้วัด

ในการคัดเลือกตัวชี้วัด ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่, 2556 : 134-135)

1. ความเฉพาะเจาะจง หมายถึง ตัวชี้วัดควรมีความเฉพาะเจาะจงในเรื่องของขนาดหรือปริมาณและเวลา

2. ความเป็นอิสระจากกัน หมายถึง ความเป็นอิสระจากกันระหว่างตัวชี้วัดสำหรับวัตถุประสงค์ปลายทาง และตัวชี้วัดสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะหน้า เนื่องจากวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ระดับนี้มีความแตกต่างกัน นอกจากนั้นตัวชี้วัดแต่ละตัวจะต้องสะท้อนถึงหลักฐานอันแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังด้วย เพราะโดยปกติแล้ว ตัวชี้วัดเพียงตัวเดียวจะไม่สามารถใช้วัดวัตถุประสงค์หลายข้อได้

3. ความเป็นข้อเท็จจริง หมายถึง ตัวชี้วัดแต่ละตัวควรอ้างอิงถึงข้อเท็จจริงมากกว่าความประทับใจของบุคคล และตัวชี้วัดตัวเดียวกันควรมีความหมายเหมือนกันทั้งผู้สนับสนุนโครงการ ผู้ปฏิบัติโครงการ และผู้ประเมินโครงการ รวมทั้งผู้รับสารสนเทศของโครงการด้วย

4. ความตรง หมายถึง ตัวชี้วัดต่าง ๆ เมื่อรวมกันแล้วควรเป็นภาพรวมที่สะท้อนถึงผลกระทบของ

โครงการที่คาดหวังมากกว่าที่จะเป็นผลกระทบของโครงการจากองค์ประกอบภายนอก

5. การอ้างอิงข้อมูลที่มีอยู่ หมายถึง ตัวชี้วัดควรรวบรวมมาจากข้อมูลที่มีอยู่แล้วในช่วงของการดำเนินโครงการ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าในการประเมินใด ๆ สิ่งที่ควรคำนึงถึงมากที่สุด คือ ตัวชี้วัด เพราะตัวชี้วัดเป็นสิ่งสะท้อนสิ่งที่ผู้ประเมินต้องการประเมิน หากตัวชี้วัด ไม่สามารถสะท้อนสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือประเมินแล้ว ผลที่ได้จากการประเมินก็จะมีความคลาดเคลื่อนจากสภาพที่เป็นจริง ซึ่งไม่สามารถใช้ประโยชน์ใด ๆ จากการประเมินได้ (Schmitz. 1993) ดังนั้นในการประเมินจึงต้องสร้างตัวชี้วัดอย่างมีคุณภาพ สามารถชี้วัดสิ่งที่ประเมินได้เป็นอย่างดี วิธีการให้ได้มาซึ่งตัวชี้วัดมีหลายวิธี แต่ละวิธีก็มีจุดเด่น จุดด้อยแตกต่างกันไป ในการพิจารณาเพื่อคัดเลือกตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทบทวนเอกสาร (Review Literature) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept inquiry) ในกลุ่มเชี่ยวชาญที่หลากหลาย การสนทนากลุ่มย่อย (focus group) การทำเดลฟาย(Delphi technique) ประกอบการสังเคราะห์ (Synthesis) เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีวิจัย

การพัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลางครั้งนี้ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology) แบบการผสมอย่างเท่าเทียมกันตามลำดับ (Sequential Equivalent Status Design) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ขั้นการตรวจสอบตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ขั้นการสร้างเครื่องมือวัดตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และ ขั้นการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยดำเนินการศึกษาทฤษฎี เอกสาร/งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิแล้วดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยดำเนินการตรวจสอบตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน เพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือวัดตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดตัวชี้วัดจิตสาธารณะ ตามผลการตรวจสอบที่ได้ในขั้นตอนที่ 2 จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการพิจารณาจากความตรงเชิงเนื้อหา อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น

ของเครื่องมือตามตัวชี้วัดจากนั้นจึงดำเนินการจัดทำเครื่องมือวัดตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีฉบับจริง

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลางจำนวน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,545 คน โดยใช้เครื่องมือวัดตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพแล้วในขั้นตอนที่ 3 และดำเนินการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองของตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

สรุปผลการวิจัย

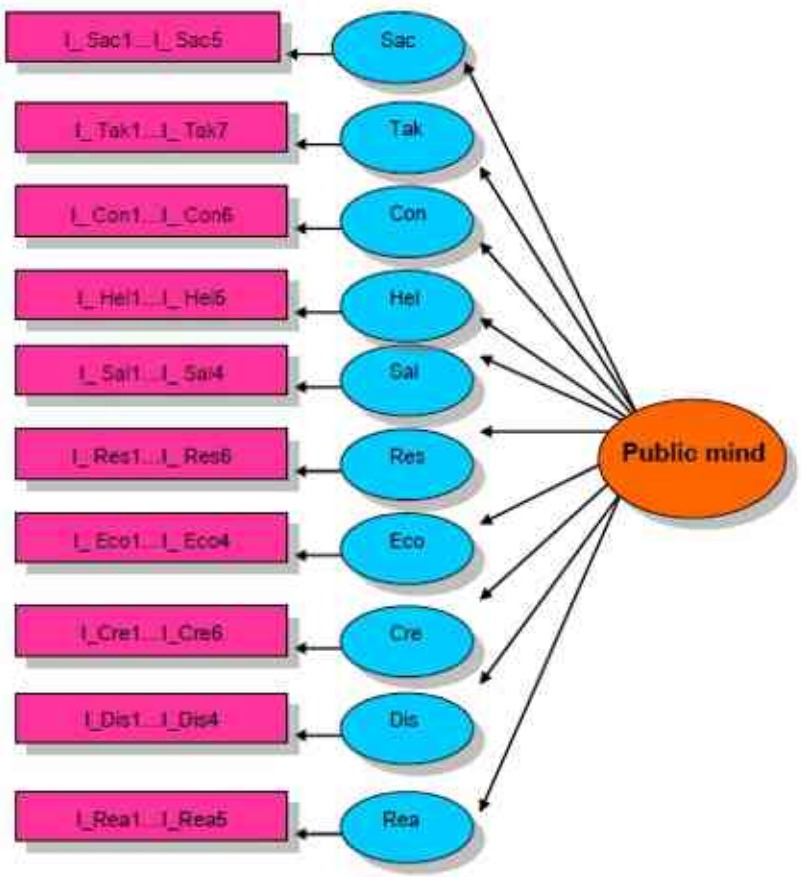
1. ผลการสังเคราะห์เอกสาร/งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับจิตสาธารณะ ได้ตัวชี้วัดจิตสาธารณะ จำนวน 10 องค์ประกอบ 68 ตัวชี้วัด และผลการตรวจสอบตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลางจากผู้เชี่ยวชาญว่ามีความถูกต้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดหรือไม่ ได้ตัวชี้วัดจิตสาธารณะ จำนวน 10 องค์ประกอบ 52 ตัวชี้วัด ได้แก่

1.1 องค์ประกอบด้านการเสียสละต่อส่วนรวม จำนวน 5 ตัวชี้วัด
1.2 องค์ประกอบด้านการดูแลรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม จำนวน 7 ตัวชี้วัด
1.3 องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม จำนวน 6 ตัวชี้วัด
1.4 องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น จำนวน 5 ตัวชี้วัด
1.5 องค์ประกอบด้านการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม จำนวน 4 ตัวชี้วัด
1.6 องค์ประกอบด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ จำนวน 6 ตัวชี้วัด
1.7 องค์ประกอบด้านการประหยัดและถนอมในการใช้ของส่วนรวม จำนวน 4 ตัวชี้วัด
1.8 องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่อสังคม จำนวน 6 ตัวชี้วัด
1.9 องค์ประกอบด้านการมีวินัยในการใช้ของส่วนรวม จำนวน 4 ตัวชี้วัด
1.10 องค์ประกอบด้านการมีเหตุผลและความรอบคอบในการใช้ของส่วนรวม จำนวน 5 ตัวชี้วัด

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองตัวชี้วัดในองค์ประกอบแต่ละด้าน จำนวน 10 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งหมด และเมื่อตรวจสอบความสอดคล้องด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองฯก็พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน โดยพิจารณาได้จากค่า ไค-สแควร์ ที่มีค่าเท่ากับ 16.92 และมีค่าความน่าจะเป็นที่เหตุการณ์นี้จะเกิดขึ้นถ้าสมมติฐานหลักเป็นจริงเท่ากับ 0.059 ($p = 0.059$) ที่องศาอิสระเท่ากับ 9 ($df = 9$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความ

กลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 รวมทั้งค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .028

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง10 องค์ประกอบพบว่า ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.29 ถึง 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และจากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ (Res)



Public mind คือ จิตสาธารณะ

F1 คือ องค์ประกอบด้านการเสียสละต่อส่วนรวม

F2 คือ องค์ประกอบด้านการดูแลรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม

F3 คือ องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม

F4 คือ องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น

F5 คือ องค์ประกอบด้านการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม

F6 คือ องค์ประกอบด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ

F7 คือ องค์ประกอบด้านการประหยัดและถนอมในการใช้ของส่วนรวม

F8 คือ องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่อสังคม

F9 คือ องค์ประกอบด้านการมีวินัยในการใช้ของส่วนรวม

F10 คือ องค์ประกอบด้านมีเหตุผลและความรอบคอบในการใช้ของส่วนรวม

I_Sac1...I_Sac5 คือ ตัวชี้วัดด้านการเสียสละต่อส่วนรวม ตัวที่ 1 ถึง 5

I_Tak1...I_Tak7 คือ ตัวชี้วัดด้านการดูแลรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม ตัวที่ 1 ถึง 7

I_Con1...I_Con6 คือ ตัวชี้วัดด้านการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม ตัวที่ 1 ถึง 6

I_Hel...I_Hel5 คือ ตัวชี้วัดด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ตัวที่ 1 ถึง 5

I_Sal1...I_Sal4 คือ ตัวชี้วัดด้านการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม ตัวที่ 1 ถึง 4

I_Res1...I_Res6 คือ ตัวชี้วัดด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะสมบัติ 1 ถึง 6

I_Eco1...I_Eco4 คือ ตัวชี้วัดด้านการประหยัดและถนอมในการใช้ของส่วนรวม ตัวที่ 1 ถึง 4

I_Cre1...I_Cre6 คือ ตัวชี้วัดด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่อสังคม ตัวที่ 1 ถึง 6

I_Dis1...I_Dis4 คือ ตัวชี้วัดด้านการมีวินัยในการใช้ของส่วนรวม ตัวที่ 1 ถึง 4

I_Rea1...I_Rea5 คือ ตัวชี้วัดด้านมีเหตุผลและความรอบคอบในการใช้ของส่วนรวมตัวที่ 1 ถึง 5

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบในแบบจำลองตัวชี้วัดจิตสาธารณะ

ตาราง 1 ค่าสหสัมพันธ์ ค่า Bartlett's Test และค่า KMO ขององค์ประกอบในแบบจำลองตัวชี้วัดจิตสาธารณะ

องค์ประกอบ	**Sac**	**Tak**	**Con**	**Hel**	**Sal**	**Res**	**Eco**	**Cre**	**Dis**	**Rea**
Sac	1									
Tak	.208**	1								
Con	.107**	.132**	1							
Hel	.029	.124	.254**	1						
Sal	.324**	.102	.132**	.521**	1					
Res	.189**	.159**	.125**	.358**	.587**	1				
Eco	.217**	.134**	.187**	.249**	.154**	.311**	1			
Cre	.015	.100**	.247**	.257**	.187**	.196**	.054	1		
Dis	.187**	.212**	.298**	.187**	.198**	.185**	.138**	.084**	1	
Rea	.014	.321**	.065	.152*	.241**	.214**	.245**	.412**	.059*	1
Bartlett's Test of Sphericity = 2195.13 p = 0.01										
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) = 0.489										

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 1 แสดงว่า องค์ประกอบในแบบจำลองตัวชี้วัดจิตสาธารณะส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p<.01) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.014 ถึง 0.587 และเมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2195.63 (p<.01) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO ที่มีค่าเท่ากับ 0.489 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบในแบบจำลองตัวชี้วัดจิตสาธารณะซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบจำลองตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี (Public Mind)

ลำดับ	องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	R^2	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
1	Sac	0.66**(0.04)	0.46	0.35
2	Tak	0.71**(0.03)	0.57	0.42
3	Con	0.58**(0.03)	0.41	0.32
4	Hel	0.69**(0.05)	0.50	0.39
5	Sal	0.79**(0.03)	0.64	0.46
6	Res	0.82**(0.04)	0.68	0.49
7	Eco	0.29**(0.03)	0.25	0.17
8	Cre	0.51**(0.03)	0.36	0.28
9	Dis	0.35**(0.02)	0.30	0.20
10	Rea	0.47**(0.03)	0.33	0.25
Chi-square = 19.92		df = 9	P = 0.059	
GFI = 1.00		AGFI = 0.97	RMSEA = 0.28	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 แสดงว่าแบบจำลองตัวชี้วัดจิตสาธารณะ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ที่มีค่าเท่ากับ 19.92 และมีค่าความน่าจะเป็นที่เหตุการณ์

นี้จะเกิดขึ้นถ้าสมมติฐานหลักเป็นจริงเท่ากับ 0.059 ที่องศาอิสระเท่ากับ 9 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97 รวมทั้งค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .028

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ขององค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.29 ถึง 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะพัฒนาเป็นตัวชี้วัดในการวัดจิตสาธารณะ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 (Res) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)เท่ากับ 0.68 รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 5 (Sal) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)เท่ากับ 0.64 และจากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบของตัวชี้วัดจิตสาธารณะที่มีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบ Res องค์ประกอบ Sal และองค์ประกอบ Tak โดยมีค่าเท่ากับ 0.49, 0.46 และ 0.42 ตามลำดับ

สำหรับการสร้างสเกลองค์ประกอบนั้นผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์มาใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบของตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลางด้วยวิธีการบวก ได้ผลดังสมการต่อไปนี้

Public Mind = 0.35(Sac) + 0.42(Tak) + 0.32(Con) + 0.39(Hel) + 0.46(Sal)
+ 0.49(Res) + 0.17(Eco) +0.28(Cre)+0.20(Dis)+0.25(Rea)

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผลในประเด็นของลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ชี้วัดถึงจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลางมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ชี้วัดถึงจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัยที่พบว่าการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ชี้วัดถึงจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง สามารถเรียงลำดับจากที่มีความสำคัญมากไปน้อย ได้ดังนี้ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือองค์ประกอบด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะ องค์ประกอบด้านการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม องค์ประกอบด้านการดูแลรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวม องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือผู้อื่น องค์ประกอบด้านการเสียสละต่อส่วนรวม องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม องค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่อสังคม องค์ประกอบด้านการมีเหตุผลและความรอบคอบในการใช้ของส่วนรวม องค์ประกอบด้านการมีวินัยในการใช้ของส่วนรวม องค์ประกอบด้านด้านการประหยัดและถนอมในการใช้ของส่วนรวม โดยมีคะแนนสัมประสิทธิ์คะแนน องค์ประกอบเท่ากับ

0.49, 0.46, 0.42, 0.39, 0.35, 0.32, 0.28, 0.25, 020 และ 0.17 ตามลำดับนั้น ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบด้านการรับผิดชอบต่อสาธารณะ เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงคุณลักษะของการเป็นผู้มีจิตสาธารณะได้มากที่สุด เพราะการรับรู้ของคนโดยทั่วไปการรับผิดชอบต่อสาธารณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของพิริยา นิลมาตร (2558) และยุทธนา วรุณปิติกุล (2559) ที่กล่าวว่า การรับผิดชอบต่อสาธารณะในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสังคม และสาธารณะ มีการเรียนรู้การทำความเข้าใจและปฏิบัติร่วมกันด้วยความเต็มใจไม่ถูกบังคับ มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะต่างๆ ไม่ว่าจะมีคนเห็นหรือไม่เห็นก็ตาม ทำด้วยความเต็มใจ สมัครใจ รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านการเคารพสิทธิในการใช้ของส่วนรวม องค์ประกอบด้านการดูแลรักษาทรัพย์สมบัติของส่วนรวมนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีความครอบคลุมถึงการมีจิตใจที่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อเรื่องของส่วนรวม มีการใช้สิ่งของของส่วนรวมอย่างรับผิดชอบ การถือเป็นหน้าที่ในการดูแลทรัพย์สมบัติของส่วนรวม ดังที่ การศึกษาของอัญชลี ยิ่งรักพันธุ์ (2555) และผู้ทำการศึกษาอีกหลายท่าน เช่น มุฑิตา หวังคิด (2557), บุญทัน ภูบาล (2549), พรพรหม พรรคพวก (2556), และสุคนธรส หุตะวัฒนะ (2560) ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ กำหนดตัวชี้วัดจากการดูแลรักษาของส่วนรวม ใช้ของแล้วเก็บเข้าที่ ลักษณะการใช้ของส่วนรวม รู้จักใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัดและทะนุถนอม ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการอยู่ร่วมกันในสังคม ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยหรือในสังคมอื่นๆ ต้องอาศัยความรัก ความเอื้ออาทร และความสามัคคี ซึ่งการกระทำเช่นนี้ จะทำให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมลดน้อยลง ทำให้เกิดความปรารถนาที่จะเข้าไปช่วยเหลือ โดยรับรู้ถึงสิทธิควบคู่ไปกับหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนึกถึงพลังของตนว่าสามารถเข้าไปทำประโยชน์ให้กับบุคคลอื่นๆ ได้ และองค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่อสังคมนั้นมีความสำคัญต่อการมีจิตสาธารณะซึ่งนักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีความต้องการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น พร้อมที่จะสร้างสรรค์และสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสังคมในเรื่องจิตสาธารณะ เป็นคนเก่ง คนดี และอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข สร้างองค์ความรู้ที่สามารถพึ่งพาได้ รวมทั้งมีพลังในการสรรค์สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน อย่างยั่งยืนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการศึกษาสิ่งใหม่ๆ ในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม การมีความสามารถในการสร้างสรรค์ความรู้ จะทำให้เกิดการสะสมขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้และเรียนรู้เพิ่มอยู่ตลอดเวลาเพื่อความมีศักยภาพของสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลของการพัฒนาตัวชี้วัดในครั้งนี้ รวมถึงเครื่องมือวัดที่พัฒนาขึ้น ไปประเมินสภาพ

ที่เป็นจริงของกศึกษาระดับปริญญาตรี ว่ามีคุณลักษณะตามองค์ประกอบต่างๆ มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะได้อย่างเหมาะสม

1.2 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพิจารณาจัด แนวทางฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษาต่อไป นอกจากนี้ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาจิตสาธารณะของนักศึกษาต่อไปในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาปริญญาตรีในครั้งนี้ ทำในภาพรวมของนักศึกษาทุกสาขาวิชาและทุกชั้นปี โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างสาขาวิชาชั้นปี เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาปริญญาที่มีคุณลักษณะเฉพาะมากขึ้น จึงควรศึกษาในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่ละชั้นปีของนักศึกษา และควรแยกตามกลุ่มวิชา ตามกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.2 ควรมีศึกษาในเชิงการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (participation action research) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการสร้างเสริมจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้ตัวชี้วัดจิตสาธารณะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นเครื่องมือขั้นต้น และเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). โรงเรียนสร้างคนมีจิตสาธารณะ. *การศึกษา, 2*(65), 3-17.

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2545). *การพัฒนาตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิตทางการศึกษา : การประยุกต์ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และแสวง ปิ่นมณี. (2556). *ดัชนีทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2559). *สอนเด็กให้มีจิตสาธารณะ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วีพรินท์

บุญทัน ภูบาล. (2549). *การใช้วีดิทัศน์ละครหุ่นเชิดเป็นตัวแบบเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พรพรหม พรรคพวก. (2556). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ในสหวิทยาลัยเขตกรุงเทพตะวันออก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พิริยา นิลมาตร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสำนึกสาธารณะของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มุทิตา หวังคิด. (2557*). การฝึกทักษะการแก้ปัญหาโดยการนำเสนอสถานการณ์ผ่านสื่อคอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะในนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ยุทธนา วรุณปิติกุล. (2559). *สำนึกพลเมือง.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม

วรรณี แกมเกตุ. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้สมการโครงสร้างกลุ่มพหุ และโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. (2560). เพื่อสังคม. *วารสารการศึกษา. 26*(12), 18-20.

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวม คุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ (*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุคนธรส หุตะวัฒนะ. (2560). *ผลการใช้โปรแกรมพัฒนาจิตสาธารณะด้วยเทคนิคการเสนอตัวแบบผ่านภาพการ์ตูนร่วมกับการชี้แนะทางวาจาที่มีต่อจิตสาธารณะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หฤทัย อาจปรุ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิตและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี ยิ่งรักพันธุ์. (2550). *ผลการใช้สถานการณ์จำลองกับเทคนิคการประเมินจากสภาพจริงเพื่อพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

Johnstone, James N. (1981). *Indicators of education systems.* London: UNESCO.

Schmitz, C.C. (1993). Assessing the validity of higher education indicators. *Journal of Higher Education,* 64, 503-519.

IDEOLOGIES IN THAI POLITICS

Neeranuit Traijakvanich[1] and Rujira Rojjanaprapayon[2]

[1]Master Degree, School of Language and Communication, National Institute of Development Administration, Thailand

[2]Assistant Professor of Communication Acting Assistant Director for Academic Affairs and Innovation Research, College of Innovation Management Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail address: neeranuit@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 16 มกราคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 6 สิงหาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 18 มกราคม 2562

Abstract

This discussion paper aims to collect ideologies regarding rhetorical criticism in Thai politics, specifically relating to addresses given through radio and television nationwide. This article continues the discussion of ideologies in Thai politics by separating ideologies into three categories: (1) political ideology, (2) economic ideology, and (3) social and cultural ideology. In the category of political ideology, four political ideologies were found, including (1) authoritarianism, (2) monarchy, (3) nationalism, and (4) democracy. In the category of economic ideology, three economic ideologies were found, including (1) capitalism, (2) materialism, and (3) self-sufficiency economy ideology. In the category of social and cultural ideology, three social and cultural ideologies were found, including (1) feudalism, (2) patriarchy, and (3) Buddhism. Drawing on ideological insights from Thai politics, this article can further be utilized to investigate rhetorical strategies and ideological criticism in future Thai politics and other nation's politics.

Keywords: Thai politics, Rhetoric, Criticism, Ideology, Values

Introduction

Information on Thai political ideologies have been sparse; therefore, this discussion paper has gathered ideologies according to Foss' ideological framework. The framework is applied in the field of Thai politics. This discussion paper focused on ideologies distributed by

politicians of Thailand, explicitly related to addresses given through national radio and television, as radio and televised broadcasts have been prevailing avenues for political ideologies.

Many Thai politicians employed radio and television as mediums to communicate with the public because of the ability to reach the masses of people with political propaganda. Key political ideologies, such as justice and freedom, are smoothly distributed to the general public, which influence people's thoughts and belief systems (Hall, 1976). The enforcement of political ideologies structures individual's reality into a certain way, and it has great impact over an individual's beliefs, thoughts, conversations and behaviors (Hall, 1976; Hofstede, 2001). By revealing political ideologies distributed by Thai politicians, the study reveals beliefs, values, and attitudes of people toward the political realm in society (Littlejohn & Foss, 2008). In academic settings, politicians who distribute political ideologies through speech are considered rhetors, referring to a person who employs language as symbols in an effort to communicate or persuade others (Brummett, 2015). Rhetors are governed by particular ideologies, which limit one's social realities and shape the way each rhetor portrays the world mechanism (Sillars & Gronbeck, 2001). Most of the time, rhetors persuade others to believe what they want them to believe by distributing sets of ideologies through speech or rhetoric (Brummett, 2015). In this article, four major topics are discussed to provide perspicuous detail on political ideologies in Thai society. The first part of the article is the topic of Thai political history, the second part is televised addresses in Thailand, and the final part is the ideologies and values in the Thai political realm.

Thai Political History

Thailand was governed by the system of absolute monarchy for over 7 centuries prior to June 24, 1932. Thailand's governing system has since then been replaced by a constitutional monarchy, a system of government where the monarchy's power is limited by a constitution (Bunbongkarn, n.d.; constitutional monarchy, n.d.). Thailand has faced political instability, such as changes of governments and coup d'états, throughout its democratic history ("An Overview of Politics and Government in Thailand", n.d.). Coup d'état, a seizure or appropriation of a country by the military, has been a continuing force in Thailand's political record since the Siamese coup d'état in June 1933 (Panda, 2016). The latest coup in Thai history was in 2014. However, the problem started when political turmoil was caused by the

intense clash between the former Prime Minister Thaksin Shinawatra's supporters and the royalists (McNeill, 2010; Panda, 2016). To understand the background of Thailand's rival camps, it is important to acknowledge the two important political figures: Thaksin Shinawatra, the sponsor of the Red Shirts, and Thailand's exiled former prime minister who was on duty between the years, 2001 and 2006, and Sondhi Limthongkul, the leader of the Yellow Shirts, who had triggered the 2006 army coup that toppled the former premier, Mr. Thaksin Shinawatra (McNeill, 2010; Pongsudhirak, 2008). The two political camps played important roles in Thai politics, which turned Thailand into a political battlefield.

Yellow Shirts' Camp

The Yellow Shirts' camp, consisted dominantly of royalists, nationalists, and the urban middle class whom later called themselves the People's Alliance for Democracy (PAD). Mr. Thaksin Shinawatra initially instigated the unification of the Yellow Shirts' camp, as the people of the Yellow Shirts' camp emerged to oppose Mr. Thaksin. The Yellow Shirts protest led up to the military coup of September 2006, which forced Mr. Thaksin out of office with the accusation of corruption and abuse of power (Stout, 2013). By having Mr. Sondhi as their leader, Yellow Shirt protester rumblings began once again when Mr. Thaksin's allies won the post-coup elections in December 2007 and formed a government. The pro-Thaksin governing party was banned for alleged electoral misdemeanors, thus a new Democratic Party government under Abhisit Vejjajiva took office in December 2008. On September 6th of 2016, Mr. Sondhi, the leader of the Yellow Shirt group, was "convicted of falsifying documents used for a 1.08-billion-baht fraudulent loan" (Bangkok Post, 2016, p.3). Therefore, Mr. Sondhi was sentenced to a twenty-year prison sentence due to the violation of the Securities and Exchange Act.

Red Shirts' Camp

The Red Shirts, a group of supporters of Mr. Thaksin Shinawatra, were formally known as the United Front for Democracy Against Dictatorship (UDD) (The Guardian, 2010). Supporters of the Red Shirts were mainly workers from rural areas outside Bangkok. However, the Red Shirts also included students, left-wing activists and some people of the working classes "who discern attempts by the elite and military to control Thai politics as a threat to democracy" (BBC, 2012). The Red Shirts became discontent when Mr. Thaksin was ousted as prime minister

by a military staged coup on the grounds of corruption (BBC, 2012). Even though several encounters between the protesters and the military forces occurred, a general election was held. Yingluck Shinawatra, Mr. Thaksin's sister, who led the Pheu Thai party to a landslide victory in July 2011, became Thailand's first woman prime minister and the 28th Prime Minister of the country (BBC, 2012). Even though Mr. Thaksin had been exiled from Thailand, he was continually a paramount patron of the Red Shirts, as he had been very resourceful at exerting a full-spectrum of influence over the Red Shirts (Reuter, 2015).

Televised address in Thailand

A televised address is a tool employed by many powerful public figures, especially in the field of politics, where political ideologies are prevalent (Welch, 2003; Baum & Kernell, 1999). Due to its strong potential, televised addresses grant rhetors the power to influence public opinion, as it is an “ultimate political weapon in shaping the national agenda, mobilizing public opinion, and building support for themselves and the issue positions they espouse” (Welch, 2003, p. 374,). In other words, broadcasted addresses have the opportunity to access every home’s radios and televisions across the nation.

Many Thai politicians employ televised addresses as a medium to communicate with the general public. For instance, Thaksin Shinawatra had a weekly hour-long program entitled “Thaksin Pob Prachachon” also dubbed as “Thaksin meets the people”. Another former Prime Minister who employed weekly televised addresses was Samak Sundaravej, who had a weekly program named “Sonthana Prasa Samak” also dubbed as “talking with Samak”. Abhisit Vejjajiva, the 27th Prime Minister of Thailand also had a weekly program called “Chua Mun Prated Thai Gub Na Yor Abhisit” dubbed as "Be Confident in Thailand with Prime Minister Abhisit" (McCargo, 2003). Due to the 2014 coup, General Prayut Chan-o-cha, the 29th Prime Minister of Thailand, employed weekly televised addresses as a medium to announce the government’s weekly achievements (Royal Thai Government, 2017; Mission Statement and Policies of the Head of the NCPO, 2014).

Ideology

The majority of the people who live in a society are subjected to ideologies, as ideologies are instilled by institutions, for example schools, religions, families and media, through ordinary activities and practices, for instance attending schools, listening to music,

reading newspapers or magazines and watching television (Lippi-Green, 2004; Althusser, 2006). Ideology has a great influence over how people think, act, and speak as it refers to beliefs that have the capability of influencing an individual's consciousness, shaping an individual's perception, and dominating how a person interprets individual personal experiences (Althusser, 2006). Hegemony refers to a privileged ideology. The term constitutes a social control and a form of domination by more powerful ideologies over the less powerful ideologies. When an ideology becomes hegemonic, the ideology will be very powerful so that it could control what people should see as natural or obvious through the establishing of norms (Foss, 2009). The result of an ideological hegemony is that a culture has the dominant way of seeing the world in a certain domain, in which a certain group of people are benefitted (Sillars & Gronbeck, 2001). Since dominant ideologies direct how an individual judge or perceives what is real and natural, oppositional ideologies are marginalized.

According to Foss (2009) dominant ideology relates to power and control. Dominant ideologies are created by the upper echelons of the administrative class or the elites, to gain self-benefits and maintain their superior status, power and domination (Molyneux, 2006). Dominant groups of people distribute dominant ideologies to control beliefs, morals, attitudes and values of the mainstream in a society. Upper administrative classes employ ideology as a mechanism to facilitate social control using institutions, such as religion, education system, family, law, politics, press and culture, to persuade members of the society to adopt and support the dominant ideology, while oppressing or marginalizing less popular ideologies (Clarke, 2015). Social organization is considered a facet that grants titles and classifies an individual into different social classes, which causes oppression and discrimination towards a group of people who are not able to cope with the established ideologies (Molyneux, 2006).

Ideologies in Thai Politics

In Thailand, Thais are also influenced by distinct sets of ideologies and values shown through their attitude and behavior. Ideologies found in the Thai political realm are not only limited to political ideologies. Instead, the ideologies can be separated in three categories, namely political, economic, and social and cultural ideologies (Chutong, 2016; Steger, 2008; Panda, 2016; Vanijaka, 2017).

Political ideology

Political ideology is a set of related beliefs, which shape the political perspective of an individual and hierarchy of social class (Seliger, 1977). Since political ideology explains the way a society works, every individual in a society must possess political ideology with or without notion (Foss, 2009; Nilsson & Erlandsson, 2015). In Thai society, four political ideologies were mentioned, namely authoritarianism, monarchy, nationalism, and democracy.

Authoritarianism is a form of government that has strong central power, where freedom of the people is limited. Monarchy, similar to an authoritarian form of government, has high respect towards the monarchy, where kings and queens rule the kingdom and possess the status of the suzerain of a country. Nationalism, however, is a set of beliefs which promotes the greatness of being unified as a nation, the quality of wholeness, and fostering the love and reverence for the country. Lastly, democracy is a governing system that emphasizes equality, rights, freedom, and respect for the majority of the population.

Authoritarianism and monarchy have been the dominant ideologies influencing Thailand's governing systems. The deep-rooted political ideologies have effectively been creating an authoritative class, where the absolute power is based on arbitrary use of power (Vanijaka, 2017). Dhammaraja, the concept which the king must rule his country according to the teachings of the Buddha, is considered a solid link connecting politics with religion in Thailand (Vanijaka, 2017). However, the status of the king remains the same, where absolute loyalty is expected from his subjects, as in return, the king will protect the people and maintain peace in the kingdom (Chuatong, 2016). In 1932, the system of absolute monarchy was overthrown and the institution's significant power was plundered. With King Bhumibol Adulyadej, the monarch was considered an essential institution within the constitutional monarchy system. In spite of the monarchy not having political or administrative powers under the system of constitutional monarchy, the monarchy had great influence over Thailand's political realm (Maisrikrod, 1992). Moreover, King Bhumibol Adulyadej was crucial for the country's political stability, and had been the symbol of the foremost institution of the nation and the people, especially during times of political crisis.

While Western society went through the Age of Discovery, the Age of Reason, the Age of Enlightenment, etc. to achieve democracy, "Thailand went straight from absolute monarchy into democracy, bypassing periods of liberalization, reason, and enlightenment that are the logical steps to arrive at humanistic democratic ideals" (Vanijaka, 2017, p.3). Thailand

completely changed its administrative ideology to democracy in 1932, however, at the time, the structure of Thai society was insufficiently prepared for the change, resulting in the newly installed democracy to frequently fail. The democratic failures proved that authoritarianism and the monarchy, which had embedded themselves deeply into the Thai society, had triumphed over democracy. Throughout Thailand's political history, it seemed to be that Thais only understood and implemented democracy at the surface level and were yet to understand the core of democracy (Chuatong, 2016). Democracy is highly related with equality, rights, liberty and various types of freedoms, for instance freedom of expression and speech. Conservatism, which refers to a political philosophy that favors traditional beliefs and customs and seeks to preserve the status quo, is considered an obstacle to democracy dominating the upper ranks of the social and economic structures (Vinijjkul, 2008).

The rise of nationalism was estimated to begin during the reigns of Kings Rama V - VII, when aristocrats attempted to create the essence of "Thainess" and the Thai nation, by instilling cultural values using national arts and cultures, such as Buddhism, Thai language, and Thai culture (Hutt, 2016). Nationalism, still co-existing with the transition, was considered as a tool, enabling other nations to acknowledge Thainess and Thai culture (Panda, 2016). The reinforcements for the love of the nation had made Thai people proud of their nationality and later developed into ego and broadened into discrimination (Hutt, 2016). Unfortunately, nationalism among Thais had created unfavorable characteristics such as a discrimination against neighboring countries which are still present in the current Thai society (Stueber, 2006).

Economic Ideology

The second type of ideology found in the Thai political realm is economic ideology. Economic ideologies have played crucial roles in the evolution of Thai society's perspectives on capitalism, materialism, and the self-sufficiency economy ideology (Chuatong, 2016; Melé, 2014; Shrum et al., 2013).

Capitalism and materialism are the most influential economic ideologies in Thai society (Chuatong, 2016). Capitalism is an economic system that focuses on profit and the ownership of capital goods. The free market mechanism, one of the prime objectives of capitalism, is intended to impart individuals with their own profit. It may be said that "capitalism is the only system that led to the freedom of slaves, the end of feudalism, the equal rights of all individuals, regardless of race, color, sex, etc." (Whipple, 2014, p.6). Materialism is a form of

philosophical monism, where the supreme value lies upon material wealth rather than spiritual, intellectual, and cultural wealth. The core of capitalism and materialism is comparable, as both prioritize the possession of wealth and revolve around materialistic concerns (Melé, 2014).

Even though capitalism generates prosperity within a society and allows individuals of the society to have rights to freely own products, services, labor, and physical assets, it also bolsters discrimination and inequality within a society (Melé, 2014). Capitalism is seen as a cause of materialism, and "materialism has caused people to judge themselves based on others and judge their own greatness based on how much noticeable wealth they have acquired," (Whipple, 2014, p.6). The rise of capitalism in Thailand escalated during the Bowring Treaty. The friendship between the Kingdom of Siam and the British Empire was the origin of international free trade, the use of currency, and the beginning of the great influence of capitalism in Thailand (Settho, 1989). The economic system of capitalism greatly influenced Siam to develop its industrial systems and infrastructures, however, advancement, which was not evenly spread, created economic inequality and revenue gaps (Koizumi, 2008). Evidence of capitalism's impact over Thai society and economy are the stigma of corruption among Thai politicians and the inconsistent value of Thai currency over the past decades, which has significant influence over the country's economy, the growth of the Thai private sector, and the significant increase of investment by foreign investors within the country. This has led to a materialistic lifestyle for Thais, who are now "using material goods in excess to essentially try and buy their way to happiness. The statistics of the happiness index by the Office of the National Economic and Social Development Board indicated that 62.42% of Thai families were broken families and that their members were miserable because of materialistic lifestyles (Chalapati, 2008). Therefore, it may be said that material wealth and happiness have been highly related in Thai society.

The ideology of a self-sufficiency economy opposes the ideology of materialism. The concept of the self-sufficiency economy was first introduced as an economic approach by the Late King Bhumibol Adulyadej on December 4th, 1997 (Chalapati, 2008). The philosophy was considered a happiness development approach that underlines sufficiency, which means living with moderation, being self-reliant and frugal. Since Thailand has been through many economic crises and recessions, the government has heavily promoted the self-sufficiency economy ideology among Thais by discouraging Thais from relying excessively on conventional

economic theories; nevertheless to adapt a more sustainable and effective economic strategy as an alternative (Chalapati, 2008). The sufficiency economy philosophy became an ideal guide, mentioned and linked, repeatedly by Thai politicians, to beneficial outcomes for the development of the country and its people.

Social and Cultural Ideology

Social and cultural ideology is represented by advancements of mankind, as it refers to a system upheld by a society. Changes in the social environment have been great contributors to the evolution of cultural aspects, which are discernable from certain societies (Chuatong, 2016). In Thailand three major social and cultural ideologies have been prevalent, feudalism, patriarchy and Buddhism (Chuatong, 2016; Settho, 1989).

Feudalism refers to a social system that defines individuals' rights, roles, duties, and statuses. Within feudal mechanics, an individual is categorized at birth into a certain status, defining specific authority, responsibility and benefit. The ideology of feudalism in Thailand originated around 1448 to 1488. King Borommatrailokkanat or King Trailok, reigned during this period, formalizing and centralizing the Sakdina governmental system, the hierarchy based on social and cultural order (Chuatong, 2016). The system clearly created a division between two classes: the nobles and the commoners, categorized by birth, family names and parents. As the strict hierarchical social order defined each individual's status, worth, rights and amount of privilege each individual deserved in the society, each position in the hierarchical order also determined how an individual should behave in a society. Even though feudalism had been employed mainly as a social ideology in Thailand centuries ago, it still resonates in Thai society, as it lies deep in Thai culture (Vanijaka, 2017).

Patriarchy refers to the social structure and procedures where males are the dominant gender, having more authority and roles of social importance than the female gender. In Thailand, patriarchy has played a great role in the society for a long period of time. Despite Thailand's official monogamy law being adopted on October 1st, 1935, Thailand continues modernizing its laws in accordance with the European standard where inequalities between men and women still exist (Baker & Phongpaichit, 2014).

Buddhist beliefs include the rule of karma, the inequality of blessing, the circle of suffering, reincarnation, and merit collection. For over seven centuries, Buddhism has been a vital ideology in Thailand, as it has played a crucial role in supporting institutions including the

political institution (Plamintr, n.d.). Religious institution maintains its relevancy with the political institution, particularly the fact that religion enhances the relations between the ruler and the citizen, while supporting the ideology of the ruler, for instance the Dhammaraja concept (Settho, 1989). Political institutions often provide assistance to religious institutions, for instance land donations that can be used to expand a temple's territory and indirectly increase its influence. The term civil religion has been introduced to Thai society. This ideology upholds the nation, religion and monarchy; as a result, monks provide political security and ideological support to the three principal institutions by spreading the ideology (Komin & Samakkarn, 1979). Karma is a belief under Buddhist doctrine, used to explain the inequality among the people regarding different classes, physical appearance and economic status. Buddhists believe that an individual inherits a karma legacy from previous existences, which result in an inequality of current existence, and not an aggregation of individuals (Settho, 1989).

The 29th Prime Minister of Thailand, General Prayut Chan-o-cha, introduced national core values to be recited every morning by children in every public and private school nationwide, as fundamental beliefs which every Thai must adhere to (NNT, 2014). The national core values could be categorized under politics, economics, and social and cultural categories of ideology. For instance, being respectful of laws, elderly and seniority, and being grateful to one's parents, and teachers derived from feudalism. Meanwhile, maintaining morality, having a sense of shame over guilt and sins, and upholding the Buddhist religion, formulated three main pillars of the country, manifested from Buddhist ideology. Moreover, understanding the true essence of democratic ideals with King as Head of State, being conscious and mindful of action in line with the King's royal statements, and upholding the monarchy as one of the three main pillars of the country are examples of the monarchy ideology. In sum, it is impossible for political, economic, and social and cultural ideologies to be separated in an isolated element, as the ideologies are intertwined with one another in the social system. Some ideologies have a long history of existence and continue to influence present society as a result from its original purpose of perpetuating control. Ideologies and values are profoundly imbedded in Thai behaviors and other social and cultural processes, especially language use.

Three main categories of ideologies are found in Thai politics. The major categories are political, economic, and social and cultural ideologies. Exploring ideologies in the Thai political realm has led to a better understanding of specific persuasive strategies hidden within

speeches of Thai political figures. This collection set can further be utilized to investigate rhetorical strategies and ideological criticism in future Thai politics and other nation's politics.

References

Aljazeera. (n.d). *Ex-Thai PM indicted for murder over crackdown.* Retrieved December 12, 2013, from http://www.aljazeera.com/news/asia-pacific/2013/12/ex-thai-pm-indicted-murder-over-crackdown-201312124742542360.html?utm=from_old_mobile

An Overview of Politics and Government in Thailand. (n.d.). Retrieved from http://human.uru.ac.th/ ThaiStudies/AjYoungyut.pdf

Bangkok Post. (2016). *Sondhi goes to jail for 20 years*. Retrieved from https://www.bangkokpost.com/learning/advanced/1079633/sondhi-goes-to-jail-for-20-years

Baum, M. A., & Kernell, S. (1999). Has cable ended the golden age of presidential television? *American Political Science Review* 93, 99-114.

Brummett, B. (2015). *Rhetoric in popular culture* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Bunbongkarn, S. (n.d.). *Democracy and Monarchy in Thailand*. Retrieved from http://www.Thailandtoday.in.th/monarchy/elibrary/article/194

Chalapati, S. (2008). Sufficiency Economy as a Response to The Problem of Poverty in Thailand. *Asian Social Science, 4*(7), 3-6.

Chuatong, R. (2015). *Rhetorical criticism on values and ideologies embedded in the works appearing in the book "Wakthong Nai Wannakadee Thai"*. (Master's thesis), National Institute of Development Administration.

Clarke, J. (2015). *Stuart Hall and The Theory and Practice of Articulation*. *36*(2), 275-286.

Constitutional monarchy. (n.d.). *In Merriam-Webster's collegiate dictionary*. Retrieved from https://www.merriam-webster.com/dictionary/constitutional%20monarchy

Europe Solidaire Sans Frontières. (2016). *Sondhi Limthongkul,Thai Media Magnate, Pays the Price for Backing Wrong Royalist Faction*. Retrieved from http://www.europesolidaire.org/spip. php?article38925

Foss, Sonja K. (2009). Rhetorical criticism : exploration and practice. Long Grove, Ill. :Waveland Press

Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. New York, NY: Anchor Press.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing "Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations (2nd ed).* Thousand Oaks, CA: Sage.

Hutt, D. (2016). *Thai nationalism and the rise of Buddhist extremism*. Retrieved from http://sea-globe.com/thai-nationalism-and-the-rise-of-buddhist-extremism/

Koizumi, J. (2008). Siamese inter-state relations in the late nineteenth century: from an Asian regional perspective. *Taiwan Journal of Southeast Asian Studies, 5*(1), 65-92.

Komin S., & Samakkarn S. (1979). Value and Thai value system: Investigating instrument. *National Institute of Development Administration*, 66-89.

Lefevre, A. S., & Marshall, R.C. (24 February, 2016). *Ousted Thai PM Thaksin's influence shows signs of waning*. Retrieved from https://www.reuters.com/article/us-thailand-politics-thaksin/ousted-thai-pm-thaksins-influence-shows-signs-of-waning-idUSKCN0VX0PA

Lippi-Green, R. (2004). Language ideology and language prejudice. Language in the USA: *Themes for the twenty-first century*, 289-304.

Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2008). *Theories of human communication.* Belmont, CA: Thomson /Wadsworth.

Maisrikrod, S. (1992). *Thailand's two general elections in 1992: democracy sustained*: Institute of Southeast Asian. *75*

McCargo, D. (2005). *Network monarchy and legitimacy crises in Thailand*. The Pacific Review, *18*(4), 499-519.

McNeill, D. (2010). *The supporters of ousted Prime Minister Thaksin Shinawatra are massing again.* Retrived from http://www.independent.co.uk/news/world/asia/red-shirt-v-yellow-shirt-thailands-political-struggle-2057293.html

MCOT. (2015). *'NCPO chief to deliver televised address every Friday,' MCOT, May, 31*. Retrieved from http://www.mcot.net/site/content?id=5389a749be0470deab8b4574#. Vr8-qOueBUQ

Melé, D. (2016). Re-thinking Capitalism: What We can Learn from Scholasticism? *Journal of business ethics, 133*(2), 293-304.

Mission Statement and Policies of the Head of the NCPO. (2014). Retrieved from http://www.mfa.go.th/main/en/media-center/3756/47440-Mission-Statement-and-Policies--of-the-Head-of-the.html

Molyneux, J. (2006). *The role of Ideology*. Retrieved from http://johnmolyneux.blogspot.com/2006/11/role-of-ideology.html

NNT. (2014). *The twelve core values for a strong Thailand.* Retrieved from http://thainews. prd.go. th/banner/en/Core_Values/

Panda, A. (2016). *Thailand After King Bhumibol Adulyadej: Succession, Civil-Military Relations, and Geopolitics.* Retrieved from https://thediplomat.com/2016/10/thailand-after-king-bhumibol -adulyadej-succession-civil-military-relations-and-geopolitics/

Plamintr, S. (n.d.). *Buddhism and Thai Society: BuddhaSasana*. Retrieved from https://www. budsas .org/ebud/ebdha108.htm

Pongsudhirak, T. (2008). Thailand Since the Coup. *Journal of Democracy, 19*(4), 140-153. Johns Hopkins University Press. Retrieved October 28, 2018, from Project MUSE database.

Reuter. (2015). *Thailand charges 19 'red shirt' leaders with violating junta ban.* Retrieved from: https://www.reuters.com/article/us-thailand-politics-redshirts/thailand-charges-19-red-shirt-leaders-with-violating-junta-ban-idUSKBN1450FS

Reuter. (2016). *Thai Navy to buy and help harvest rice as farmers struggle.* Retrieved from http://www.reuters.com/article/us-thailand-politics-rice-idUSKBN1330 S6

Royal Thai Government. (2017). Retrieved from http://www.thaigov.go.th/news/contents/ details/ 4496

Seliger, M. (1977). *The Marxist Conception of Ideology*. Cambridge University Press.

Settho, R. (1989). *Thai social and cultural structure*. Bangkok: Thai Watthanapanich

Shrum, L., Wong, N., Arif, F., Chugani, S. K., Gunz, A., Lowrey, T. M., . . . Ruvio, A. (2013). Reconcep tualizing materialism as identity goal pursuits: Functions, processes, and consequences. *Journal of Business Research, 66*(8), 1179-1185.

Sillars, M. O., & Gronbeck, B. E. (2001). *Communication criticism: Rhetoric, social codes, cultural studies.* Prospect Heights, Ill: Waveland Press.

Steger, M. B. (2008). *The rise of the global imaginary: Political ideologies from the French revolution to the global war on terror*. New York, NY.: Oxford University Press.

Stout, B. (2013). *Thaksin Shinawatra: Love Him Or Hate Him. TIME. November 7*. Retrieved from http://world. time.com/2013/11/07/thailands-color-war-why-red-hates-yellow/

Stueber, K. R. (2006). How to Structure a Social Theory?: A critical response to Anthony King's the structure of social theory. *Philosophy of the Social Sciences*, 36, 95-104.

The Guardian. (26 February, 2010). *Thaksin Shinawatra: from billionaire to fugitive ex-prime minister*. Retrieved from: https://www.theguardian.com/world/gallery/2010/feb/26/ thailand

The Nation. (2016). *Sondhi Limthongkul and justice in Thailand*. Retrieved from http://www.nationmultimedia.com/news/opinion/tulsathit/30295210

Time. (2014). *Thailand's Military Ruler Has Been Appointed Prime Minister.* Retrieved from http://time.com/3152653/thailand-prayuth-coup-prime-minister/

Vanijaka, V. (2017). *Voranai: Do you know who may daddy is?* Retrieved from http://www.khaoso denglish.com/opinion/2017/12/31/voranai-know-daddy/

Vinijjkul, T. (2008). *Future of the political study in Thailand.* Bangkok: Princess Maha Chakri Sirindhorn Anthropology Centre, 45-51.

Welch, R. L. (2003, June). Presidential Success in Communicating with the Public through Televised Addresses. *Presidential Studies Quarterly, 33*(2), 347–356.

Whipple, K. (2014). *Is capitalism the cause of materialism?* Retrieved from https://bearmarket review.wordpress.com/2014/05/06/is-capitalism-the-cause-of-materialism/

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ธัญญรัตน์ แสงสุริยาโรจน์ ปรมินทร์ โฆษิตกุลพร และ สมบัติ คชายุทธ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

THE ECONOMIC FACTORS AFFECTING THE TRADING VALUE OF SECURITIES OF DOMESTIC RETAIL INVESTORS THROUGH THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND.

Tunyarat Sangsuriyaroj, Paramin Khositkulporn and Sombat Khachayut
Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand
E-mail address: nong_tam_poopoo@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 8 มกราคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 สิงหาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 17 มกราคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ แบบอนุกรมเวลารายเดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560 รวมเป็นระยะเวลา 72 เดือน ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณจากสมการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares – OLS)

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ราคาน้ำมัน (NYMEX) และ ดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (Dow Jones Industrial Average) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และปัจจัยอื่นๆได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ (Inflation Rate), อัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์ (Dividend Yield) และ ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (Business Sentiment Index) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์ (Total Return Index) , อัตราดอกเบี้ย (Interest Rate) และอัตราแลกเปลี่ยน (Exchange Rate) เป็นตัวแปรที่ไม่ได้นำมาใช้คำนวณในสมการ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นเกินกว่า 0.80 ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

คำสำคัญ: ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นักลงทุนรายย่อยในประเทศ

Abstract

In recent years, the rapid growth in research economic factors effects the trading value of securities of domestic retail investors through the Stock Exchange of Thailand. The objective of this study is to study the economic factors affecting the trading value of securities of domestic retail investors through the Stock Exchange of Thailand. By adopting secondary data Monthly time series from January 2012 to December 2017, totaling 72 months. Use quantitative analysis from Multiple Linear Regression Analysis (Ordinary Least Squares - OLS)

The result from the study show that economic factors affecting the trading value of domestic retail investors through the Stock Exchange of Thailand in the same direction as oil prices (NYMEX) and the Dow Jones Industrial Average at the statistical significance level of 0.05 which is based on the assumptions set. In contrast, the Stock Exchange of Thailand (SET Index) is a factor that is in the opposite direction to the trading value of domestic retail investors through the Stock Exchange of Thailand at the statistical significance level of 0.001 which is not on the assumptions set. Moreover, Inflation Rate, Dividend Yield and Business Sentiment Index are not statistically significant. The Total Return Index, Interest Rate and Exchange Rate are variables that are not used to calculate in the equation. Because there is a relationship with other independent variables more than 0.80 causing problems Multicollinearity.

Keywords: Economic factors, SET Index, Domestic retail investors

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ คือ เงินลงทุน ซึ่งปริมาณเงินลงทุนนี้เป็นเครื่องมือชี้วัดเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศ หากปริมาณเงินลงทุนเพียงพอต่อความต้องการใช้เงินลงทุนเพื่อไปลงทุนในโครงการต่างๆ ทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน ย่อมทำให้เกิดการผลิต การจ้างงานมากขึ้น ลดปัญหาอัตราการว่างงาน ประชากรก็จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีมาตรการการครองชีพที่ดีขึ้น ทำให้มีการจับจ่ายใช้สอยเพื่อการอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถวัดความเติบโตทางเศรษฐกิจได้ โดยดูจากการเปลี่ยนแปลงของผลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product หรือ GDP) ต่อปี ใน พ.ศ. 2555 จนถึง พ.ศ. 2560 เท่ากับ 7.2% , 2.7% , 1.0%, 3.0% , 3.3% และ 3.9% ตามลำดับ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 20 พฤษภาคม 2561) และประชาชนที่มีเงินทุนมากขึ้นสามารถนำเงินมาลงทุนได้หลายช่อง

ทางผ่านตลาดการเงินเพื่อเพิ่มพูนสินทรัพย์ส่วนบุคคล และเงินลงทุนดังกล่าวจะหมุนเวียนกลับมาสู่ระบบเศรษฐกิจเพื่อนำมาขับเคลื่อนการลงทุนต่อไปในอนาคต

ปัจจุบันประชาชนทั่วโลกให้ความสนใจในรูปแบบการออมเงินและการลงทุนในหลายทางเลือกมากขึ้น ซึ่งได้มีการพัฒนาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยประชาชนหันไปให้ความสนใจกับการนำเงินไปลงทุนในเครื่องมือทางการเงินมากอื่น ๆ มากขึ้น ที่นอกเหนือจากการนำเงินไปฝากธนาคารพาณิชย์ ที่ได้อัตราดอกเบี้ยที่ต่ำและปัญหาอัตราเงินเฟ้อที่จะมากระทบทำให้ได้รับอัตราดอกเบี้ยที่แท้จริงลดลง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2561) บุคคลผู้มีเงินออมจึงพยายามหาทางเลือกที่จะสร้างผลตอบแทนสูงสุด โดยนำเงินออมไปลงทุนในตลาดการเงิน เช่น การลงทุนในหุ้น ทองคำ กองทุนรวม เป็นต้น ซึ่งตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นความสำคัญในส่วนนี้ จึงมีการพัฒนาและออกผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ เรียกว่า “นวัตกรรมทางการเงิน (Product Innovation)” เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและการขยายตัวของนักลงทุน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2556)

โดยสถิติการซื้อขายหลักทรัพย์ แยกตามประเภทผู้ลงทุน ในปี 2561 พบว่าผู้ลงทุนสถาบันมีมูลค่าการซื้อขายเฉลี่ยต่อวันเป็นสัดส่วนอยู่ที่ 10.52% ของมูลค่าการซื้อขายรวม เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 9.95% ส่วนบริษัทหลักทรัพย์มีมูลค่าการซื้อขายเฉลี่ยต่อวันเป็นสัดส่วนอยู่ที่ 12.28% ของมูลค่าการซื้อขายรวม เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 35.19% ส่วนผู้ลงทุนต่างประเทศมีมูลค่าการซื้อขายเฉลี่ยต่อวันเป็นสัดส่วนอยู่ที่ 36.39% ของมูลค่าการซื้อขายรวม เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 38.39% และสุดท้ายผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศยังคงมีมูลค่าการซื้อขายเฉลี่ยต่อวันสูงสุดมีสัดส่วนอยู่ที่ 40.82% ของมูลค่าการซื้อขายรวม ซึ่งลดลงจากปีก่อน 2.76% ซึ่งอาจมีผลมาจากเหตุการณ์ทางการเมืองและภาวะเศรษฐกิจของประเทศ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2561)

จากข้อมูลสถิติข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ลงทุนประเภทผู้ลงทุนทั่วไปหรือผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศมีสัดส่วนในการลงทุนและความมีสำคัญในการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์เป็นอย่างมาก หากผู้ลงทุนประเภทดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงการลงทุนอาจส่งผลกระทบต่อภาวการณ์ลงทุนในภาพรวมของตลาดหลักทรัพย์ได้ และจะส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการเลือกลงทุนดังกล่าว เพื่อจะทราบถึงปัจจัยใดมีผลต่อการตัดสินใจลงทุนของผู้ลงทุนรายย่อยในประเทศในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ภาครัฐสามารถนำผลการศึกษานั้นมาพิจารณาในการกำหนดนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งผู้ลงทุนสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจลงทุนให้เหมาะสมกับความเสี่ยงที่ตนเองสามารถยอมรับได้ และทำให้ตลาดทุนไทยเกิดการขยายตัวในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากดัชนีราคาหลักทรัพย์จะเป็นตัวที่สะท้อนการเคลื่อนไหวของราคาหลักทรัพย์ที่ซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ทั้งหมด (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2561) โดยหากมูลค่าการซื้อขายในตลาดโดยรวมมีการปรับตัวสูงขึ้น จะส่งผลให้มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศมีการปรับเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. ดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์ (Total Return Index: TRI) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากการดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์ เป็นดัชนีที่คำนวณจากผลตอบแทนทุกประเภทของการลงทุนในหลักทรัพย์ให้ออกมาในค่าดัชนี เช่น ผลตอบแทนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงมูลค่าหลักทรัพย์ที่ลงทุน (Capital Gain/Loss) เงินปันผล (Dividends) (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2561) ดังนั้นเมื่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ปรับตัวสูงขึ้น จะส่งผลให้ผลตอบแทนสูงขึ้นตามไปด้วย

3. อัตราเงินเฟ้อ (Inflation Rate: In) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากหากอัตราเงินเฟ้อปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลให้ราคาสินค้าและบริการปรับสูงขึ้น บุคคลจึงต้องใช้ปริมาณเงินเพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้สินค้าและบริการชิ้นเดิม (ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน สถาบันกองทุนเพื่อพัฒนาตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2552) บุคคลจึงอาจเลือกออมเงินมากกว่านำเงินมาลงทุนซื้อขายหลักทรัพย์

4. ราคาน้ำมัน (NYMEX) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากดัชนีหลักทรัพย์ปรับตัวลดลงจากผลประกอบการของธุรกิจลดลง จากต้นทุนน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น จากการปรับตัวลดลงของหลักทรัพย์ในขณะที่มูลค่าที่แท้จริงมิได้ลดลง ซึ่งทำให้นักลงทุนบางกลุ่มเข้ามาช้อนซื้อในช่วงที่ราคาหุ้นต่ำกว่ามูลค่าที่แท้จริง (FINNOMENA, 2017)

5. ดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (Dow Jones Industrial Average: JDIA) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์เป็นข้อมูลสำคัญที่เปรียบเสมือนดัชนีชี้วัดสภาวะทางเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศของผู้นำเศรษฐกิจโลก ฉะนั้นเมื่อเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มปรับตัวลดลง จะส่งผลต่อดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ และส่งผลต่อนักลงทุนในตลาดทั่วโลก ฉะนั้นมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศก็จะลงลงตามไปด้วย

6. อัตราดอกเบี้ย (Interest Rate: I) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากหากอัตราดอกเบี้ยมีการปรับตัวสูงขึ้น ทำให้ประชาชนมีแรงจูงใจนำเงินไปฝากธนาคารมากขึ้น เนื่องจากได้ผลตอบแทน

สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้ลงทุนในตราสารทุนในตลาดหลักทรัพย์ลดลง ราคาหุ้นจึงลดลงตามไปด้วย (ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน สถาบันกองทุนเพื่อพัฒนาตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2552)

7. อัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ (Exchange Rate: EX) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากหากอัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐสูงขึ้น (เงินบาทอ่อนค่า) ธุรกิจต้องนำเข้าสินค้าในราคาที่สูงขึ้น ส่งผลให้บริษัทต่าง ๆ ในตลาดหลักทรัพย์ ได้กำไรลดลงหรือขาดทุนอัตราแลกเปลี่ยน นักลงทุนจะชะลอการลงทุน (รัชนีกร วงศ์จันทร์, 2553)

8. อัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์ (Dividend Yield: DIY) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากหากอัตราเงินปันผลเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความน่าสนใจนำเงินเข้าไปลงทุนเพิ่มให้ได้ผลตอบแทนจากการลงทุน ในทางกลับกันหากอัตราเงินปันผลปรับตัวลดลง (จิรัตน์ สังข์แก้ว, 2544) ทำให้ลดความน่าสนใจในการนำเงินเข้ามาลงทุนของนักลงทุน

9. ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (Business Sentiment Index: BSI) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ เป็นตัวเลขที่สะท้อนถึงค่าความเชื่อมั่นทางธุรกิจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ที่ทำการสำรวจจากบริษัท ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งทำให้เห็นภาพลักษณ์ธุรกิจในมุมกว้าง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2559) หากดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจปรับตัวเพิ่มขึ้น นักลงทุนจะเกิดความเชื่อมั่นในการเข้ามาลงทุนมากขึ้น ทำให้มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศปรับตัวเพิ่มขึ้น

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลรายเดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560 รวมเป็นระยะเวลา 72 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการลงทุนในหลักทรัพย์ ก่อนตัดสินใจเลือกลงทุนซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้การลงทุนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ภาครัฐ สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน วางแผนนโยบายในการกำกับดูแล และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อส่งเสริมการลงทุนให้แก่ผู้ลงทุน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการลงทุน

การลงทุนว่า (Investment) หมายถึง การซื้ออสังหาริมทรัพย์หรือหลักทรัพย์ของบุคคลหรือกลุ่มสถาบัน เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ได้รับอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 3 ปี หรืออาจต้องลงทุนนานถึงประมาณ 10 ปี ซึ่งการลงทุนแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การลงทุนเพื่อการบริโภค (Consumer Investment) การลงทุนในธุรกิจ (Business Investment) และการลงทุนในหลักทรัพย์ (Securities Investment) (เฉลิมขวัญ ครุธบุญยงค์, 2557)

แนวคิดการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2558) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์หลักทรัพย์ โดยนำข้อมูลภาวะเศรษฐกิจ ภาวะอุตสาหกรรม และภาวะบริษัทมาวิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดมูลค่าที่แท้จริงของ **อัตราผลตอบแทน ความเสี่ยงจากการลงทุน และมูลค่าของหลักทรัพย์** ดังนี้

การวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจ เป็นการวิเคราะห์ภาพรวมของเศรษฐกิจ หากเศรษฐกิจในประเทศมีการเติบโตขึ้น ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและความสามารถในการทำกำไรของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์เพิ่มขึ้น ราคาของหลักทรัพย์ก็จะปรับขึ้นด้วย ซึ่งอุตสาหกรรมแต่ละอุตสาหกรรมอาจได้รับผลกระทบที่มากน้อยต่างกัน

การวิเคราะห์ภาวะอุตสาหกรรม เป็นการวิเคราะห์วงจรชีวิตของอุตสาหกรรม วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง และวิเคราะห์การแข่งขันในอุตสาหกรรมที่สนใจ เพื่อให้เข้าใจการเคลื่อนไหวของธุรกิจนั้น ๆ แล้วประเมินโอกาสและความเสี่ยงก่อนลงทุน

การวิเคราะห์ภาวะบริษัท เป็นการวิเคราะห์ผลประกอบการของบริษัทที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภายใต้การคาดการณ์เศรษฐกิจและอุตสาหกรรม เพื่อเปรียบเทียบความได้เปรียบของบริษัทในธุรกิจเดียวกัน

ทฤษฎีการเงินเชิงพฤติกรรม (Behavioral Finance) ทฤษฎีนี้กล่าวถึง มนุษย์ไม่ได้มีการใช้เหตุผลในการตัดสินใจเสมอไป เหมือนกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในทฤษฎีดั้งเดิม มนุษย์มีแนวโน้มในการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน โดยเฉพาะเวลาตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องเงินๆทองๆ ในเรื่องการลงทุนก็เช่นกัน

ทฤษฎีอุปสงค์ของเงิน (Demand for Money) ความต้องการถือเงินคือปริมาณเงินที่มีผู้ต้องการถือไว้ในขณะในขณะหนึ่ง โดยแต่ละคนมีวัตถุประสงค์ในการถือเงินที่แตกต่างกัน การถือเงินมีต้นทุนค่าเสียโอกาสที่จะได้ดอกเบี้ยจากการนำเงินไปฝากธนาคารหรือผลตอบแทนจากการลงทุน แต่การที่เราต้องการถือเงินไว้จำนวนหนึ่งเพื่อให้มีสภาพคล่อง มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (กฤตยา ตติรังสรรค์สุข, 2552) คือ

1. ความต้องการถือเงินเพื่อไว้ใช้จ่าย (Transaction Demand for Money)
2. ความต้องการถือเงินเพื่อสำรองไว้ใช้ยามฉุกเฉิน (Precautionary Demand for Money)
3. ความต้องการถือเงินเพื่อไว้เพื่อเกร็งกำไร (Speculative Demand for Money)

อุปสงค์ต่อหลักทรัพย์ คือ ปริมาณความต้องการซื้อขายหลักทรัพย์ ณ ระดับราคาที่แตกต่างกัน ตามวัตถุประสงค์การลงทุนของแต่ละบุคคลบางคนต้องการซื้อหลักทรัพย์เพื่อแสวงหากำไร เป็นกำไรส่วนต่าง (Capital Gains) ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เรียกว่านักเกร็งกำไร (Speculators) ซึ่งอาจได้รับผลตอบแทนสูงหรือขาดทุนสูงเช่นกัน และมีอุปสงค์อีกแบบคือ ความต้องการซื้อหลักทรัพย์เพื่อการลงทุนจริง ๆ โดยหวังเงินปันผลในยะยะยาว เรียกว่านักลงทุน (Investor) ผู้ลงทุนประเภทนี้ต้องพิจารณาคุณภาพของหลักทรัพย์อย่างรอบคอบ (สุเทพ เจริญวรรณ, 2538)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ส่วนตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET), ดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์ (TRI), อัตราเงินเฟ้อ (In), ราคาน้ำมัน (NYMEX), ดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (DJIA), อัตราดอกเบี้ย (I), อัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ (EX), อัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์ (DIY) และดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (BSI) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลรายเดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560 รวมจำนวน 72 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression Analysis) ผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ EViews เพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลและหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ก่อนวิเคราะห์สมการ Regression จะได้ทดสอบเงื่อนไขดังนี้ (เฉลิมพล จตุพร, 2560)

1. ความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
2. สหสัมพันธ์ของตัวคลาดเคลื่อน (Autocorrelation)
3. ความแปรปรวนไม่คงที่ (Heteroskedasticity)

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Data) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่ามัธยฐาน (Medium), ค่าต่ำสุด (Minimum), ค่าสูงสุด (Maximum) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยก่อนทำการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ Regression ผู้วิจัยได้ทำการเปลี่ยนแปลงข้อมูลตัวแปรตามในกลุ่มของดัชนีให้เป็นร้อยละ (ศรัณย์รัชต์ ธีรโชติธนกุล, 2553)

ขั้นที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้วิธี Correlation Matrix หากค่าที่ได้น้อยกว่า 0.8 ยอมรับได้ ไม่ทำให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า “Multicollinearity ”

ขั้นที่ 3 การประมาณค่าระบบสมการแบบจำลอง โดยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares Method : OLS) การทดสอบระดับความสัมพันธ์เพื่อพิสูจน์ความเหมาะสมของ Model จากค่า R^2 (R- Square) ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 โดยหากยิ่งเข้าใกล้ 1 ยิ่งดี ไม่มีเกณฑ์ที่ตายตัว แต่ควรมีค่าประมาณ 0.6 ขึ้นไป และหากมีค่า 0.8 ขึ้นไปจะดีมาก และค่า Adject R^2 ที่ได้ต่ำกว่า R^2 เล็กน้อย ถือว่าเป็นโมเดลที่ดี

สมมติฐาน

H_0 = ไม่มีตัวแปรอิสระใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยในประเทศ

H_1 = มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยในประเทศ

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบปัญหา Autocorrelation โดยใช้วิธี Durbin-Watson Statistic (D.W.) ในการทดสอบ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ Durbin – d ซึ่งมีการแจกแจงอยู่ระหว่าง DL กับ Du โดยหาค่า d จากการเปิดตาราง Durbin-Watson หากค่าอยู่ระหว่าง d_u <d< $4 - d_u$ จะทำให้ไม่เกิดปัญหา Autocorrelation

ขั้นที่ 5 ทดสอบปัญหาความแปรปรวนไม่คงที่ (Heteroskedasticity) โดยใช้ สถิติ Breusch–Pagan–Godfrey Test เพื่อทดสอบปัญหาความแปรปรวนของตัวคลาดเคลื่อน (σ_2) ไม่คงที่ (เฉลิมพล จตุพร, 2560) โดยกำหนดค่า Obs*R-squared ต้องมากกว่า Chi-Square จึงจะไม่เกิดปัญหาความแปรปรวนไม่คงที่

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลอนุกรมเวลาแบบทุติยภูมิ (Secondary Times Series Data) โดยรวบรวมข้อมูลย้อนหลังเป็นรายเดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560 จำนวนทั้งสิ้น 72 เดือน ซึ่งเป็นข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการรวบรวมแหล่งที่มาของข้อมูลจากต่าง ๆ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	แหล่งที่มา
ดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (www.set.or.th)
ดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (www.set.or.th)
อัตราเงินเฟ้อ	ธนาคารแห่งประเทศไทย(www.bot.or.th)/ กระทรวงพาณิชย์ (www.indexpr.moc.go.th)

ตารางที่ 1 แสดงการรวบรวมแหล่งที่มาของข้อมูลจากต่าง ๆ (ต่อ)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	แหล่งที่มา
ราคาน้ำมัน (NYMEX)	U.S. Energy Information Administration
ดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์	เว็บไซต์ (https://finance.yahoo.com)
อัตราดอกเบี้ย	ธนาคารแห่งประเทศไทย (www.bot.or.th)
อัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ	ธนาคารแห่งประเทศไทย (www.bot.or.th)
อัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (www.set.or.th)
ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ	ธนาคารแห่งประเทศไทย (www.bot.or.th)
มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศ	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (www.set.or.th)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ดำเนินตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. เป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เป็นการอธิบายค่าทางสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่ามัธยฐาน (Medium), ค่าต่ำสุด (Minimum), ค่าสูงสุด (Maximum) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยนำข้อมูลที่เป็นอนุกรมเวลา (Times Series Data) แบบรายเดือน ที่ได้รวบรวมมาทำการประมาณค่าสัมประสิทธิ์โดยใช้สมการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression Analysis) ผ่านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares – OLS) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ ว่ามีผลต่อการเคลื่อนไหวของมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนภายในประเทศในทิศทางใด จากแบบจำลองคือ

$$IND = B_0 + B_1 SET + B_2 TRI + B_3 In + B_4 NYMEX + B_5 JDIA + B_6 I + B_7 EX + B_8 DIY + B_9 BSI$$

IND หมายถึง มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศ (หน่วย : พันล้านบาท)

B_0 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นค่าคงที่

B_{1-9} หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นตัวแปรอิสระของปัจจัยทางเศรษฐกิจแต่ละตัว

SET หมายถึง ดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (หน่วย : ร้อยละ)

TRI หมายถึง ดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์ (หน่วย : ร้อยละ)

In หมายถึง อัตราเงินเฟ้อ (หน่วย : ร้อยละ)

NYMEX หมายถึง ราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกา (หน่วย : ดอลลาร์สหรัฐ)

JDIA หมายถึง ดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (หน่วย : ร้อยละ)

I หมายถึง อัตราดอกเบี้ย (หน่วย : ร้อยละ)

EX หมายถึง อัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ (หน่วย : บาท/ดอลลาร์สหรัฐ)

DIY หมายถึง อัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์ (หน่วย : บาท)

BSI หมายถึง ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (หน่วย : ร้อยละ)

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Analysis Descriptive)

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

	Mean	Median	Maximum	Minimum	Std. Dev.
IND	-1.534203	-1.370000	35.550000	-36.640000	16.659650
SET	0.726522	1.260000	7.100000	-9.050000	3.521593
TRI	1.130000	1.510000	6.950000	-9.620000	3.286854
In	1.178261	0.940000	2.770000	0.450000	0.590037
NYMEX	71.629280	59.830000	106.540000	30.620000	24.978450
JDIA	1.188406	0.830000	8.470000	-6.210000	2.741829
I	1.891884	1.730000	2.870000	1.370000	0.567104
EX	32.950430	32.650000	36.160000	29.080000	1.891309
DIY	3.107391	3.090000	3.760000	2.580000	0.265178
BSI	0.179130	-0.210000	12.790000	-14.050000	5.094310

จากตารางที่ 2 ตัวแปรตาม คือ มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศ (IND) มี ค่าเฉลี่ย -1.534203 พันล้านบาท ค่ามัธยฐาน -1.37 พันล้านบาท ค่าสูงสุด 35.55 พันล้านบาท ค่าต่ำสุด -36.64 พันล้านบาท ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 16.659650 พันล้านบาท ส่วนตัวแปรต้นต่างๆ ได้แก่ ร้อย

ละการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) มีค่าเฉลี่ย 0.726522 เปอร์เซ็นต์ ค่ามัธยฐาน 1.26 เปอร์เซ็นต์ ค่าสูงสุด 7.10 เปอร์เซ็นต์ ค่าต่ำสุด -9.05 เปอร์เซ็นต์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.521593 เปอร์เซ็นต์, ร้อยละการเปลี่ยนแปลงของดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์ (TRI) มีค่าเฉลี่ย 1.13 เปอร์เซ็นต์ ค่ามัธยฐาน 1.51 เปอร์เซ็นต์ ค่าสูงสุด 6.95 เปอร์เซ็นต์ ค่าต่ำสุด -9.62 เปอร์เซ็นต์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.286854 เปอร์เซ็นต์, อัตราเงินเฟ้อ (In) มีค่าเฉลี่ย 1.178261 เปอร์เซ็นต์ ค่ามัธยฐาน 0.94 เปอร์เซ็นต์ ค่าสูงสุด 2.77 เปอร์เซ็นต์ ค่าต่ำสุด 0.45 เปอร์เซ็นต์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.590037 เปอร์เซ็นต์ ราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกา (NYMEX) มีค่าเฉลี่ย 71.629280 ดอลลาร์สหรัฐ ค่ามัธยฐาน 59.83 ดอลลาร์สหรัฐ ค่าสูงสุด 106.54 ดอลลาร์สหรัฐ ค่าต่ำสุด 30.62 ดอลลาร์สหรัฐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 24.978450 ดอลลาร์สหรัฐ, ร้อยละการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (JDIA) มีค่าเฉลี่ย 1.188406 เปอร์เซ็นต์ ค่ามัธยฐาน 0.83 เปอร์เซ็นต์ ค่าสูงสุด 8.47 เปอร์เซ็นต์ ค่าต่ำสุด -6.21 เปอร์เซ็นต์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.741829 เปอร์เซ็นต์, อัตราดอกเบี้ย (I) มีค่าเฉลี่ย 1.891884 เปอร์เซ็นต์ ค่ามัธยฐาน 1.73 เปอร์เซ็นต์ ค่าสูงสุดเท่ากับ 2.87 เปอร์เซ็นต์ ค่าต่ำสุด 1.37 เปอร์เซ็นต์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.567104 เปอร์เซ็นต์, อัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ (EX) มีค่าเฉลี่ย 32.950430 บาท/ดอลลาร์สหรัฐ ค่ามัธยฐาน 32.65 บาท/ดอลลาร์สหรัฐ ค่าสูงสุด 36.16 บาท/ดอลลาร์สหรัฐ ค่าต่ำสุด 29.08 บาท/ดอลลาร์สหรัฐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.891309 บาท/ดอลลาร์สหรัฐ, อัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์ (DIY) มีค่าเฉลี่ย 3.107391 บาท ค่ามัธยฐาน 3.09 บาท ค่าสูงสุด 3.76 บาท ค่าต่ำสุด 2.58 บาท ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.265178 บาท และร้อยละการเปลี่ยนแปลงของดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (BSI) มีค่าเฉลี่ย 0.179130 เปอร์เซ็นต์ ค่ามัธยฐาน -0.21 เปอร์เซ็นต์ ค่าสูงสุด 12.79 เปอร์เซ็นต์ ค่าต่ำสุด -14.05 เปอร์เซ็นต์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.094310 เปอร์เซ็นต์

2. ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Method)

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมการถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression Analysis)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-34.24082	17.33233	-1.975547	0.0527
SET	-4.011942	0.445486	-9.005755	0.0000***
In	-1.791415	3.424243	-0.523156	0.6027
NYMEX	0.164852	0.073034	2.257213	0.0275*
JDIA	1.134475	0.555364	2.042759	0.0453*
DIY	7.914761	5.463164	1.448750	0.1524
BSI	-0.103802	0.257855	-0.402558	0.6887

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมการถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression Analysis) (ต่อ)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.631594	Mean dependent var		-1.534203
Adjusted R-squared	0.595942	S.D. dependent var		16.65965
S.E. of regression	10.58981	Akaike info criterion		7.653587
Sum squared resid	6952.927	Schwarz criterion		7.880236
Log likelihood	-257.0488	Hannan-Quinn criter.		7.743506
F-statistic	17.71542	Durbin-Watson stat		2.011892
Prob(F-statistic)	0.000000***			

* หมายถึง ตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** หมายถึง ตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

*** หมายถึง ตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คือ ร้อยละการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET), ราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกา (NYMEX) และ ร้อยละการเปลี่ยนแปลงของดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (JDIA) ถึงร้อยละ 63.16 และเกิดจากปัจจัยอื่นๆอีกร้อยละ 36.84 และมีค่า Adjust R – squared เท่ากับร้อยละ 59.59 โดยเมื่อใช้สถิติทดสอบทดสอบค่า F – statistic ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ที่ F(6,60) = 2.25 และ (6,120) = 2.18 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า F – statistic ที่คำนวณได้อยู่ที่ 17.71542 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรข้างต้นสามารถอธิบายได้ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อส่งมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงรายย่อยในประเทศในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมการถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression Analysis) โดยสามารถนำผลลัพธ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

IND = -34.24082 – 4.011942(SET) – 1.791415(P) + 0.164852(NYMEX) + 1.134475(JDIA) + 7.914761(DIY) – 0.130802 (BSI)

(-9.005755)*** (-0.523156) (2.257213)* (2.042759)* (1.448750) (-0.402558)

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัย(ตัวแปร)	ค่าสัมประสิทธิ์	สมมติฐาน
SET	-4.011942***	X
TRI	-	-
In	0	0
NYMEX	0.164852*	√
JDIA	1.134475*	√
I	-	-
EX	-	-
DIY	0	0
BSI	0	0

หมายเหตุ
√ หมายถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เป็นไปตามสมมติฐาน
X หมายถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
0 หมายถึง ตัวแปรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- หมายถึง ตัวแปรที่ไม่ได้นำใช้คำนวณในสมการ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น จึงถูกตัดออก
* หมายถึง ตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
** หมายถึง ตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
*** หมายถึง ตัวแปรที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

จากการดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจในรูปดัชนีชี้วัดที่ถูกแปลงเป็นร้อยละและปัจจัยอื่น ๆ ทางเศรษฐกิจ จากสมการแบบจำลองในการพยากรณ์ผลโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คือ ดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 , ราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกา (NYMEX) และ ดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (JDIA) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีความเป็นไปได้ในการอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ร้อยละ 63.16 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ (In), อัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์ (DIY) และดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (BSI) ไม่สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการซื้อขายของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ กล่าวคือ ไม่มีความสัมพันธ์กันนั่นเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้ทำการวิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET Index: SET) ผลการวิจัยพบว่าดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 100 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว เมื่อดัชนีราคาหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพิ่มขึ้น 1% จะส่งผลให้ มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศลดลง 4.011942 พันล้านบาท เนื่องจากการรับข้อมูลข่าวสารที่ไม่พร้อมกันของนักลงทุนแต่ละประเภท ทำให้นักลงทุนรายย่อยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจซื้อขายหลักทรัพย์แตกต่างจากนักลงทุนกลุ่มอื่น ซึ่งตรงกันข้ามทิศทางดัชนีตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกลยุทธ์การลงทุนของนักลงทุนรายย่อยในตลาดหลักทรัพย์ ส่วนใหญ่เป็นประเภทนักเก็งกำไร (Speculator) ลงทุนเพื่อซื้อขายหุ้นในระยะสั้น อยู่ระหว่าง 1-3 เดือน โดยมีผลตอบแทนจากส่วนต่างของราคาหรือ Capital Gain ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ใจทน (2555)

2. ดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์ (Total Return Index: TRI) ผลการวิจัยพบว่าดัชนีผลตอบแทนรวมตลาดหลักทรัพย์ไม่สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตัดตัวแปร เนื่องจากเกิดปัญญาความสัมพันธ์กันตัวแปรอิสระอื่น ซึ่งไม่ตรงกับงานวิจัยของปรียานุช เหมือนขาว (2556), ปารุสก์ พัฒนพิบูลย์ (2558) และ หทัยทิพย์ แสงใสย์ (2557) โดยผลงานวิจัยปรียานุช เหมือนขาว (2556) ใช้ตัวแปรตามเหมือนผู้วิจัย แต่ตัวแปรต้นแตกต่างกัน คือ ผลงานวิจัย ปรียานุช เหมือนขาว (2556) ใช้ตัวแปร TRI ตัวเดียว ในขณะที่ผู้วิจัยใช้ตัวแปร SET และ TRI จึงเลือกตัดตัวแปรนี้เพื่อตัดปัญหา Multicollinearity

3. อัตราเงินเฟ้อ (Inflation Rate: In) ผลการวิจัยพบว่าอัตราเงินเฟ้อไม่สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ อัตราเงินเฟ้อไม่มีความสัมพันธ์ต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศ เนื่องจากในช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเกิดการชุมนุมทางการเมือง เกิดเหตุการณ์รัฐประหารในประเทศไทยในปี 2557 ต่อเนื่องมาถึงวิกฤตการณ์ก่อการร้ายราชประสงค์ ในวันที่ 17 สิงหาคม 2558 ผู้คนเริ่มลดการใช้จ่าย ทำให้อัตราเงินเฟ้อจึงต่ำลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง ณ ช่วงเวลาดังกล่าวตลาดหุ้นผันผวนมาก นักลงทุนยังคงไม่มั่นใจกับสถานการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจของประเทศจึงยังคงชะลอการลงทุน ทำให้อัตราเงินเฟ้อไม่สามารถสะท้อนการลงทุนของนักลงทุนรายย่อยได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรดี อ่ำบุญ (2555)

4. ราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกา (NYMEX) ผลการวิจัยพบว่าราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกาส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาด

หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว เมื่อราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกาเพิ่มขึ้น 1 ดอลลาร์สหรัฐ จะส่งผลให้มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศเพิ่มขึ้น 0.164852 พันล้านบาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยข้างต้น ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรดี อ่ำบุญ (2555) และ วิโรจน์ เดชะผล (2552) เนื่องจากดัชนีหลักทรัพย์ปรับตัวลดลงจากผลประกอบการของธุรกิจลดลง จากต้นทุนน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น จากการปรับตัวลดลงของหลักทรัพย์ในขณะที่มูลค่าที่แท้จริงมิได้ลดลง ซึ่งทำให้นักลงทุนบางกลุ่มเข้ามาช้อนซื้อในช่วงที่ราคาหุ้นต่ำกว่ามูลค่าที่แท้จริง

5. ดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ (Dow Jones Industrial Average: JDIA) ผลการวิจัยพบว่าดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว เมื่อดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์เพิ่มขึ้น 1% จะส่งผลให้มูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศเพิ่มขึ้น 1.134475 พันล้านบาท เนื่องจากดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์เปรียบเสมือนดัชนีชี้วัดสภาพตลาดและเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศของผู้นำตลาดโลก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้นำดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์มาเป็นดัชนีชี้นำเพื่อใช้อ้างอิง และเปรียบเทียบถึงสภาพตลาดโดยทั่วไป ดังนั้นนักลงทุนรายย่อยจึงนำดัชนีอุตสาหกรรมดาวโจนส์มาใช้วิเคราะห์การขึ้นลงของราคาหลักทรัพย์ก่อนทำการซื้อขาย ส่งผลให้มูลค่าการซื้อขายของนักลงทุนรายย่อยขึ้นหรือลงในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ เดชะผล (2552), อุรุษา รัตนอมรธัญ (2552) และ คมกิตติ อังคทะวิวัฒน์ (2557)

6. อัตราดอกเบี้ย (Interest Rate: I) ผลการวิจัยพบว่าอัตราดอกเบี้ยไม่สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากอัตราดอกเบี้ย (I) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกา (NYMEX) ที่ 0.818132 และมีความสัมพันธ์กับอัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ (EX) ที่ -0.826896 จึงเลือกตัดตัวแปรนี้เพื่อตัดปัญหา Multicollinearity

7. อัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ (Exchange Rate: EX) ผลการวิจัยพบว่าอัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐไม่สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากอัตราแลกเปลี่ยนเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์สหรัฐ (EX) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรราคาน้ำมันดิบล่วงหน้าของสหรัฐอเมริกา (NYMEX) ที่ -0.840243 และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอัตราดอกเบี้ย (I) ที่ -0.826896 จึงเลือกตัดตัวแปรนี้เพื่อตัดปัญหา Multicollinearity

8. อัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์ (Dividend Yield: DIY) ผลการวิจัยพบว่าอัตราเงินปันผลตลาดหลักทรัพย์ไม่สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ อัตราเงินปันผลตลาด

หลักทรัพย์ไม่มีความสัมพันธ์ต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศ เนื่องจากนักลงทุนรายย่อยส่วนใหญ่เป็นนักลงทุนที่มีแนวทางการลงทุนที่มักทำกำไรระยะสั้น เป็นการซื้อขายแบบเก็งกำไร ซึ่งจะได้กำไร/ขาดทุนเป็นรายวันจากส่วนต่างของราคาในการขายหลักทรัพย์มากกว่าการหวังผลตอบแทนจากอัตราเงินปันผลที่เป็นการลงทุนระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี บุศย์เพชร (2553)

9. ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ (Business Sentiment Index: BSI) ผลการวิจัยพบว่าดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจไม่สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจไม่มีความสัมพันธ์ต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนรายย่อยในประเทศ เนื่องจากเกิดการทางการเมืองในประเทศตั้งแต่การประท้วงช่วงปลายปี 2556 ไปจนถึงวิกฤตการณ์ก่อการณ์ร้ายราชประสงค์ในปี 2558 ส่งผลกระทบกับเศรษฐกิจโดยรวมมาก โดยเฉพาะความเชื่อมั่นในการลงทุนของนักลงทุนต่างประเทศที่หายไปและฟื้นกลับมายาก ดังนั้นถึงแม้ช่วงหลังเหตุทางการเมืองดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจจะค่อย ๆ ปรับเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ แต่นักลงทุนรายย่อยกลับยังคงชะลอการลงทุนในประเทศและไปลงทุนในตลาดต่างประเทศมากขึ้น ทำให้ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจไม่สามารถสะท้อนการลงทุนของนักลงทุนรายย่อยได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประเด็น

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของผู้ลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาควรมีปัจจัยเศรษฐกิจอื่น ๆ เช่น ผลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ดัชนีการลงทุนภาคธุรกิจ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการมองปัจจัยทางเศรษฐกิจให้ครอบคลุมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลนี้ไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

1.2 ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจบางปัจจัย ส่งผลกระทบต่อการลงทุนของนักลงทุนรายย่อยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนั้นนักลงทุนควรสังเกตการเปลี่ยนแปลงปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการลงทุน แต่อย่างไรก็ตามควรคำนึงถึงปัจจัยในเรื่องข่าวสังคมและการเมือง ณ ขณะนั้น มาเป็นปัจจัยเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจลงทุน

1.3 การศึกษาในครั้งนี้อาจเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และลงทุนในสินทรัพย์ทางเลือก เช่น ทองคำ น้ำมัน สินค้าการเกษตรและอื่น ๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อมูลค่าการซื้อขายของ นักลงทุนรายย่อยภายในประเทศผ่านตลาดหลักทรัพย์ ในครั้งถัดไปอาจนำปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาศึกษาความสัมพันธ์

เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ปัจจัยด้านราคาทองคำ ปัจจัยจากภัยธรรมชาติ ปัจจัยจากการเมือง เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์แก่นักลงทุนต่อไป

2.2 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนข้อมูลแค่ในช่วงเวลาหนึ่ง ครั้งถัดไปที่ทำการศึกษาจะทำการขยายระยะเวลาในการเก็บข้อมูล หรือเพิ่มความถี่ของข้อมูล เช่น ข้อมูลรายวัน ข้อมูลรายสัปดาห์ เพื่อให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือแบบจำลองสมการถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งวิธีการดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในงานวิจัยอื่น ๆ ที่ใช้ข้อมูลเป็นอนุกรมเวลา (Times Series Data) เช่น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตลาดเงินตลาดทุน และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กฤตยา ตติรังสรรค์สุข. (2552). *เศรษฐศาสตร์มหภาคเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คมกิตติ อังคทะวิวัฒน์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อดัชนีตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิรัตน์ สังข์แก้ว. (2544). *การลงทุน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑามาศ ใจทน. (2555). *กลยุทธ์การซื้อขายหลักทรัพย์นักลงทุนรายย่อยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในช่วงปี 2554* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เฉลิมขวัญ ครุธบุญยงค์. (2557). *หลักการลงทุน (Principles of Investment).* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เฉลิมพล จตุพร. (2560). “การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)”. *คู่มือการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางเศรษฐมิติ GRETL*, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2561, จาก https://cj007blog.files.wordpress.com/2017/08/01-regression-analysis7.pdf

ณัฐรดี อ่ำบุญ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนรายย่อยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2556). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2556.* สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2559, จาก https://www.set.or.th/th/about/annual/files/annual_report_2556_thai_full.pdf

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2561). *รายงานประจำปี พ.ศ.2561.* สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2562, จาก https://www.set.or.th/th/about/annual/files/annual_report_2561_thai_full.pdf

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *ผลผลิตมวลรวมในประเทศ.* สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2561, จาก http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=409

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *อัตราเงินเฟ้อ.* สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2561, จาก http://www.bot.or.th/ App/FinancialLiteracy/ExchangeRate/01_01_contentdownload_inflation.pdf

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *ดัชนีความเชื่อมั่นทางธุรกิจ.* สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2561, จาก https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/EconomicIndices/DocLib_EconomicIndex/BSI- construction.pdf

ปรียานุช เหมือนขาว. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อดัชนีตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3*(2), 338-354.

ปารุสก์ พัฒนพิบูลย์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนของดัชนีราคาตลาดหลักทรัพย์อาเซียน โดยวิธีการถดถอยแบบพาแนลควอนไทล์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชนีกร วงศ์จันทร์. (2553). *การบริหารการเงินส่วนบุคคล.* กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

วิโรจน์ เดชะผล. (2552). *ตัวแปรทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของดัชนีตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศรัณย์รัชต์ ธีรโชติธนกุล. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์สุทธิของนักลงทุนต่างประเทศในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเงิน). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ตลาดทุน สถาบันกองทุนเพื่อพัฒนาตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2552). *การวางแผนการลงทุน.* กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

สุภาวดี บุศย์เพชร. (2553). *ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อมูลค่าการซื้อขายหลักทรัพย์ของนักลงทุนรายย่อยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สุเทพ เจริญวรรณ. (2538). *การศึกษาพฤติกรรมการลงทุนของนักลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ จังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

หทัยทิพย์ แสงใสย์. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราแลกเปลี่ยนกับอัตราผลตอบแทน ของดัชนีตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุรุษา รัตนอมรธัญ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราแลกเปลี่ยนกับดัชนีราคาหลักทรัพย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมหมวดพลังงาน. ใน *การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 8*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

FINNOMENA. (2017). *หาหุ้นลงทุนสไตล์ VI : ทำอย่างไรให้เติบโตอย่างมั่งคง.* สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2561, จาก https://www.finnomena.com/naiwaentammada/how-to-grow-steadily/

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ดลนภา ฐิตะวรรณ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

PARTICIPATORY MANAGEMENT EFFECTING TO THE ACADEMIC PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

Donnapa Thitawan and Piyanart Boonmepipit
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail address: b521060225@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 23 กรกฎาคม 2563
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 21 สิงหาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 12 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน 97 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 564 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจรายการตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถามมี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2) ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทำนายที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 92.00

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

Abstract

The purpose of this research were to study 1) The participatory management in schools. 2) The academic performance in schools 3) The participatory management effecting to the academic performance in schools under the office of Suphanburi Primary educational service area 3. The sample group were consisted of 97 schools. The respondents were administrators, teachers and chairman of the board in schools under the office of Suphanburi Primary educational service area 3. The research instruments were three sets in 5 rating scales of questionnaires. The questionnaire has a reliability of 0.986. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows:

1) Participatory management in schools were overall at a high level. The descending order that: The participation in planning, Participation in benefits, Participation in decision making, participation in evaluation and participation in operations.

2) Academic Performance in schools were overall at a high level. The descending order that: Academic planning, Course Management, Teaching Management and Supervision in school.

3) Participatory management effecting to the academic performance in schools under the office of Suphanburi educational service area 3 were positive correlation at .001 significant. The 6 variables predict were the participatory management, Participation in evaluation, Participation in planning, Participation in benefits and Participation in decision making and predictive efficiency could predict at 92.00 percentile.

Keywords: Participatory Management, Academic Performance, The Office of Suphanburi Primary Educational Service Area 3

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมความร่วมมือกัน ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของสถานศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวน การบริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดี มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว (Cohen & Uphoff, 1977: 40-42) ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนตามเป้าหมายของการบริหารการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งจากการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 นั้น มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 128 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2562: 5) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตระหนักและให้ความสำคัญกับสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดตามระเบียบบริหารราชการ ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลตั้งแต่ปี 2562 พบว่า มีผลการประเมินงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ ใน 5 เรื่องสำคัญในงานวิชาการ ได้แก่ 1.หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ 2. การประกันคุณภาพการศึกษา 3. การวัดและการประเมินผลการจัดการศึกษา 4. การนิเทศแบบ Coaching 5. การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในการพัฒนางานด้านวิชาการ เพื่อยกยกระดับงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2562: 74)

จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3” เพื่อเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยวิเคราะห์จากหลักการ แนวคิด ของนักการศึกษาไทย ประกอบด้วย (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558: 9) (เสาวนีย์ เดือนเด่นและคณะ, 2558: 8) และแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศ 5 ท่าน ประกอบด้วย โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen&Uphoff, 1980: 40-42) ซากิน (Sashkin ,1984: 164) ไบรย์แมน (Bryman ,1986: 139) สวอนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996: 391-394) ชาร์ปิน (Chapin, 1997: 317) ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีผู้กล่าวถึงมากที่สุด 5 หัวข้อ ประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน 2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4. การมีส่วนในผลประโยชน์ 5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อนำสู่การวิจัยครั้งนี้

2) ประสิทธิภาพงานวิชาการโดยวิเคราะห์จากหลักการบริหารวิชาการของ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556: 42-47) จากนักการศึกษาไทย ประกอบด้วย (จารุณี เก้าเอี้ยน, 2557: 7) (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและกัลป์ยมน อินทุสุด, 2557: 16) จากวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย (ปาริชาต สุนทร, 2560: 12) (สารินทร์ เอี่ยมครอง, 2561: 17) และแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศ 3 ท่าน โซลิแมนและโซลิแมน (Soliman, & Soliman, 1997: 135) เฟเบอร์และจอห์น (Faber & John, 1997: 421) คิมบรอจห์และนันเนอรี (Kimbrough, & Nunnery, 1988: 51) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของงานวิชาการที่มีผู้

กล่าวถึงมากที่สุด 4 หัวข้อ ประกอบไปด้วย 1. การวางแผนงานวิชาการ 2. การบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีประกอบด้วย เขต 3 ประกอบด้วย จำนวน 128 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2562: 5)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 97 โรงเรียน โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) จากสถานศึกษาจำนวน 128 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 97 โรงเรียน

2) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย(simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากออกมา 97 โรงเรียน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามและวิธีเรื่องในแต่ละโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Samples) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวม 97 คน

2. ครู โรงเรียนละ 4 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ทั้งสิ้น 388 คน

3. ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Samples) โรงเรียนละ 1 คน รวม 97 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 582 คน

ขอบเขตด้านเวลา

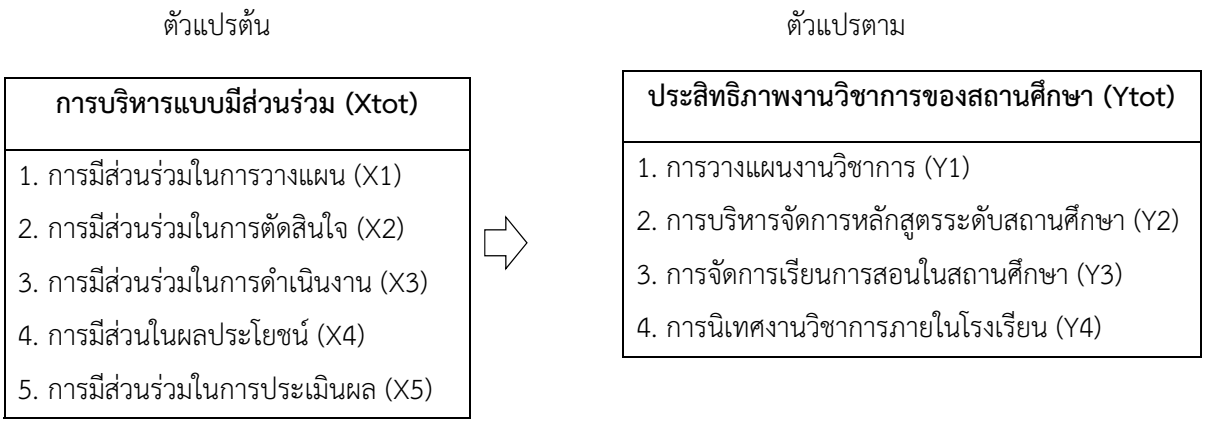
ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2. นำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย/ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร (หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามชนิด ตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษา พร้อมแนะนำวิธีเก็บข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

4. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
3. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
4. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment correlation coefficient)
6. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาและด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับประสิทธิภาพงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในภาพรวม โดยได้รับเข้าเลือกสมการตามลำดับ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยประสิทธิภาพในการทำนาย ได้ร้อยละ 90.20

อภิปรายผล

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องผ่านการพิจารณา ความเหมาะสมกับตำแหน่งและต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด จึงทำให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการเลือกเป้าหมาย กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ตัดสินใจแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นำเสนอข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดและการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพต่อไป สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติกานต์ กรรมสิทธิ์ (2561: 49-69) การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แฮนเกตุ (2559: 85-90) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ แดงแก้ว (2557 : 147 – 152) เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู โดยรวมพบว่า มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และพิจารณารายด้าน ดังนี้

2. ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จตามแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนารอบด้านและเต็มตามศักยภาพนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะกระบวนการในการทำงานด้านวิชาการ และร่วมกันบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กระสินธุ์ ตงฉิน (2552: 116) เรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เช่นเดียวกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมสามารถพยากรณ์ได้ 5 ด้าน ตามลำดับ คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการด้านการผลิตพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระหว่างสาระการเรียนรู้ มีการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการจัดสรรงบประมาณประจำปีของสถานศึกษาตามแผนงบประมาณของสถานศึกษาใช้ข้อมูลจากทุกภาคส่วนทุกคนมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดกลยุทธ์แผนปฏิบัติของสถานศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาสามารถนำความรู้จากการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนามาใช้ในการพัฒนาครูและงานวิชาการเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารมีการใช้หลักการการมีส่วนร่วมในการนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา การประเมินผลการใช้ใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการสรุปผลการจัดกิจกรรม/โครงการ/งานของสถานศึกษา ครอบคลุมทุกพันธกิจของสถานศึกษา วิเคราะห์วิธีประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี แสงอุไร (2559:119-135) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ได้ร้อยละ 57.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร (2553: 76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการประเมินผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง รองลงมา 2 อันดับ ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กำกับติดตามให้ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการการบริหารสถานศึกษา ใช้ส่งเสริมให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยควรสนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานการจัดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติของสถานศึกษา พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา วางแผนการนิเทศภายในที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การนำผลจากการนิเทศภายในมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครูเพื่อพัฒนางานนิเทศ ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการสนับสนุนให้สถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทุกงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียน "ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระสินธุ์ ตงฉิน. (2552). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จารุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

นิติกานต์ กรรมสิทธิ์. (2561). *การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร. (2553*). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปานดวงใจ แฮนเกตุ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผล งานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปาริชาต สุนทร. (2560). *การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ภัทราภรณ์ แดงแก้ว. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และกัลป์ยมน อินทุสุด. (2557). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสติวดิโอ.

สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2562). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://www.spb3.go.th/spb3/.

สุนทรี แสงอุไร. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

Bryman, A. (1986). *Leadership and Organization*. London: Routedge & Kegan Paul.

Chapin, F.S. (1997). *Social Pariticipation and Social Intelligence.* In Hanndbook of Research Designate Social Measurement. New York: longman.

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design. Implementation, and Evaiution.* New York : The Rural Development Community Center for International Studies, Cornell University.

Faber & John. (1997). *Community involvement in Healty involvement in Healty System for Primary HealthCare.* Geneva: World Health Organization.

Kimbrough, Ralph. B. & Michael, Y. Nunnery. (1988). *Educational Administration: An Introduction.* 3rd ed. New York : MacMillan Publishing Company.

Sashkin, Marshall. (1984). *Participative management is an ethical imperative*. Organization Dynamics.

Soliman, I., & Soliman, H. (1997). *Academic workload and quality.* Assessment & Evaluation in Higher Education, 22(2).

Swansburg, R. M. (1996). *Management and leadership for nurse managers***.** Boston: Jones and Bartlett.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

สิทธิชัย สุขราชกิจ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP EFFECTING TO THE OPERATION OF STUDENT SUPPORT SYSTEM UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

Sitthichai Sukradchakit and Piyanart Boonmepipit
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail address: sukradchakit@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 23 กรกฎาคม 2563
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 21 สิงหาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 12 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนจำนวน 56 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 547 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจรายการตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนา และด้านการส่งต่อนักเรียน

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 80.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Abstract

The purpose of this research were to study 1) The transformational leadership of school administrators 2) The school administrative of student support system 3) The Transformational leadership effecting to the operation of student support system under the Secondary educational service area office 9. The sample group consisted of 56 schools. The respondents were administrators, teachers and chairman of the board in schools under the Secondary educational service area office 9. The research instruments were three sets in 5 rating scales of questionnaires. The questionnaire has a reliability of 0.968. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows:

1) The transformational leadership of school administrators were overall at a high level. The descending order that: Inspiration, Ideological influence, Consideration of individuality, Stimulating shared vision and Intellectual stimulation.

2) The operation of student support system were overall at a high level. The descending order that: Prevention, help and correction, getting to know students individually, Student screening, Promotion and development, Student forwarding.

3) Transformational leadership includes Ideological Intellectual stimulation, stimulating shared vision, Individualized Consideration, Inspiration and influence and predictive effecting to the operation of student support system under the secondary educational service area office 9 predict were efficiency at 80.70 percentile and positive correlation at .001 significant.

Keywords: Transformational Leadership, The operation of student support system

ความเป็นมาและความสำคัญ

การดำรงอยู่ของบุคคลในยุคปัจจุบันจะเห็นว่าต้องมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม อันแสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยธุรกิจ รัฐบาล และองค์กรระดับโลก การไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาสู่สังคมไทยในยุคปัจจุบันขณะนี้ กระบวนการของทุนนิยมและบริโภคนิยม มีอิทธิพลต่อสังคมทุกระดับส่งผลต่อ วัฒนธรรมดั้งเดิมของประเทศที่อ่อนแอลง คนไทยโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่เป็นกำลังของประเทศต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และ เต็มไปด้วยปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน ของสภาพแวดล้อมทางสังคม นอกจากนี้สภาพสังคม ทำให้เด็กและเยาวชนในปัจจุบันจำนวนไม่น้อยที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ส่งผลให้มีพฤติกรรมแตกต่างไปจากเด็กและเยาวชนในอดีต (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 1)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมทั้งในเชิง ความคิดความเชื่อและการปฏิบัติซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและภาวะผู้นำในการดำเนินงาน อย่างจริงจัง การปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารถือเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และจำเป็น ต้องแสวงหาวิธีการที่ดีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio,1994: 2) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานมองงานในแง่มุมหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) นำมาซึ่งการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ต้องคำนึงถึงด้านเศรษฐกิจ สังคม ประเพณี วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง การศึกษา ในการกำหนดนโยบายพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะเรื่องเด็กยากจน ปัญหาทุพโภชนาการ การติดบุหรี่ สุราสารเสพติดและอบายมุขต่าง ๆ พฤติกรรมก้าวร้าว การหมกมุ่นเรื่องเพศ ความบันเทิง การจับจ่ายใช้สอยที่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยล้วนเป็นผลกระทบทางลบต่อเด็กและเยาวชน (จิณณาภักดิ์ ชูหนู, 2555: 3) ซึ่งจากสภาพปัญหาต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาประเทศไทยในระยะที่ผ่านมา ยังอยู่บนพื้นฐานที่ไม่สมดุล จำเป็นต้องได้รับการดูแล ป้องกันช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาให้สามารถปรับตัว และดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน มีชีวิตที่ปลอดภัย และมีความสุข ในการสร้างเสริมรากฐานสังคมให้เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทย ให้เป็นคนดี มีคุณภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นวิถีหนึ่งที่สถานศึกษาจะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงให้กับเยาชน และสามารถสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจให้กับบุคคลในทุกช่วงวัยของชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตสังคมที่ดีขึ้นได้

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: คำนำ) ซึ่ง มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยครูที่ปรึกษา 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ การดำเนินการที่ต้องอาศัย ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา,สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 18) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญของระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการวิเคราะห์วิกฤตการณ์เด็ก ทุกด้านและหามาตรการและแนวทางการคุ้มครองและ ช่วยเหลือเด็กนักเรียนให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือและแก้ปัญหาอย่างทันท่วงที มีประสิทธิภาพ เกิดความปลอดภัย และเยาวชนได้รับความเป็นธรรม โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีแนวทางการปฏิบัติในการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามปณิธานที่ว่า “เราจะไม่ทิ้งเด็กแม้แต่คนเดียวไว้เบื้องหลัง”(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2561: 2) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การบริหารจัดการ และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันจะเป็นการช่วยป้องกันและแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยวิเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีของต่างประเทศ 11 ท่าน (Bass & Avolio, 1994: 132-134), (Koontz&Donnel, 1976 อ้างถึงใน นริศรา ปั้นบุญ, 2559: 39), (Bennis & Nanus, 1985 อ้างถึงใน จิณณาภักดิ์ ชูหนู, 2555: 24), (Peter Senge, 1990 : 33), (Kouzes & Posner, 1995 อ้างถึงใน จิณณาภักดิ์ ชูหนู, 2555: 20), (Leithwood & Jantzi, 1996 อ้างถึงใน สุกัญญา พูลกสิ, 2557: 45), (Cook, Hunsaker and Coffey, 1997 อ้างถึงใน นิวุธ มีพันธ์, 2559: 25), (Yukl, 1998 อ้างถึงใน อ้างถึงในนิวุธ มีพันธ์, 2559:22), (Gibson & Donnelly, 2000 อ้างถึงใน นริศรา ปั้นบุญ, 2559: 42), (Hoy & Miskel, 2005: 286), (Kaiser & Posner, 2007 อ้างถึงในนิวุธ มีพันธ์, 2559: 20) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่มีผู้กล่าวถึงมากที่สุด 5 หัวข้อ ประกอบด้วย 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้อ้างอิงหลักการบริหารระบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 18) โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. การคัดกรองนักเรียน 3. การส่งเสริมและพัฒนา 4. การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา และ 5. การส่งต่อนักเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2562: 7-9)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) จากจำนวน 61 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 56 โรงเรียน

2) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย(simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากออก 5 โรงเรียน ส่วนที่เหลือ 56 โรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการหรือรักษาการณ์ในตำแหน่งโรงเรียนละ 1 คน รวม 56 คน

3.2) ครูหัวหน้าฝ่ายระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน รวม 56 คน

3.3) ครู โรงเรียนละ 7 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ในแต่ละโรงเรียนรวม 392 คน

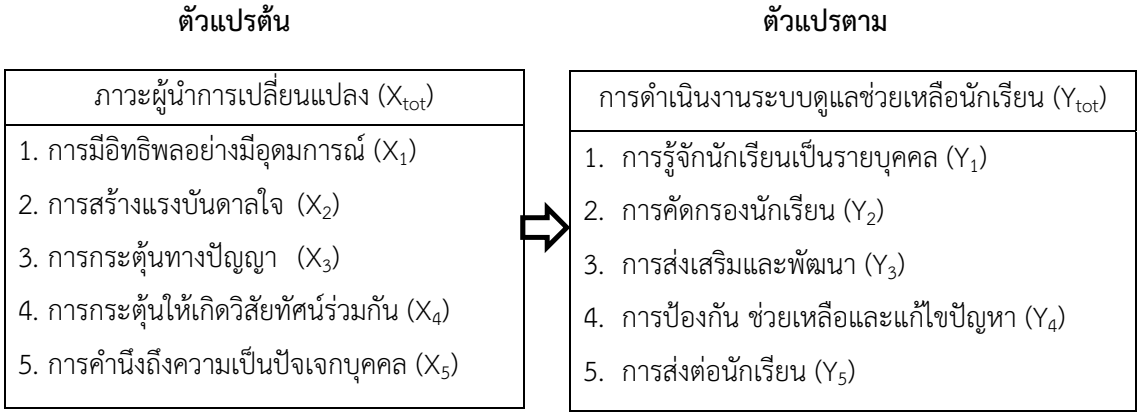
3.4) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน รวม 56 คน

รวมผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 560 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2562

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา สังเคราะห์เอกสาร และ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการ แนวคิด และทิศทางในการดำเนินงาน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ประกอบด้วย 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยแบ่งการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ดังนี้ 1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. การคัดกรองนักเรียน 3. การส่งเสริมและพัฒนา 4. การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา 5. การส่งต่อนักเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. ทำการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษา พร้อมแนะนำวิธีเก็บข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

4. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

5. รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์
3. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
4. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
6. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบหลายขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาเป็นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการกระตุ้นทางปัญญา
2. ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา รองลงมาเป็นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนา และด้านการส่งต่อนักเรียน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวม ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 5) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 80.70

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหาร และอีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนที่บรรจุใหม่ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง โดยผ่านการสอบคัดเลือก เพื่อประเมินวิสัยทัศน์ตามสมรรถนะทางการบริหาร และผู้ผ่านการสอบคัดเลือกจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจากกระบวนการและวิธีการคัดเลือกก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่แสดงออกให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ทางการบริหารมีอุดมการณ์ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารยังให้ความสำคัญสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความเชื่อถือและศรัทธา ให้เกียรติบุคลากร มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาครู ให้ใช้เทคนิคและแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทำงานด้วยความรักและเห็นคุณค่าของงาน ร่วมกันกำหนดมาตรฐานการทำงานและเชื่อมั่นว่าจะทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่คนอื่นและกลุ่มอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994: 2) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ของทีมและขององค์การ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของกลุ่ม ไปสู่สิ่งที่สร้างประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจ ตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา เกิดแก้ว (2553: 81) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สรุปจากผลการวิจัยพบว่า ระดับดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้มีความมุ่งหมายและหลักการว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 22 แนวทางการจัดการศึกษายังให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคน โดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความ

สำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ รวมทั้งในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของการศึกษาแต่ละระดับการศึกษาด้วยการกำหนดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือจากครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาอย่างทั่วถึง โดยมีผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม โดยมุ่งหวังว่าครูทุกคนสามารถให้ความดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งด้านการส่งเสริมในส่วนที่ดีของนักเรียน ด้านการป้องกันด้านไม่ดีมิให้เป็นปัญหาเกิดขึ้นหรือลุกลามมากขึ้น โดยเฉพาะเด็กกลุ่มเสี่ยง ซึ่งต้องสามารถแก้ปัญหานักเรียนในเบื้องต้นได้ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาได้จัดทำเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น เอกสารการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เอกสารแนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจมีแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการสรุปสาระสำคัญ ตลอดจนบทบาทหน้าที่และภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนเกิดความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ ซึ่งเอกสารคู่มือวิทยากรเครือข่ายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใช้เป็นคู่มือสร้างความเข้มแข็งให้กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด การสร้างเครือข่ายและการประสานความร่วมมือร่วมใจกันอย่างกัลยาณมิตร ประกอบกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนชัดเจน มีวิธีการและเครื่องมือที่มีมาตรฐาน มีคุณภาพ และมีหลักฐานการทำงานที่ตรวจสอบได้ ทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาต้องร่วมมือร่วมใจกัน เป็นการพัฒนากระบวนการดำเนินงานอย่างมีระบบให้เกิดขึ้นต่อเนื่องและมีความเข้มแข็ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบูรณาการแนวคิดวิธีการบริหารเชิงคุณภาพหรือวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (Deming Cycle: P-D-C-A)ในการบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้เกิดมาตรฐานการดำเนินงานที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้เป็นปีแห่งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน เพื่อรณรงค์ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการขับเคลื่อนและบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจังเพื่อสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภา เย็นมนัส (2557: 104) เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สาครสิทธิศักดิ์ (2555:

99-128) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา เกิดแก้ว (2553: 90) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การส่งผลได้ 5 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ชุมชน มุ่งส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและผู้ที่มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของสถานศึกษา ในการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความหนักแน่นในการดำเนินชีวิต รับรู้ปัญหาและแก้ปัญหาของตนเอง ผู้บริหารเป็นคนฉลาดในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจากทุกภาคส่วนมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง ช่วยให้โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนประสบความสำเร็จและไร้อุปสรรคมีความสามารถในการจูงใจให้ครูเกิดความรู้สึกเชื่อถือและเชื่อมั่นในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มใจและเต็มตามศักยภาพ ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจให้ครู ว่าจะได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมในการทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีแรงจูงใจภายในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูได้จัดทำโครงการตามแผนงานของโรงเรียนและการใหม่ ๆ ที่ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทุกกลุ่มจนทำงานได้บรรลุเป้าหมายได้ ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าแห่งตน จนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูคิดและแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ จนสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีคุณภาพ ให้กำลังใจแก่ครูในการคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงาน กระตุ้นการสร้างระบบความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานที่หลากหลายให้แก่ครู สนับสนุนให้ครูได้หาวิธีการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายได้คิดสร้างสรรค์กระบวนการทำงานที่สอดคล้องความเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถชี้แนะแนวทางที่ดีและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยมีทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อนำสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาได้จริง และทำการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม

ให้ครูปฏิบัติงานตอบสนองวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ และมีการประชุมติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ แนวคิดของโคล (Cole, 2000: Abstract) ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยครูใหญ่ในด้านการควบคุมดูแลวินัยนักเรียนตามความคิดเห็นของครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่ในโรงเรียนของรัฐจอร์เจีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยครูใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมในการจัดกลุ่มนักเรียนที่จะรวมกลุ่มกันกระทำความผิดหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างแขกผู้มาเยี่ยมเยียนโรงเรียนกับบุคลากรของโรงเรียน ควบคุมการเข้าชั้นเรียนของนักเรียน และประสานงานกับหน่วยงานสนับสนุนการทำกิจกรรมของนักเรียน อย่างมีอุดมการณ์ มีแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เกิดการสร้างสรรค์พฤติกรรมที่เหมาะสม การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความผิดทางวินัยของนักเรียนเป็นผู้ประสานงานกับบุคลากรภายนอก บุคลากรมาร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยและความคิดเห็นเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปใช้ในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง รูปแบบการช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จิณณาภักดิ์ ชูหนู. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

นริศรา ปั้นบุญ. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นิวุธ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมในเขตภาคเหนือตอนบน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วรรณภา เย็นมนัส. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สรัญญา เกิดแก้ว. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2561*). คู่มือแนวทางการคุ้มครองและ ช่วยเหลือเด็กนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://www.mathayom9.go.th/ckeditor/userfiles/files/s001.pdf.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการ แนวคิด และทิศทางในการดำเนินงาน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุกัญญา พูลกสิ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมการติดตามความเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* (วิทยาปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through Transforma tional leadership.* Newbury Park, CA: Sage.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leader : The strategies for taking change.* New York: Harper & Row.

Cole, D. A. (2000). An Analysis of the Perception of the Role of High School Assistant Principal for Discipline and Supervision in Georgia School. *Dissertation Abstracts International,* 60(11), 3850-A.

Cook, C. W., Hunsaker, P. & Coffey, R. E. (1997). *Management and organizational behavior* (2nd ed). Boston : Irwin McGraw-Hill.

Gibson,J.L., Ivanceyich, J. M., & Donnellt, J. H. (2000). Organization.behavior structure process (9th ed.) New York: McGraw-Hill.

Hoy, Wayne K., & Miskel, Cecil G. (2005). Educational Administration : Theory, Research, and Practice (7th ed.). Boston : McGraw-Hill.

Kaiser, A.F. & Posner, R.B. (2007). *Transformational Leadership Make a difference.* Research Technology Management .P.38

Koontz, Harold. & O'Donnell, Cyrill. (1976). *Management: A Systems and Contingency Analysis of Managerial Functions.* New York : McGraw-Hill.

Leithwood, K & Jantzi, D. (1996). *Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership.* Educational Administration.

Peter M.Senge. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.* New York: Doubleday.

Yukl, Gary A. (1998). *Leadership in Organizations* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Yukl, Gary A. (2006). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

อโนชา ทนกล้า และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

Anocha Thonkla and Piyanart Boonmepipit
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail address: Fromanocha@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 23 กรกฎาคม 2563
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 21 สิงหาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 12 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.998 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ กริฟฟิทส์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง,ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 89.20 อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study 1) leadership of administrators 2) personal administration in schools 3) leadership of administrators affecting the personnel administration in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 2. The samples were 103 schools by simple random sampling under the office of Suphanburi primary educational service area 2. The research instruments were three sets in 5 rating scale of questionnaires. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that:

1. The leadership of administrators in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 2 was overall and each level at a high level. By sorting the average value from highest to lowest, including how to improving, originality, socializing, recognition, helping, and persuasion.

2. The personal administration in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 2 was overall and each level at a high level. By sorting the average value from highest to lowest, including enhancing work efficiency, manpower planning, and discipline and retirement and predictive efficiency

3. The leadership of administrators manpower planning, including enhancing work efficiency, and discipline and retirement and predictive efficiency affect the personnel management in educational institutions under the Educational Service Area Office Secondary 2 Schools. The predictive efficiency was at 89.20 percentile were positive correlation at .001

Keywords: Leadership, The personal administration in schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2549 เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการ เป็นไปอย่างทั่วถึงโดยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560: 37) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะทำหน้าที่เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดถือ “วิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ปี 2570” ซึ่งควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติเพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557:1) ขณะเดียวกันจำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานในทุก ๆ ด้าน ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพของคน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้พัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 19-21)

ในการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวี (2557: 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภท ไม่ว่าองค์การของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารในองค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวให้บุคลากรทำงาน ให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง ผู้บริหารจึงนับว่ามี

ความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษา และส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพ มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือผู้ให้ซึ่งให้ความยอมรับนับถือผู้อื่น และความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าว ไม่ได้หากันได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษา แต่สิ่งที่หายากยิ่งกว่านั้นคือ ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (ธร สุนทรายุทธ, 2556: 325)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ 7 ประการด้วยกัน คือ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำนับว่ามีความสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารดี อนันต์นาวี, 2557: 158) การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันท่วงที และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยา ศรีจันทร์หล้า, 2553: 10) บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร มนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2554: 83)

จากการศึกษาข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โรงเรียนทั้งหมดมีความแตกต่างทั้งสภาพภูมิศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณภาพของแต่ละ

สถานศึกษามีความแตกต่างกัน และโรงเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภออู่ทอง อำเภอสองพี่น้อง และอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันพบปัญหาสภาพ การบริหารงานบุคคล มีปัญหาในหลายด้าน อันได้แก่ ด้านการธำรงรักษา ผู้บริหารยังขาดทักษะในการสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งยังขาดกิจกรรมที่จะร่วมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร อันจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งควรจะให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเข้ารับการอบรมและพัฒนาทางการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการในเรื่องของนโยบายทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงออกมา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2561: 32-33) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในขณะที่ประเทศไทยเข้าสู่ยุค THAILAND 4.0 โดยนำเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนประเทศ เช่น การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, สะเต็มศึกษา (STEM Education), Active Learning, PLC (Professional Learning Community), ลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ฯลฯ เมื่อเทียบกับจำนวนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ แต่จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าอัตราในการเข้ารับการอบรมและพัฒนาย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2561 ยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะความรู้ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จะต้องพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อแก้ปัญหา ตลอดทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2561: 32-33)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวความคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัย ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามแนวคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ซึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 7 ด้าน (1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม (2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (3) ด้านการยอมรับนับถือ (4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ (5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (6) ด้านการประสานงาน (7) ด้านการเข้าสังคม

1.2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 51-52) ซึ่งกำหนดภารกิจการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 3 ด้าน (1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน (3) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 134 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2562: 7-8)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

(1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970: 608-610) จากจำนวนสถานศึกษา 134 โรงเรียน ได้จำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 103 โรงเรียน

(2) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากออกมา 103 โรงเรียน

(3) กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษาจาก 103 โรงเรียน ประกอบด้วย

(3.1) ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน รวม 103 คน

(3.2) ครู โรงเรียนละ 4 คน รวม 412 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

(3.3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน รวม 103 คน

รวมผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 618 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

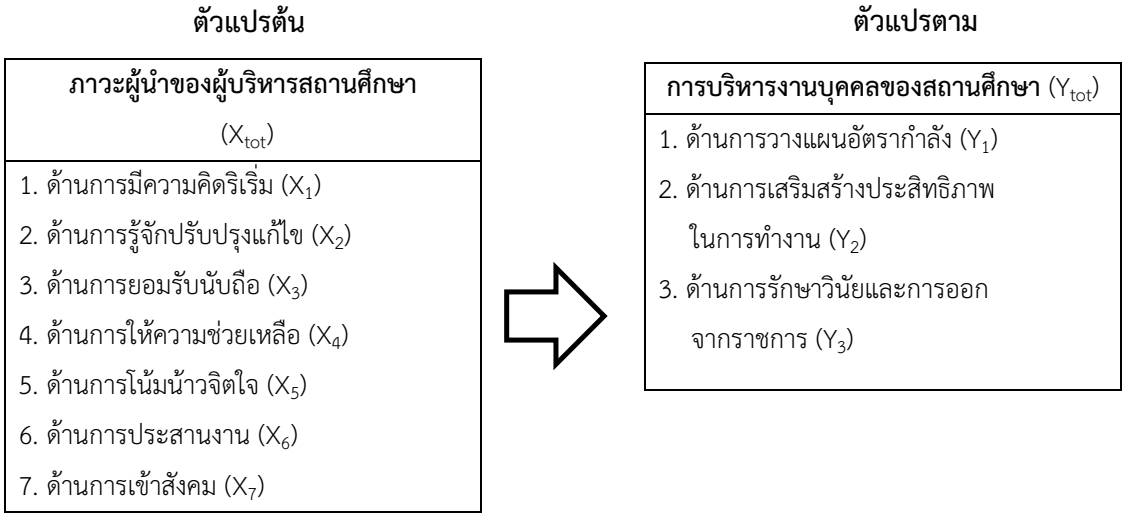
ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2562

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 นำผลไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

3. สถานศึกษาใช้เป็นข้อมูลในวางแผน เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4. ครูได้ทราบถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ประโยชน์เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956: 243-253) มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่มด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และ ด้านการเข้าสังคม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ส่งหนังสือขออนุญาตถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมนัดหมายวันขอรับแบบสอบถามคืน

โดยให้สถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามแล้วนำมาใส่กล่องเอกสารของผู้วิจัยที่ตั้งไว้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจนับแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในแต่ละด้านโดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข รองลงมาเป็นด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

(1) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสเพื่อสนับสนุนครูให้มีการพัฒนา การเรียนการสอน การทำงานในหน้าที่ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและแก้ปัญหาของส่วนรวม ส่วนผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษากับครูที่ถูกต้องเหมาะสมต่อการทำงานอยู่อันดับสุดท้าย

(2) ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นไปตาม

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมายอย่างเคร่งครัด แต่มีความยืดหยุ่นที่เหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการศึกษา หาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาสร้างประโยชน์ให้กับสถานศึกษา และผู้บริหารมีความรอบรู้มีประสบการณ์ทางการบริหารที่สามารถตัดสินใจได้อย่างฉับไว ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ส่วนผู้บริหารมีความรอบรู้และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลงานอย่างเป็นรูปธรรมและทุกคนยอมรับได้ อยู่อันดับสุดท้าย

(3) ด้านการเข้าสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาเป็นหลัก และผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นอย่างเหมาะสม สม่ำเสมอจนเป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นที่ไว้ใจของชุมชน ส่วนผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัดว่าเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อส่วนรวม อยู่อันดับสุดท้าย

(4) ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างเหมาะสมและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารใช้ความมีมนุษยสัมพันธ์ประสานงานให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารมีการคัดเลือกบุคคลหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่อันดับสุดท้าย

(5) ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดี และประสบความสำเร็จให้เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นการให้ขวัญและกำลังใจครู รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาของโรงเรียน และผู้บริหารจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่อันดับสุดท้าย

(6) ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ในการจัดหาทรัพยากรเพื่อให้บุคลากร ในสถานศึกษา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงาน ทำงานผิดพลาด ในการทำงานในหน้าที่และพร้อมช่วยเหลือให้สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้บริหารมีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือให้ครูได้จัดการเรียนการสอนและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่อันดับสุดท้าย

(7) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารชี้แจงแผนและแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีมนุษย์สัมพันธ์ให้บุคคลอื่นเข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือสถานศึกษา และข้อผู้บริหารมีความความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ขัดแย้งทุกฝ่าย ส่วนผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อยู่อันดับสุดท้าย

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจครูให้มีทักษะเจตคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรสู่องค์กรคุณภาพหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารยกย่อง เชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานและความดีหรือประสบความสำเร็จและที่จะได้รับการยกย่องและยอมรับ สมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารมีการจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม อยู่อันดับสุดท้าย

(2) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนด้านบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเพื่อจัดสรรอัตราที่ขาดแคลน ส่วนผู้บริหารมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ให้กับครูและผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามโครงสร้างการบริหารงานบุคคลได้ชัดเจน อยู่อันดับสุดท้าย

(3) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการรักษาวินัยและกฎ ระเบียบของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการลาหรือการลาออกของบุคลากรให้ยึดถือระเบียบหรือกฎหมายของประเทศหรือหน่วยงานหลัก และผู้บริหารติดตามประเมินผลการปฏิบัติตนตามวินัย จริยธรรมของครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใสยุติธรรมและเชื่อถือได้ ส่วนผู้บริหารมีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัยของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบตามข้อกำหนด อยู่อันดับสุดท้าย

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง,ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 89.20 อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ 3 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม และด้านการประสานงาน โดยประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 84.70

(2) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ 3 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงแก้ไข โดยประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 86.70

(3) ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ 3 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 81.40

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีนโยบายให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในการที่จะทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยต้องพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวม มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และสามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาให้ผู้ผ่านการพัฒนา มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำและพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สามารถนำการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสต็อกดิล (Stogdill, 1974: 7-15) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เขามีความ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมจิรา สนอุทา (2559: 73-74) ทำการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยใช้แนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมาลิสา โพธิสัตย์ (2558: 79-81) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียน ทำให้มีการตื่นตัว ในเรื่องของการเริ่มงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันตอเหตุการณ์ในปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงาน การกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ดังที่ สัมมา รธนิธย์ (2556: 199) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่าต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่สนใจ ใฝ่รู้ติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเรื่องราวโดยทั่วไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในเรื่องที่ตนเกี่ยวข้องโดยตรงและสนใจที่มีประสบการณ์ในสิ่งต่าง ๆ และเป็นผู้ที่มีความรู้ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้ที่จะเป็นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องนั้น ๆ และ เป็นผู้มีความกล้าในการตัดสินใจที่จะดำเนินการตามความคิดใหม่ ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่ตนรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล โตปิ่นใจ (2556: 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก

(2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ย่อมมีการเตรียมความพร้อมในการทำงานด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ปรับตนเองในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ จึงสามารถให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาที่ดีกับครูได้ มีการพัฒนาตนเองด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถช่วยแก้ปัญหาในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับสุวิมล โตปิ่นใจ (2556: 28) ที่กล่าวว่า ผู้นำด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผู้นำหรือผู้บริหาร ยังมีความสามารถในการลดความขัดแย้งหรือความตึงเครียดของบุคลากรได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลิสา โพธิสัตย์ (2558: 79-81) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับมาก

(3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรให้การยอมรับสนับสนุนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของครู ยอมรับฟังความคิดเห็น เหตุผลของครูและผู้ร่วมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานเพื่อผลและประโยชน์สูงสุดของการทำงานซึ่งสอดคล้องกับประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556: 3) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า ผู้นำด้านการยอมรับนับถือ เป็นผู้นำที่ที่จะต้องสร้างความยอมรับให้เกิดขึ้นภายในและนอกองค์การทั้งการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการให้รางวัลกำลังใจ หรือการชมเชย กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้ทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรได้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลิสา โพธิสัตย์ (2558:79-81) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

(4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพจะก่อให้เกิดคุณภาพกับนักเรียน และคุณภาพของนักเรียนจะเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงมีการให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ชี้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับครูในโรงเรียน มีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับสุวิมล โตปิ่นใจ (2556: 30) กล่าวว่า ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่สนใจดูแลและเอาอกเอาใจผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือสร้างความอบอุ่นให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นกันเองและกล้าที่จะปรึกษาหารือไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เป็นผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และเป็นผู้ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลิสา โพธิสัตย์ (2558:79-81) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

(5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำที่มีทักษะในการจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามความมุ่งหวังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นผู้ประสานประโยชน์ให้มากที่สุด

สอดคล้องกับแนวคิด ของ ธณิศรา แสนจริง (2555: 21-22) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การนั้น สามารถวัดได้ จากประสิทธิภาพของผู้นำองค์การ ทำให้มองเห็นความสำคัญของผู้นำองค์การว่าเปรียบเสมือนฟันเฟืองชิ้นสำคัญในเครื่องจักรที่จะช่วยหมุนฟันเฟืองทุกชิ้นในเครื่องจักรนั้นให้ทำงานประสานสัมพันธ์กัน และนำพาเครื่องจักรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลิสา โพธิสัตย์ (2558: 79-81) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการโน้มน้าวจิตใจ อยู่ในระดับมาก

(6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการประสานงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่อำเภอดอนเจดีย์ อำเภออู่ทอง และอำเภอสองพี่น้อง ตั้งอยู่ในชุมชนแออัด มีประชากรรวมตัวกันจำนวนมาก ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่ต้องติดต่อประสานงานกับสมาคม มูลนิธิ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาของนักเรียน สอดคล้องกับ สุวิมล โตปิ่นใจ (2556: 32) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถชี้แจง เพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน หรือเนื่องโอกาสพิเศษต่าง ๆ ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำในบางเรื่องและประสานงาน รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน และสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2552: 189) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีข้อหนึ่งคือ ความสามารถในการประสานงานและตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ และมีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีเป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลิสา โพธิสัตย์ (2558:79-81) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก

(7) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเข้าสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนตั้งอยู่ไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาก ทำให้ผู้บริหารต้องร่วมสังสรรค์กับผู้ร่วมงานตามโอกาส อันสมควรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานราชการ สมาคม ชมรม หรือมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันวางแผนในการทำงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีความจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน ทำให้มีความเป็นกันเองในสังคม ชุมชน จึงได้รับการช่วยเหลือในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ทำให้เกิดภาวะผู้นำในการที่ให้ชุมชนยอมรับนับถือเพื่อระดมทรัพยากรในชุมชนมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนพรัตน์ นาชาสิงห์ (2551: 14) กล่าวว่า ผู้นำในฐานะการเข้าสังคม เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ได้ประพฤติ ความเสียสละ เมตตากรุณามีความน่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย เห็นส่วนรวมเป็นที่หนึ่ง และประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สองมีจิตใจกว้างขวางเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมสร้างสรรค์กับหน่วยงานงานเพื่อความสำเร็จ ของหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลิสา โพธิสัตย์ (2558: 79-81) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับมาก

2. การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามกฎระเบียบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 สอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2552: 5-6) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ช่วยให้พัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ เกิดความรักในองค์กร และช่วยเสริมสร้าง ความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ทำให้เกิดความเข้าใจและพึงพอใจของทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมกันทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและโรงเรียน และสอดคล้องกับภารดี อนันต์นาวี (2557: 54-56) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรประกอบไปด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทรัตน์ (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปอภิปรายผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

(1) การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดทำภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและมีการวางแผนอัตรากำลัง มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการวางแผนและกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของสถานศึกษาเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง มีการศึกษาและวิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางการวางแผน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษามีการจัดทำแผนงานบริหารบุคคลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันเท่ากัน มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการนำเสนอแผนอัตรากำลังให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาเท่ากันและมีการ

ประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัศวภูมิ (2557: 21) ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หรือทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการ ในการกำหนดแผนกำลังคนขององค์กร การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและทดลองงาน การฝึกอบรมและ การพัฒนาการให้สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทรัตน์ (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก

(2) การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่มีผลงานและความดีหรือมีคุณความดีสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานตำแหน่ง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมทุกคน มีการจัดทำพัฒนาหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพเท่ากัน การจัดสวัสดิการของสถานศึกษามีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฐมนิเทศข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาก่อนเข้าปฏิบัติงานมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมสมรรถภาพทุกด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและวัฒนธรรมไทยในการปฏิบัติงานเท่ากันผลการวิจัยนี้ดังที่ กิติมา ปรีดีดิลก (2551: 18-22) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล อินทรัตน์ (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

(3) การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรมเท่ากัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม ดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม การติดตามประเมินผลการพัฒนาวินัย จริยธรรม ของข้าราชการและบุคลากร ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม มีการส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หากมีกรณีในการดำเนินการทางวินัย คณะกรรมการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการและมีคุณธรรม มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโดยใช้วิธีการต่าง ๆ มีการจัดเก็บข้อมูลของผู้ออกจากราชการอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ มีการดำเนินการในกรณีที่ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีความประสงค์จะลาออกหรือมีคำสั่งให้ออกเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการรายงานผลการดำเนินการทางวินัย หรือการออกจากราชการของบุคลากรทางการศึกษาทุกกรณีคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 51-52) ได้แบ่งลักษณะวินัยของข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2553 แบ่งได้ 4 ลักษณะ คือ วินัยต่อประเทศชาติ วินัยต่อประชาชน วินัยต่อหน้าที่ราชการ และวินัยต่อผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างพัฒนาป้องกันการกระทำผิด และการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติในระเบียบวินัย อันทำให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทรัตน์ (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และ ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 89.20 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

(1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม และด้านการประสานงาน ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 84.70 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้า หรือมีวิทยฐานะ ที่สูงขึ้น ซึ่งการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง เป็นขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่มุ่งที่จะพยายามให้มีกำลังคนเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งจะประกอบด้วย ปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ เกี่ยวกับกำลังคนอย่างละเอียด เพื่อการวางแผน อย่างมีเป้าหมายไปสู่การแก้ไขปรับปรุงโดยเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน มีการ พิจารณาถึงจำนวน

ประเภทบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ที่จะต้องออกไปจาก องค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การวางแผนอัตรากำลังเป็นการวางแผนตามกรอบกำหนดของกรมต้นสังกัดและสถานศึกษาที่จะดำเนินการตามความต้องการที่แสวงหาบุคคลมาปฏิบัติงาน คำนึงถึง คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการเตรียมการด้านบุคลากรให้พร้อมกับ ความต้องการ ขององค์การในอนาคตตามกรอบของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความริเริ่มรวมอยู่ด้วยอย่างเด่นชัด และยังเกี่ยวกับการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาใด ๆ สามารถอยู่กับคนได้ทั้งในและนอกองค์การโดยยอมเสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว ในบางโอกาส เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานในองค์การและเป็นผู้ประสานงานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจและมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี (2552: 59) ที่กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้า ว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาทางไหนอย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทรัตน์ (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

(2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงแก้ไข ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 86.70 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ พัฒนาบุคลากร และพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจรักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากการพัฒนาบุคลากรทั้งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ยังมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแก่ระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทราบผลงานและคุณค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่จะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดี และเป็นผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะแสดงพฤติกรรมที่มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ กำหนดเป็นแผนงานให้สนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานหนักอยู่เสมอ มีพฤติกรรมที่สามารถประสานงานได้อย่างดีเยี่ยมกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการ

ปรับปรุงนโยบายและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานตาม และให้โอกาสผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงาน สอดคล้องกับกิติมา ปรีดีดิลก (2551: 18-22) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพ ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ และการพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ และประสบการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทรัตน์ (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

(3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงแก้ไข ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 81.40 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุม ดูแลข้าราชการครูในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956: 243-253) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารจะมีลักษณะเป็นผู้ที่เสียสละเวลาเป็นพิเศษเพื่อให้ภารกิจขององค์การประสบความสำเร็จผู้นำต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจกับบุคคลทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีจิตสำนึก และเรียนรู้ความรู้สึกของคนอื่นได้ พร้อมเสมอที่จะเสนอความคิดต่อบุคคลต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิกผู้ร่วมงานให้มีการทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กลมกลืน และเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความต้องการให้คนรอบตัวเก่งมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ต้องการให้พวกคนเหล่านั้นทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่เป็นได้ และให้การส่งเสริมรวมทั้งจัดหาโอกาสต่าง ๆ ให้พวกเขาได้พัฒนาศักยภาพเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ (2560: 51-52) กล่าวสรุปว่า ลักษณะวินัยของข้าราชการเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติในระเบียบวินัยอันทำให้เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพล อินทรัตน์ (2554: 82) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการรักษาวินัยและการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ

จากผลการวิจัย พบว่า ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 แต่ก็ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานของสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยและความคิดเห็นเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ พบว่า ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อยืนยันถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ธณิศรา แสนจริง. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาราชภัฏสวนดุสิต.

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ : ศึกษากรณีแรงจูงใจ.* หลักสูตรนักบริหารการทูต สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง.* ชลบุรี : มนตรี.

มาลิสา โพธิสัตย์. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553*). สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมพล อินทรัตน์. (2554). *การศึกษาสภาพและ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2554). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556). *การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2561). *รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561.* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2562). *รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562***.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564).* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21* . กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการกระเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

Griffiths, D. E. (1956). *Human relation in school administration.* New York : Appleton Century - Crofts.

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3),* 608-610.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership : A survey of theory and research***.** New York : Free Press.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ดวงแข สุขประเสริฐ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS EFFECTING THE INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

Duangkhae Sookprasert and Piyanart Boonmepipit
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail address: Krukhae0706@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 23 กรกฎาคม 2563
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 สิงหาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 12 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 86 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านหลักในการทำงาน ด้านการมองการณ์ไกล และด้านความยืนหยัด โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 83.00

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

Abstract

The purposes of this research were to study 1) leadership of administrators 2) Internal quality assurance in schools 3) leadership of administrators affecting the internal quality assurance in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 3. The samples were 86 schools by simple random sampling under the office of Suphanburi primary educational service area 3. The research instruments were Likert's three sets in 5 rating scale of questionnaires. The questionnaire has a reliability of 0.90. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that:

1. The leadership of school administrators under the office of Suphanburi primary educational service area 3 were overall and each level at a high level.

2. The internal quality assurance in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 3 were overall at a high level.

3. The leadership of administrators affecting to the internal quality assurance in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 3 were positive correlation significant. The 3 variables predict the internal quality assurance in schools under the office of Suphanburi primary educational service area 3 were that: platform, perspective and persisting and predictive efficiency at 83.00 percentile.

Keywords: Leadership of administrators, The internal quality assurance in schools, The Office Of Suphanburi Primary Educational Service Area 3

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัฒน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนและการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการดำเนินการที่รวดเร็วและหลากหลายนั้น ได้ส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา เป็นการจัดโครงสร้างการบริหาร โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายใน

การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 : 3) จากสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนเทคโนโลยียุคดิจิตอลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การ และเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ และมอบหมายงานในกำกับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยเสริมสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผล ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือการทำงานของกลุ่มภายใต้สถานการณ์และช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างแน่นอน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 : 70)

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ศุจิกา จักคาม, 2555 : 1) โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และได้กำหนดหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานโดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งเป็นองค์การมหาชน เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกระยะ 5 ปี อีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดด้วย

การประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการ ที่รับช่วงผู้สำเร็จการศึกษาเข้าศึกษา

ต่อหรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน แม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันให้น้อยที่สุด นักเรียน ที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรกำหนดไว้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561 : 2) ดังนั้น ผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุด สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงตลอดเวลาไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวัง กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ และดำเนินการอย่างยั่งยืน โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องมีการทำงานที่มุ่งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีความตระหนัก รับรู้ และเห็นคุณค่าของการทำงาน เป็นระบบ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและดำเนินกิจกรรม/โครงการที่ใช้ผลการประเมินตนเอง ผลการประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอก หรือผลการวิจัยที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาเอง ตลอดจนใช้ผลการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียน การติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงงานเป็นระยะจะช่วยให้งานบรรลุผลได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดกับผู้เรียนก็จะเป็นที่พึงพอใจกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับช่วงต่อจากสถานศึกษาด้วยการดำเนินงานที่ทุกคนมีจิตสานึกและความรับผิดชอบร่วมกันเช่นนี้ ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาอย่างแท้จริง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตในการทำงานของทุกคนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ยึดคุณภาพผู้เรียนฝังแน่นอยู่ในจิตใจตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 2-3)

แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นกุญแจสำคัญในการไขไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหารไม่อาจทำงานทุกอย่างได้อย่างสัมฤทธิ์ผลได้ลำพังเพียงคนเดียว จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการ และผู้ร่วมงานในสถานศึกษาประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะในการโน้มนำจิตใจ กระตุ้นจูงใจให้ร่วมงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ เรียกว่า ภาวะผู้นำ (leadership) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษา (ธวัชชัย สาครสิทธิศักดิ์, 2555 : 14 - 23) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามแนวคิดภาวะผู้นำของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) 10 ประการ คือ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน (Prerequisites) 2) การมองการณ์ไกล (perspective) 3) มีหลักการ (principles) 4) หลักในการทำงาน (platform) 5) หลักการปกครอง (politics) 6) ความมุ่งประสงค์ (purposing) 7) การวางแผน (planning) 8) ความยืนหยัด (persisting) 9) การบริหารคน (peopling) และ 10) ความรักองค์กร

(patriotism) เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษา เพราะงานทุกงานในโรงเรียน จะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและมวลประสบการณ์ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) หรือที่เรียกว่า 10 p Model of Quality Leadership จำนวน 10 ประการ (Sergiovanni, 1982 : 331-339) คือ คือ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน (Prerequisites) 2) การมองการณ์ไกล (perspective) 3) มีหลักการ (principles) 4) หลักในการทำงาน (platform) 5) หลักการปกครอง (politics) 6) ความมุ่งประสงค์ (purposing) 7) การวางแผน (planning) 8) ความยืนหยัด (persisting) 9) การบริหารคน (peopling) และ10) ความรักองค์กร (patriotism)

1.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ จำนวน 7 ตัวแปร ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา 3) การดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัด

การศึกษาของสถานศึกษา 4) ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา 5) ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 6) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 113 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2562)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการดังนี้

(1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากจำนวนสถานศึกษา 113 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 โรงเรียน

(2) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากออกมา 86 โรงเรียน เพื่อจะเป็นกลุ่มตัวอย่าง

(3) กำหนดผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาจาก 86 โรงเรียน ด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Samples) ครูโรงเรียนละ 6 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากในแต่ละโรงเรียนได้ผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 516 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

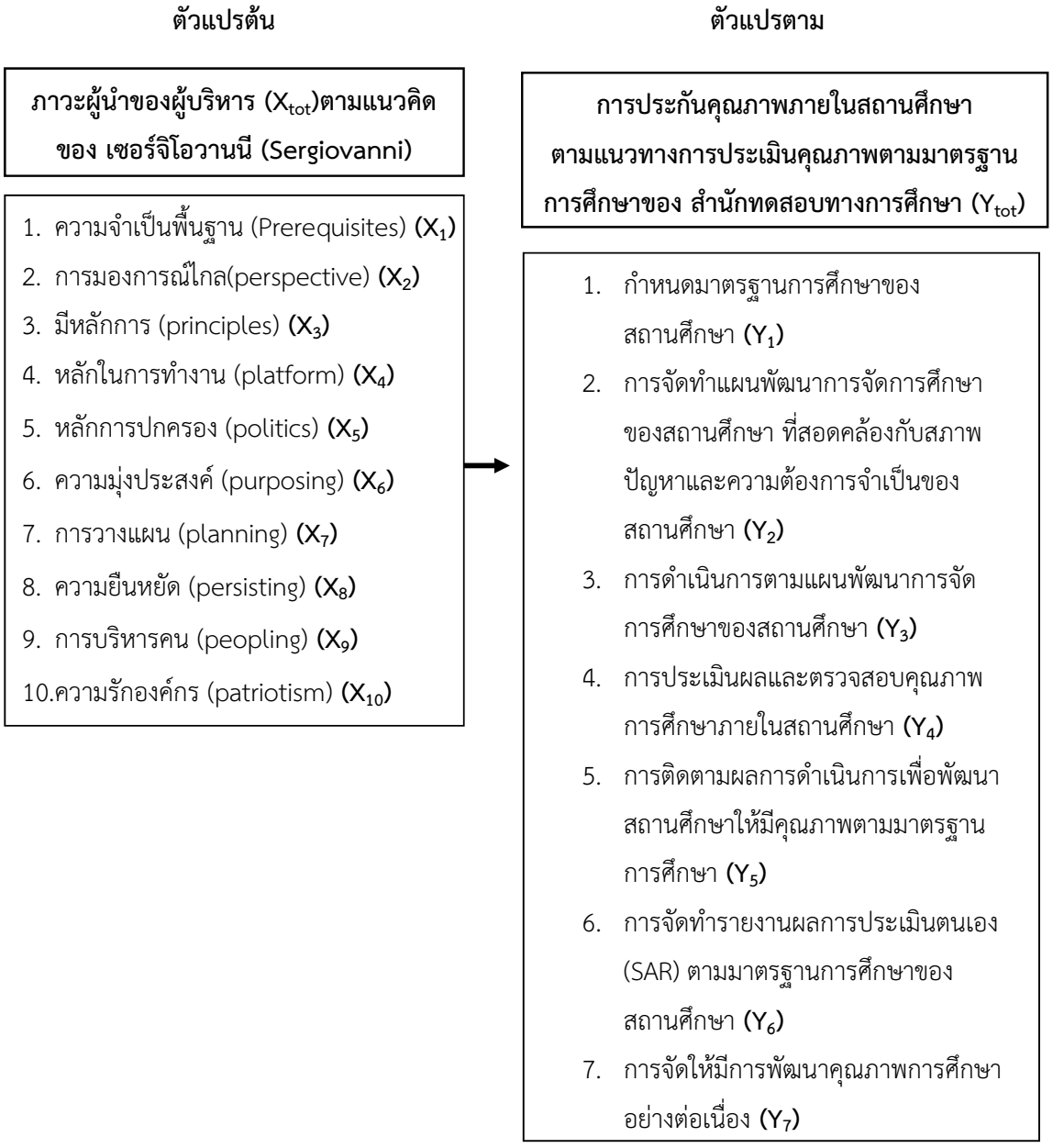
ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ในปีการศึกษา 2562 ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหาร เพื่อให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ดังนี้



ที่มา: สำนักทดสอบทางการศึกษา.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

Sergiovanni, Thomas, J. “Ten Priciples of Quality Leadership”. *Educational Leadership* 39,5 (1982) : 331-339.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 76 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธี ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผ่านผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งนัดหมายวันขอรับแบบสอบถามคืน โดยให้สถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามแล้วนำมาใส่กล่องเอกสารของผู้วิจัยที่ตั้งไว้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจนับแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ปรากฏว่าได้แบบแบบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 485 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.99

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ การแปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 99)

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีหลักการ ความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล หลักในการทำงาน ความมุ่งประสงค์ การบริหารคน ความยืนหยัด ความรักองค์กร การวางแผนและหลักการปกครอง ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ในภาพรวม (X_{tot})

(n = 485)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1)	4.09	0.61	มาก	2
2. การมองการณ์ไกล (X_2)	4.08	0.63	มาก	3
3. มีหลักการ (X_3)	4.18	0.74	มาก	1
4. หลักในการทำงาน (X_4)	4.05	0.68	มาก	4
5. หลักการปกครอง (X_5)	4.04	0.68	มาก	10
6. ความมุ่งประสงค์ (X_6)	4.05	0.68	มาก	4
7. การวางแผน (X_7)	4.04	0.69	มาก	9
8. ความยืนหยัด (X_8)	4.05	0.67	มาก	8
9. การบริหารคน (X_9)	4.05	0.68	มาก	4
10.ความรักองค์กร (X_{10})	4.05	0.68	มาก	4
เฉลี่ย (X_{tot})	**4.07**	**0.62**	**มาก**	

2. ผลการศึกษาการดำเนินการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด และมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมีติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	8.306	8	1.038	5.469***	.000[b]
Residual	90.367	476	0.190		
Total	98.674	484			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = 0.830[a]
ประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) = 0.784
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) = 0.769
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) = 0.23571

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการดำเนินการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านหลักในการทำงาน ด้านการมองการณ์ไกล และด้านความยืนหยัดร่วมกันส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 83.00

$$\hat{Y}_{tot} = 4.690 + .886 (X_4) + .966 (X_2) + 1.783 (X_8)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนได้ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีหลักการ รองลงมาคือ ความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล หลักในการทำงาน ความมุ่งประสงค์ การบริหารคน ความยืนหยัด ความรักองค์กร การวางแผน และหลักการปกครอง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานนั้น ผู้นำใช้หลักการที่มีแนวทางจากทฤษฎี แนวคิดที่เชื่อถือได้มาช่วยในการทำงาน และการตัดสินใจในการทำงาน มีการวางเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่านโยบาย/หลักการ/เกณฑ์และ

มาตรฐานนั้น สามารถทำให้สำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม อรุณราช (2549 : 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมหวัง อาลัยญาติ (2551: 61) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจรูญ เคหา (2554: 80 - 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเกศรา สิทธิแก้ว (2558 : 97-98) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการดำเนินการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด และมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อคือ ด้านประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ด้านจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดทำแผนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินตนเองและประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อวางแผนกำหนดกรอบ เกณฑ์และแนวปฏิบัติในการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา มีการจัดทำรายงานโครงการ รายงานประจำปี และรายงานประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องทุกปี จึงทำให้ผลการดำเนินการการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับอุดม อรุณราช (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง อาลัยญาติ (2551: 61) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ ประศรี (2555 : 102 - 103) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับฐะปะนีย์ สระทองพรหม (2556: 127-128) ได้ทำการวิจัย ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้แก่ ด้านหลักในการทำงาน ด้านการมองการณ์ไกล และด้านความยืนหยัดร่วมกัน โดยมีประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 78.40 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การที่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านหลักในการทำงาน ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แสดงว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สามารถชี้นำให้บุคลากรทำงานทุกด้านอย่างเต็มใจ มีการวางเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน ปฏิบัติงานตามสายงานการบังคับบัญชา ใช้หลักการที่มีแนวทางจากทฤษฎี แนวคิดที่เชื่อถือได้มาช่วยในการทำงาน และการตัดสินใจในการทำงาน ยึดมั่นในหลักการ/นโยบาย/เกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ตกลงกันไว้ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินผลงานตามเกณฑ์/มาตรฐานที่กำหนด อีกทั้งผู้บริหารยังมีความเชื่อมั่นว่านโยบาย/หลักการ/เกณฑ์และมาตรฐานนั้น สามารถทำให้สำเร็จได้ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี่ (Sergiovanni, 1982, อ้างถึงใน อัญชลี สุขวิบูลย์, 2559 : 44) ที่ว่าหลักในการทำงานได้แก่ การที่จะนำเอาหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวางเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานหลังจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว หลักการทำงานจะมีส่วนช่วยการตัดสินใจได้อย่างดี หลักการทำงานในด้านการศึกษาหรือด้านธุรกิจอื่น ๆ ย่อมมีผลต่อผู้นำที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมองการณ์ไกล ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แสดงว่าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองและบุคลากรว่าจะสามารถนำพาองค์กรบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างแน่นอน สามารถมองภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง แปลงวิสัยทัศน์ สู่พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาได้เหมาะสม บรรลุผลได้จริง ยอมรับในความคิดเห็นแตกต่าง และนำความเห็นต่างนั้นมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม มีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับได้ อีกทั้งยังมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยที่ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สารถมองปัญหาและอุปสรรคได้อย่างแจ่มแจ้ง นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีความตั้งใจในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรับรู้

และเข้าใจในงาน บทบาทหน้าที่ในงานได้อย่างกว้างขวาง การคาดคะเนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องจึงทำให้มีศักยภาพในการบริหารโรงเรียนในระดับสูง สอดคล้องกับอัญชลี สุขวิบูลย์ (2559: 110) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 คือ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านความรักองค์กร ด้านการบริหารคน ด้านหลักการปกครอง ด้านความยืนหยัด ด้านมีหลักการ ด้านการมองการณ์ไกล

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความยืนหยัดร่วมกันส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แสดงว่าผู้บริหารมีการแสวงหาช่องทางในการดำเนินงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้มีแนวปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่น มีหลักการที่เลือกปฏิบัติมีความมั่นใจและมั่นคงต่อการตัดสินใจของตนเองในการดำเนินการเพื่อองค์กรสามารถแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ มีความอดทนอดกลั้นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และยืนหยัดในหลักการ ที่มีประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1982, อ้างถึงใน อัญชลี สุขวิบูลย์, 2559 : 50) มีแนวความคิดว่าผู้นำที่ดีควรจะมีความยืนหยัดหลักการที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าประสงค์และผลผลิต ทั้งมีความหมายว่าผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับด้วย ความยืนหยัดของผู้นำจำเป็นจะต้องสื่อความหมายให้ถูกต้อง และเข้าใจตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงาน และควรยืนหยัดในหลักการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น ๆ สอดคล้องกับอัญชลี สุขวิบูลย์ (2559: 110) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 คือ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านความรักองค์กร ด้านการบริหารคน ด้านหลักการปกครอง ด้านความยืนหยัด ด้านมีหลักการ ด้านการมองการณ์ไกล

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ได้แก่ ด้านหลักในการทำงาน ด้านการมองการณ์ไกล และด้านความยืนหยัดร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้กับบริบทของโรงเรียนได้เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานการประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

เกศรา สิทธิแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จรูญ เคหา. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียน สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ฐะปะนีย์ สระทองพรหม. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธวัชชัย สาครสิทธิศักดิ์. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.* กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ.

ศุจิกา จักคาม. (2555). *ปัจจัยการบริหารที่พยากรณ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

สุพรรณ ประศรี. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมหวัง อาลัยญาติ. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2562). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://www.spb3.go.th/spb3/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อัญชลี สุขวิบูลย์. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

อุดม อรุณราช. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ไตรมาศ พูลผล[1] กานต์ ศรีวิภาสถิตย์[2] และ เสาวนิตย์ ชัยมุสิก[3]

[1]อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

[2]คณะนิติรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

[3]คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE SATISFACTION OF THE PARENTS WITH THE ADMINISTRATION OF PRACHARAT BAMRUNG SCHOOL OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, AREA 2

Trimas Phunphon[1], Kan Srivipasathit[2] and Saowanit Chaimusig[3]

[1]Lecturer, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand

[2]School of Laws and Public Administration, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

[3]School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail address: trimasp@gmail.com, dr.kan_phd@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 8 สิงหาคม 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 3 กันยายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 4 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มุ่งศึกษากรอบการบริหารใน 4 ด้าน (1) ด้านงานบริหารวิชาการ (2) ด้านงานบริหารงบประมาณ (3) ด้านงานบริหารบุคคล (4) ด้านงานบริหารทั่วไป ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนประชารัฐบำรุง ปีการศึกษา 2562 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากโดยมีด้านงานบริหารบุคคลสูงสุด รองลงมาด้านงานบริหารทั่วไปและด้านงานบริหารงบประมาณ ต่ำสุด

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ โรงเรียนประชารัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

Abstract

This research aimed to study the satisfaction of parents with the administration of Pracharat Bamrung School. Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 aims to study the administrative framework in 4 areas (1) academic administration (2) budget management (3) personnel management (4) general administration. The population used in this research consisted of 80 parents of Pracharat Bamrung School students for the academic year 2019.The research tool was a questionnaire, a 5-level estimation scale, the statistics used for data analysis, namely percentage, mean, standard deviation. By using computer Program

The results of the research showed that the satisfaction of the parents with the administration of administration of Pracharat Bamrung School. Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 in the overall 4 areas was at a high level, with the highest personnel management. Followed by the general management and the lowest budget management.

Keywords: Satisfaction, Pracharat School, Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area, Area 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและบ้านเมือง เพราะการศึกษาช่วยพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคลในสังคม หากสังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนเหมาะสมกันทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้น ก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ จากการประเมินผลของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็น 8.5 ต่อปีและมีคนไทยที่สามารถคิดเป็นทำเป็น ร้อยละ 60 ของประชากรทั้งหมด ส่วนการขยายโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีมากขึ้น แต่สามารถในการเชื่อมโยงความรู้กับการนำไปใช้ของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพการศึกษาในทุกระดับลดลงอย่างต่อเนื่องและยังล้าหลังกว่าประเทศเพื่อนบ้าน จึงเป็นจุดอ่อนของประเทศไทยในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมรวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ และเป็นจุดฉุดรั้งการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันกับต่างประเทศด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 23)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้คำนิยามคำว่าการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างสรรค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และเป็นปัจจัยเกื้อหนุน

ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 6) และตามหลักการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวได้กำหนดแนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ในมาตรา 24 โดยให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิดและการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจัดกิจกรรมให้นักเรียนจากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561 : 13) การที่จะดำเนินการให้สำเร็จได้นั้นในแต่ละโรงเรียนต้องมีการบริหารที่ดี เพราะการบริหารหมายความถึงการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ด้วยการดึงทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารสถานศึกษา ค่านิยมของประชาชนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาให้เข้าใจรายละเอียดอย่างชัดแจ้ง ด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวัง ตั้งใจ ใคร่ครวญด้วยเหตุและผลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษายามปกติและตัดสินใจแก้ไขโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผู้ปกครองนักเรียนสามารถนำนักเรียนไปเข้าเรียนที่โรงเรียนใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนแต่ละคนว่ามีความพึงพอใจในการบริหารโรงเรียนมากน้อยเพียงใด ดังนั้นหากจะให้โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตรงตามความต้องการและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปกครองนักเรียนต้องมีการดำเนินงานด้าน (1) งานบริหารวิชาการ (2) งานบริหารงบประมาณ (3) งานบริหารบุคคล (4) งานบริหารทั่วไป ให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าการที่ผู้ปกครองส่วนหนึ่งนำบุตรหลานมาเข้าเรียนในโรงเรียนประชารัฐบำรุงนั้น แสดงว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารงานโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้องเป็นที่ไว้วางใจและมีความพึงพอใจ แต่ก็ยังมีผู้ปกครองส่วนหนึ่งที่ ส่งบุตรหลานไปเรียนที่โรงเรียนอื่นที่อยู่ใกล้เคียงโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้ว ส่วนหนึ่งส่งบุตรหลานไปเรียนที่โรงเรียนประชารัฐบำรุงที่เป็นโรงเรียนมัธยมประจำตำบล

ดังนั้นจากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อเสนอแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่โรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน
2. บริบทของโรงเรียนประชารัฐบำรุง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มุ่งศึกษากรอบการบริหาร ใน 4 ด้าน (1) ด้านงานบริหารวิชาการจำนวน 5 ข้อ (2) ด้านงานบริหารงบประมาณจำนวน 5 ข้อ (3)ด้านงานบริหารบุคคลจำนวน 5 ข้อ (4) ด้านงานบริหารทั่วไปจำนวน 5 ข้อ รวม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี 2549 :127) ดังนี้

ระดับ 5 หมายความว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 4 หมายความว่า มีความพึงพอใจมาก
ระดับ 3 หมายความว่า มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ 2 หมายความว่า มีความพึงพอใจน้อย
ระดับ 1 หมายความว่า มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในกรอบการบริหารใน 4 ด้าน (1) ด้านงานบริหารวิชาการ (2) ด้านงานบริหารงบประมาณ (3) ด้านงานบริหารบุคคล (4) ด้านงานบริหารทั่วไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนประชารัฐบำรุง ปีการศึกษา 2562 จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง โดยรวมใน 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านงานบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านงานบริหารงบประมาณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมากและด้านงานบริหารงบประมาณมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ3.34อยู่ในระดับปานกลาง

แยกเป็นรายด้าน 4 ด้านพบว่า

1. ด้านงานวิชาการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมากโดยมี การคัดเลือกใช้หนังสือแบบเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก รองลงมา หลักสูตรที่นำมาใช้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมากและการวัดผลประเมินผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านงานงบประมาณโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับปานกลางโดยมี การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุและการใช้จ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับปานกลางและ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านงานบริหารบุคคลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมากโดยมี การยกย่องเชิดชูเกียรติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ3.78อยู่ในระดับมากรองลงมาการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมากและ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านงานบริหารทั่วไปโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมากโดยมีการร่วมมือพัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมากรองลงมา การดูแลนักเรียนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมากและ การลงโทษนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประชารัฐบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านงานการบริหารวิชาการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะ ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนกำหนดให้งานบริหารวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน มุ่งให้การบริหารจัดการในโรงเรียน คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้เกี่ยวข้องให้ความสำคัญ และ ช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ตามบทบาทของโรงเรียน คือ การดำเนินงานตามภารกิจการจัดการศึกษา ในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร ให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตและชุมชนเพื่อพัฒนาประเทศชาติในอนาคตซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของภัทรา เสงี่ยมศักดิ์ (2555 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ : กรณีศึกษาเฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ ด้านวิชาการ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ทั้ง 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนสิรินธรโรงเรียนสุรวิทยาคาร และโรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของเตือนใจ เกษณียบุตร (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพระตำหนักใต้ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2. ด้านงานบริหารงบประมาณ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเป็นเพราะ ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนกำหนดให้งานบริหารงบประมาณ เน้นความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดำเนินการจัดหาผลประโยชน์และหารายได้มาบริหารโรงเรียนให้เกิดผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีแต่โรงเรียนต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายต่าง ๆ จำนวนมากทำให้ไม่สะดวก ส่งผลให้ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุลีพร เกลี้ยงสง (2558 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้ปกครองโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความพึงพอใจในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านงานบริหารบุคคล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนกำหนดให้งานบริหารบุคคล มุ่งส่งเสริมให้บุคคลมีความคล่องตัวในการทำงานตามกฎหมายข้าราชการครูและบุคลากรได้พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเตือนใจ เกษณียบุตร (2556 : บทคัดย่อ)ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพระตำหนักใต้ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริหารอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานบุคลากรผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริหารอยู่ในระดับมาก

4. ด้านงานบริหารทั่วไป พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนกำหนดให้ งานบริหารทั่วไป ประสานส่งเสริมสนับสนุนและ อำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษา แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญในการดูแลอาคารสถานที่ การดูแลนักเรียน การลงโทษนักเรียนที่เหมาะสม การประชาสัมพันธ์โรงเรียน การร่วมมือพัฒนาชุมชนทำให้ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา เสงี่ยมศักดิ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครอง

นักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ : กรณีศึกษาเฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ ใน5 ด้าน คือ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านปกครองนักเรียน (3) ด้านบริการ (4) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า (1) ผู้ปกครองนักเรียน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ทั้ง3 โรงเรียนอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสิรินธร มีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก (3) ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสุรวิทยาคาร มีความพึงพอใจภาพลักษณ์โรงเรียนอยู่ในระดับมาก (4) ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน มีความพึงพอใจภาพลักษณ์ของครูอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเตือนใจ เกษณียบุตร (2556 : บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวัดพระตำหนักใต้ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านงานอาคารสถานที่ คือ การจัดสภาพแวดล้อมอย่างดี ร่มรื่น สวยงาม สะอาด และมีการกำจัดขยะที่ดี ด้านงานกิจการนักเรียน คือ การจัดบริการตรวจสุขภาพอนามัยแก่นักเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจ ต่อการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ถือว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ดำเนินการได้น่าพึงพอใจมากควรรักษาความดีนี้ไว้ต่อ ๆ ไป แต่งานบริหารงบประมาณมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ต่ำกว่าทุกด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ควรให้ความสำคัญเร่งดำเนินการให้ตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานบริหารงบประมาณ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ต่ำกว่าทุกงานผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารงบประมาณ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกว่าสาเหตุอะไรที่ทำให้งานบริหารงบประมาณ จึงมีความพึงพอใจต่ำกว่าด้านอื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: (ม.ป.ท.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัมปนาท มีสวนนิล. (2555). *ความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.

กาญจนา อรุณสุขรุจี. (2556). *ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรไชยปราการจำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่.* คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฉัตรเพ็ชร ทองธีระ. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทการนิเทศภายในของบริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2560). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

ชุลีพร เกลี้ยงสง. (2558). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย.

เดช วงศ์ไพบูลย์. (2553). การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

เตือนใจ เกษณียบุตร. (2546). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนวัดพระตำหนักใต้ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2553). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บพิธ.

นภาพร ปินตารักษ์. (2555). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อคุณภาพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประยง กำประโคน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในโปรแกรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนพลศึกษาในชั้นเรียนกับโปรแกรมการจัดการแข่งขันกีฬาสีภายในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พนมพร ปิยธรรมาภรณ์. (2557). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ 8* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทรา เสงี่ยมศักดิ์. (2555). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญ จังหวัดสุรินทร์ : กรณีศึกษาเฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองสุรินทร์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

มัทนียา อำภรณ์. (2562). การศึกษาความพึงพอใจในปัจจัยการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ยุภาพร ฝ่ายฉิมพลี. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนบ้านแชะ อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

เยาวพา เตชะคุปต์. (2552). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: เจ้าพระยา.

รุ่ง แก้วแดง. (2554). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก.* กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

รุจิมาศ แจ้งศรี. (2553). *ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2552). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเมินทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

สถิต ทิวพุดซา. (2556). *ความพึงพอใจในคุณภาพการบริการของศูนย์สุขภาพชุมชน กรณีศึกษา : ศูนย์สุขภาพชุมชนในอำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สรายุทธ โตนอก. (2562). *คู่มือการสอนระดับบัณฑิตศึกษา (วิชาเอกการบริหารการศึกษา).* โรงเรียนปริยัติไพศาล ตำบลขามสมบูรณ์ อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา.

Archambault, L.Z. (2008). *Measuring student satisfaction and its impact on student retention: Developing a combined model for use in private, post-seconda institutions.* Ph.D., Nova Southeastern University, AAT 3340886.

Bernes, R.A. (October 1995). African and American Parent Involvement in their Children's Schooling". *Dissertation Abstracts International.* 55(10): 3152 - A.

Drever, J. (1983). *The Penguin Dictionary of Psychology.* Hazel Watson and Vinery: Great Britain.

Good, C.V. (1973). Essentials of Psychological Testing. (5th ed.). New York: Harper Collins.

Herberg and other. (1959). *The Motivation to Work.* New York: John Wiley and Sons.

Joyce, C.F. (October 1992). Parental Choice in Public Elementary School: Who Choose and Why (School Choice). *Dissertation Abstracts International.* 35(40): 3152 - A.

Liang, P.M. (2001). Parent's Perceived Quality and Satisfaction with Early Childhood Programs : A study of Taiwanese Parents who have a Child Enrolled in Kindergarten (Doctoral dissertation). PA: The Pennsylvania State University.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality.* New York: McGraw – Hil.

Ortega, I.J. (2008). *Learning and Student Satisfaction: Inter Views on The affects of Accent on Student Perceptions of Instructors.* (Doctoral dissertation). TX: The University of Texas at El Paso, AAT 1453807.

Otsu, A. (2008). *International Students' Satisfaction on Campus.* (Doctoral dissertation). CA: The Claremont Graduate University, Pages; AAT 3318537.

Vroom, V.H. (1970). *Management and Motivation.* Harmon worth: Penguin, Book.

Wallerstein, H. (1971). *Dictionary of Psychology.* Maryland: Penguin.

บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สมเกียรติ อินทวงศ์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

CAUSAL FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF STRATEGIC MANAGEMENT OF CHIANG MAI PROVINCE METROPOLITAN ADMINISTRATION ENTER THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

Somkiat Intawong
Faculty of Public Administration, Phitsanulok University, Thailand
E-mail address: somkiat.i@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 2 สิงหาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 25 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 3 สิงหาคม 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่ เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 475 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่ ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ มีอิทธิพลโดยตรงต่อความความประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่

คำสำคัญ: บุพปัจจัยเชิงสาเหตุ กลยุทธ์ การบริหารองค์กร ภาวะผู้นำ

Abstract

The study of the causal factors towards the effectiveness of strategic management of local administrative organizations in a form of case study of Bangkok Metropolitan Administration enter the ASEAN Economic Community is aimed to study the causal factors, which affect the effectiveness of the strategic management of the organization. To this study,

it has utilized a sample of 475 in total. At the same time, the questionnaires are used as a tool to collect data, while a Path Analysis Technique is a statistical tool used in a data analysis. Upon a genuine analysis, the study has found that the causal factors tested in the study have an impact in all aspect. The strategic management factors for implementing strategies and the success factors of various projects Had a direct influence on the effectiveness of the strategic management of Chiang Mai Local Government Organization.

Keywords: Causal Factors, Strategies, Organizational Management, Leadership

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ในปี 2558 อุตสาหกรรมก่อสร้างไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพผู้รับเหมาก่อสร้างให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยสิ่งสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้างในการก้าวเข้าสู่ AEC ก็คือการยกระดับมาตรฐานการก่อสร้างให้เทียบเท่าระดับสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับผู้รับเหมาจากต่างชาติ ซึ่งการจะสร้างมาตรฐานการก่อสร้างได้นั้นทั้งภาครัฐและเอกชนต้องร่วมสร้างและควบคุมมาตรฐานการก่อสร้างให้เป็นไปในระดับเดียวกันทั้งรายเล็กและรายใหญ่ การเปิด AEC หมายถึงโอกาสทางการตลาดที่เปิดกว้างมากขึ้นสำหรับอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยด้วย แต่ปัญหาสำคัญในการเข้าไปลงทุนในต่างประเทศคือ 1) ปัญหาด้านเงินทุน การขาดแคลนหลักทรัพย์ค้ำประกันและเงินทุนหมุนเวียน 2) ปัญหาด้านการตลาดขาด แคลนข้อมูลโครงการต่าง ๆ และการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติในแต่ละประเทศ (Sutthichaimethee, 2017) การศึกษาลู่ทางการตลาดและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) ด้านศักยภาพของผู้ประกอบการ เช่น ความเสียเปรียบด้านภาษา ระบบการบริหารงานและความน่าเชื่อถือ 4) ด้านความช่วยเหลือจากภาครัฐ เช่น ภาครัฐไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการก่อสร้างไทยไปรับงานในต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันผู้ประกอบการรายใหญ่เท่านั้นที่ประสบความสำเร็จในการรุกตลาดต่างประเทศ แต่ผู้ประกอบการก่อสร้างไทยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงไม่มีศักยภาพมากพอที่จะเข้าไปแข่งขันในตลาดต่างประเทศได้ ผู้ประกอบการรายใหญ่ของไทยออกไปบุกตลาดต่างประเทศมากขึ้น ส่วนใหญ่เป็นโครงการต่าง ๆ พื้นฐานในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว กัมพูชา เวียดนาม เป็นต้น เมื่อผู้ประกอบการรายใหญ่ประมูลงานได้แล้ว ผู้ประกอบการรายเล็กของไทยก็มีโอกาสที่จะได้รับงานในลักษณะ Sub contract (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2558)

ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน สำหรับภาคส่วนธุรกิจการสร้างและสะสมความสามารถในการแข่งขันบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-based Competencies) เป็นปัจจัยหลักสำหรับความอยู่รอดทางธุรกิจในระยะยาว สำหรับเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อน (Knowledge-driven Economy) ดังเช่นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเรื่องของ

การต้องรู้จักสร้างและใช้ความรอบรู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการทรัพยากรทรัพย์สินและความสามารถ เช่น เงินทุน ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ องค์กรและการบริหารจัดการองค์กรสำหรับเป็นเครื่องมือในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ในกรณีของผู้รับเหมา SMEs ส่วนใหญ่มีปัญหาในความสามารถของการปรับตัวในระบบการแข่งขันที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นตัวขับเคลื่อน สาเหตุสำคัญมาจากความอ่อนด้อยในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางด้านขนาดทุน และขอบเขตการทำธุรกิจ เมื่อเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่ กรณีศึกษาจากธุรกิจที่ประสบความสำเร็จหลายแห่งเป็นเครื่องยืนยันความคิดและทฤษฎี ซึ่งแนวคิดของกลยุทธ์การทำให้ธุรกิจเติบโตและอยู่รอดมี 2 กลยุทธ์หลัก คือ 1) การเติบโตโดยมุ่งเน้นที่ความสามารถเฉพาะขององค์กรที่มีอยู่ (Existing Competence) และส่งเสริมการดำเนินงานผ่านทางจุดแข็งที่เป็นความสามารถเฉพาะขององค์กร (Sutthichaimethee, 2017) ซึ่งการดำเนินธุรกิจแบบนี้จะมุ่งเน้นเพียงสินค้าและบริการบางกลุ่มเน้นเพียงตลาดเดียวที่มีความสำคัญต่อธุรกิจมากที่สุด กลยุทธ์นี้มีข้อดีคือมีความเสี่ยงต่ำ สามารถพัฒนาความสามารถในการแข่งขันขึ้นมาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สำหรับข้อเสียคือธุรกิจอาจจะมีการเจริญเติบโตไม่ทันกับสภาวะการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากต้องพึ่งพาทรัพยากรและความสามารถเฉพาะภายในองค์กร อีกทั้งมุ่งเน้นเพียงตลาดเดียวสินค้ากลุ่มเดียว ทำให้เพิ่มความเสี่ยงในการทำธุรกิจ แนวคิดนี้จะเหมาะสมกับธุรกิจที่เพิ่งก้าวเข้ามาในตลาดและยังไม่มีทรัพยากรมากพอที่จะดำเนินงานในหลายกลุ่มสินค้าและตลาดการเจาะตลาดเฉพาะ จึงเป็นเรื่องที่เหมาะกับกลยุทธ์นี้ 2) การกระจายขอบเขตธุรกิจไปสู่อุตสาหกรรมอื่น (Diversification) ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นการกระจายการลงทุนไปยังธุรกิจอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง (Related Business) และการกระจายการลงทุนไปยังธุรกิจอื่นที่ไม่มีความเกี่ยวพันกัน (Unrelated Business) ในกรณีแรกอาจเป็นความเกี่ยวพันในแง่ของเทคโนโลยี ทักษะความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงาน ช่องทางในการกระจายสินค้า ซึ่งจะรวมถึงความสัมพันธ์กับหน่วยธุรกิจอื่น ๆ ในตลาดเดิม ส่วนการกระจายการลงทุนไปในธุรกิจที่ไม่มีความเกี่ยวพันกัน มาจากแนวคิดของการกระจายความเสี่ยงและการฉกฉวยโอกาสทางการตลาดในธุรกิจที่เล็งเห็นศักยภาพ ความร่วมมือทางธุรกิจระหว่างกันเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Sutthichaimethee, 2016) ในการแข่งขันสำหรับ SMEs เนื่องจากทำให้เข้าสู่ความสามารถในด้านต่าง ๆที่หลากหลายมากขึ้น มีโอกาสได้รับความรู้จากภายนอกองค์กรช่วยให้เรียนรู้วิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพันธมิตรเพิ่มความสามารถที่จะทำธุรกิจระหว่างประเทศและก้าวสู่โอกาสใหม่ ๆทางธุรกิจ (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย, 2559)

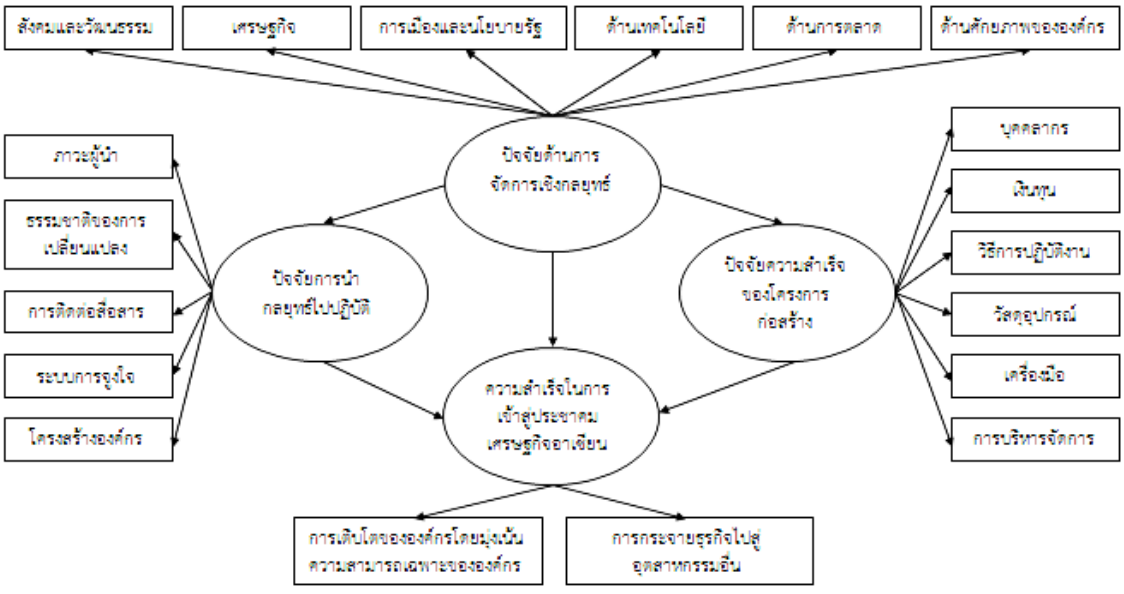
ดังนั้น การบริหารองค์การของรัฐและเอกชนในประเทศจึงเกิดความท้าทายอย่างมากกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และจำเป็นต้องบริหารองค์การให้เกิดความสำเร็จให้สูงสุดเพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ไปสู่ภาคธุรกิจและองค์การต่าง ๆ การบริหารองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จและยั่งยืนได้นั้น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจถึงบริบทขององค์การนั้น ๆ และบุพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่ซึ่งเป็นพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญของประเทศ และเป็นศูนย์กลางของประเทศซึ่งมีความหลากหลายในหลายปัจจัย

ดังนั้นการบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การได้นั้น ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งพบได้จากงานวิจัยของ (Sutthichaimethee, 2016) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนของประเทศต่อไปอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของธุรกิจ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 มีตัวที่ต้องทำการศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) 6 ตัวแปร ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม

1.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

1.3 ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ

1.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

1.5 ปัจจัยด้านการตลาด

1.6 ปัจจัยด้านศักยภาพขององค์กร

2. ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) 5 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2 ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง

2.3 การติดต่อสื่อสาร

2.4 ระบบการจูงใจ

2.5 โครงสร้างองค์กร

3. ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) 6 ตัวแปร ได้แก่

3.1 บุคลากร

3.2 เงินทุน

3.3 วิธีการปฏิบัติงาน

3.4 วัสดุอุปกรณ์

3.5 เครื่องมือ

3.6 การบริหารจัดการ

4. ความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต (Observed Variable) 2 ตัวแปร ได้แก่

4.1 การเติบโตขององค์กรโดยมุ่งเน้นความสามารถเฉพาะขององค์กร

4.2 การกระจายธุรกิจไปสู่อุตสาหกรรมอื่นหรือภาคธุรกิจอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เน้นการศึกษาอิทธิพลของบุพปัจจัยของกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของธุรกิจ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการและพนักงานของรัฐทุกระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่ ตามแนวทางของ เลสลี่ คิช (Kish, 1965) ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มีหลักเกณฑ์พื้นฐานว่า ควรมีจำนวนตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 25 เท่า ของตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 475 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ดำเนินการระหว่างเดือน มกราคม 2560 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการและพนักงานของรัฐทุกระดับชั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่ ตามแนวทางของ เลสลี่ คิช (Kish, 1965) ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มีหลักเกณฑ์พื้นฐานว่า ควรมีจำนวนตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 25 เท่า ของตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 475 คน

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต้น เนื่องจากประชากรกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมาก ทำให้ผู้วิจัยต้องทำการสุ่มเพื่อให้ได้ตัวอย่างในการศึกษา โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์นั้น (Leslie Kish, 1965) ได้เสนอแนะว่า ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน โดยปัจจัยหนึ่งคือการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ที่มีหลักเกณฑ์พื้นฐานว่า ควรมีจำนวนตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 25 เท่า ของตัวแปร (พฤทธ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี 2553, Leslie Kish, 1965) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร จำนวน 19 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structure Questionnaire) การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงคำถามตามคำแนะนำ
5. ตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาและประเมิน และนำค่าคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามนั้นใช้ได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ข้อคำถามที่ผ่านการประเมินมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ได้ค่า IOC รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.88
6. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 และแยกเป็นรายด้าน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใช้จำลองแบบสมการโครงสร้าง โดยมีตัวแปรแฝง ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการตลาด และปัจจัยด้านศักยภาพขององค์กร 2) ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสาร ระบบการจูงใจ และโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วิธีการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และการบริหารจัดการ

ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 475 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี รองลงมาระดับอายุระหว่าง 41-50 ปี

และส่วนน้อยมีระดับอายุ 60 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทน้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี รองลงมาประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไปเป็นส่วนน้อย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุพปัจจัยของกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์

1) ด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยการรักษาสภาพแวดล้อมและคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดต่อชุมชนโครงการต่าง ๆ มีคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชน ทัศนคติและค่านิยมของคนในท้องถิ่นที่ตั้งโครงการต่าง ๆ และความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่คนในพื้นที่ยึดถือปฏิบัติ

2) ด้านเศรษฐกิจ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดย ศึกษาระบบเศรษฐกิจของประเทศที่ต้องการเข้าไปขยายธุรกิจ มีคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษี อัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา อัตราการว่างงาน และรายได้ประชาชาติ

3) ด้านการเมืองและนโยบายภาครัฐ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเสถียรภาพของรัฐบาลมีผลกระทบต่อการเติบโตและการอยู่รอดของธุรกิจ มีคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล นโยบายของรัฐบาลที่มีผลต่อการส่งเสริมการลงทุนในการขยายธุรกิจเข้าสู่ AEC การจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อประสานงานระหว่างภาครัฐและองค์กรธุรกิจ ระบบการจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ มีผลกระทบต่อต้นทุนการดำเนินธุรกิจในต่างประเทศ การปรับปรุง กฎ ระเบียบ กฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการออกไปรับเหมางานก่อสร้างในต่างประเทศ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องเอื้ออำนวยกับการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ

4) ด้านเทคโนโลยี พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความก้าวหน้าและพัฒนาการทางเทคโนโลยีการก่อสร้าง มีคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพและการแข่งขันขององค์กร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภายในและภายนอกองค์กร

5) ด้านการตลาด พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ มีคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีแหล่งข้อมูลโครงการงานก่อสร้างในกลุ่ม AEC ที่ทันสมัยและเชื่อถือได้ การสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจในต่างประเทศ มีข้อมูลผู้ค้าวัสดุก่อสร้างและระบบการขนส่งในกลุ่ม AEC มีการศึกษาข้อมูลของคู่แข่งเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

6) ด้านศักยภาพขององค์กร พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านการก่อสร้างมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รองลงมาได้แก่ มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ พนักงานขององค์กรมีความสามารถทั้งด้านทักษะฝีมือแรงงานและการใช้ภาษาท้องถิ่น มีความความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ มีความน่าเชื่อถือและมีผลงานรับรองคุณภาพขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านศักยภาพขององค์กร รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผู้นำสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้นำสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ดีที่สุดภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้นำต้องสร้างทีมงานและบริหารงานในทีมให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสร้างแรงจูงใจ และประสานงานในการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำสามารถสร้างทัศนคติและเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารและเจรจาต่อรองได้ และผู้นำสามารถตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงานได้โดยไม่ก้าวก่ายหรือทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความลำบากใจ

2) ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติสามารถแก้ปัญหาในการดำเนินงานโดยการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ มีคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้นำกลยุทธ์เข้าใจธรรมชาติและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3) การติดต่อสื่อสาร พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ การสื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานรวมถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ รองลงมาได้แก่ การสื่อสารมีผลต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การสร้างความรับรู้ในเรื่องกลยุทธ์และแผนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติสู่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ การนำเสนอแผนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วยแผนภาพสามารถสร้างความเข้าใจได้ดีกว่า และความซับซ้อนของภาษาเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ของผู้ร่วมปฏิบัติงาน

4) ระบบการจูงใจ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าให้กับผลงานที่ประสมความสำเร็จ รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเหมาะสม มีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน

5) โครงสร้างองค์กร พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ โครงสร้างองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์รวมถึงระดับชั้นสายการบังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ โครงสร้างองค์กรสามารถแบ่งหน้าที่รับผิดชอบต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และโครงสร้างองค์กรเอื้ออำนวยต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ ระบบการจูงใจ รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง และโครงสร้างองค์กร

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ

1) ด้านบุคลากร พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ บุคลากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ แรงงานมีทักษะในการทำงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2) ด้านเงินทุน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ ความพร้อมในด้านเงินลงทุนส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมาได้แก่ มีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอในการดำเนินธุรกิจ มีแหล่งเงินทุนสำรองที่เชื่อถือได้ แหล่งที่มาของเงินทุนในการดำเนินงาน การค้ำประกันผลงานมีผลต่อสภาพคล่องทางการเงินของธุรกิจ และการจัดทำงบประมาณทางการเงินประจำปี

3) ด้านวิธีการปฏิบัติงาน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ วิธีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน และการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ส่งผลให้โครงการประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์มีผลต่อความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ รองลงมาได้แก่ มีการวางแผนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างและส่งมอบให้ทันตามแผนงาน และวัสดุอุปกรณ์มีคุณสมบัติได้มาตรฐานตามที่กำหนดในสัญญา

5) ด้านเครื่องมือ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ การใช้เครื่องมือ เครื่องจักรแทนแรงงานคน ช่วยลดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านเครื่องมือ เครื่องจักร ที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ

6) ด้านการบริหารจัดการ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ การวางแผนการดำเนินโครงการต่าง ๆ รองลงมาได้แก่ การควบคุมคุณภาพของผลงานให้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามสัญญาการจ้างงาน การบริหารเวลาการทำงานให้ตรงตามแผนงาน การบริหารและควบคุมราคาค่าก่อสร้างให้อยู่ในงบประมาณที่กำหนด การประสานงานระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการต่าง ๆ การควบคุม ติดตามและประเมินผลงาน และ การจัดทำรายงานความก้าวหน้าของโครงการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ เครื่องมือ รองลงมาได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร วิธีการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และเงินทุน

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

1) ด้านการเติบโตขององค์กรโดยมุ่งเน้นที่ความสามารถเฉพาะขององค์กร ในภาพรวมอยู่

ในระดับมาก พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ การเติบโตขององค์กรโดยมุ่งเน้นที่ความสามารถเฉพาะด้านขององค์กร รองลงมาได้แก่ การทุ่มเททรัพยากรในการดำเนินงานในธุรกิจเดียว เพื่อความเป็นเลิศในธุรกิจนั้น การขยายธุรกิจให้ครอบคลุมหรือให้บริการแบบครบวงจร การขยายธุรกิจเดิมสู่ตลาดใหม่ เช่น การตั้งสาขาในต่างประเทศ และการควบรวมกับกิจการอื่นในธุรกิจเดียวกัน

2) ด้านการกระจายธุรกิจไปสู่อุตสาหกรรมอื่น พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ การพัฒนาสินค้าหรือบริการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเดิม รองลงมาได้แก่ การกระจายการลงทุนไปยังธุรกิจอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกัน การศึกษาแนวทางและกระบวนการพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ การสร้างความแตกต่างที่ตอบสนองความต้องการใหม่ของผู้บริโภค การกระจายการลงทุนไปยังธุรกิจอื่นที่ไม่มีความเกี่ยวพันกับธุรกิจเดิม และการร่วมลงทุนกับกิจการที่เป็นธุรกิจประเภทอื่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสำเร็จในการเข้าสู่เศรษฐกิจประชาคมอาเซียน (AEC) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ การเติบโตขององค์กรโดยมุ่งเน้นความสามารถเฉพาะขององค์กร รองลงมาได้แก่ การกระจายธุรกิจไปสู่อุตสาหกรรมอื่น ๆ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามสมมติฐานประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.232

3.2 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.820

3.3 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.815

3.4 ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.497

3.5 ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.018

3.6 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยส่งผ่านปัจจัยการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.422

3.7 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยส่งผ่านปัจจัยด้าน

ความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.000

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์

ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านศักยภาพขององค์กร รองลงมาได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด ด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมและข้อมูลสำคัญของธุรกิจที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ การวางแผนการดำเนินงาน และควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์กรสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ การเมืองและนโยบายของรัฐ ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาด และด้านศักยภาพขององค์กร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.2 ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ ระบบการจูงใจ รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่โครงสร้างองค์กร ซึ่งปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนและมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น ขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้ การที่กระบวนการดังกล่าวจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมได้ องค์กรจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นนามธรรมไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม โดยจะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมเป้าหมายที่สำคัญเหล่านี้ ต้องมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ มีการปรับปรุงกิจกรรมการบริหารรวมทั้งกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ โดยผู้บริหารทุกระดับและบุคลากรทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่นและมีพันธะผูกพันต่อกระบวนการต่าง ๆ โดยมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสาร ระบบการจูงใจ และโครงสร้างองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลจาก

การบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ

ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนมากที่สุดได้แก่ เครื่องมือ รองลงมาได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร วิธีการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดได้แก่ เงินทุน ความสำเร็จในโครงการต่าง ๆ หมายถึง โครงการต่าง ๆ ได้รับการบริหารและจัดการให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ทันต่อเวลา และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของโครงการได้ตามที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่แสดงถึงความสำเร็จของโครงการ คือ โครงการมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ภายใต้งบประมาณที่ตั้งไว้ และได้คุณภาพตามรูปแบบและสัญญา ซึ่งปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ประกอบด้วย บุคลากร เงินทุน วิธีการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และการบริหารจัดการ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติของธุรกิจ

สำหรับผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ค่า Chi-square เท่ากับ 109.115, df เท่ากับ 89 และ p-value เท่ากับ 0.073 กล่าวคือ ค่า $\chi 2$ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.022 และ RMR เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 ค่าดัชนี GFI เท่ากับ 0.977 และ CFI เท่ากับ 0.997 ซึ่งเข้าใกล้ 1 และ $\chi 2/df$ เท่ากับ 1.226 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดได้แก่ การเติบโตขององค์กรโดยเน้นความสามารถเฉพาะขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.904 รองลงมาได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.879 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ได้แก่ การกระจายธุรกิจไปสู่อุตสาหกรรมอื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.572 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การตลาด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.904 รองลงมาได้แก่ ด้านเทคโนโลยี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.853 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ได้แก่ เศรษฐกิจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.695 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R2) ซึ่งอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ของความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีค่าระหว่าง 0.484 ถึง 0.817 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในมีค่าระหว่าง 0.418 ถึง 0.808

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ส่งอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและนโยบายภาครัฐ ด้านเทคโนโลยี ด้านการตลาดและด้านศักยภาพขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ (Francis J. Aquilar, 1967) ในการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก PEST Analysis ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Hasnu & Amjad, 2008) ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อมภายนอก คือ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และปัจจัยแวดล้อมภายใน คือ ความสามารถของพนักงาน สถานภาพทางการเงิน ทรัพยากร การจัดหาวัตถุดิบและสิ่งอำนวยความสะดวก และสอดคล้องงานวิจัยของ พาสิทธิ์ หล่อธีรพงศ์, ประสันน์ สายประทุมทิพย์, สุรพงศ์ คณาวิวัฒน์ไชย (2552) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้รับเหมาก่อสร้างอยู่รอดได้ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมปัจจัยทางด้านการเงิน และเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างทุกระดับให้ความสำคัญมาก สำหรับผู้รับเหมาขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการบริหารการจัดการมากกว่าปัจจัยทางด้านการตลาด แต่ถ้าเป็นบริษัทขนาดเล็กจะให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านการตลาดมากกว่าปัจจัยทางด้านการบริหารการจัดการ นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้ศึกษาความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของปัจจัยย่อยในแต่ละกลุ่มปัจจัยและอิทธิพลขนาดขององค์กรต่อการกำหนดระดับความสำคัญของแนวทางหรือปัจจัยย่อยที่ใช้อีกด้วย ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยส่งผ่านปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพราะปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์คือการวางแผน และต้องมีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ด้วยการแปลงวิสัยทัศน์ที่เป็นนามธรรมไปสู่เป้าหมายความสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม โดยจะต้องอาศัยศักยภาพขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ มาบริหารจัดการการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์กรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน

ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต่าง ๆ เห็นความสำคัญในการปรับตัวให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สำหรับผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างซึ่งอยู่ในยุคของการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ จึงต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักสำหรับความอยู่รอดทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้าง โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ทางด้าน

การเงิน ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี การตลาด และศักยภาพขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ (พสุ เตชะรินทร์, 2552) ได้ข้อค้นพบว่า ในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างนั้น การวางแผนกลยุทธ์องค์กรธุรกิจจะต้องติดตามแนวโน้มของปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยให้มองปัจจัยขับเคลื่อน (driving forces) ในอุตสาหกรรม อาทิเช่น สินค้าพื้นฐาน นอกจากนั้นให้พิจารณามูลค่าการบริโภคของผู้บริโภคอัตราการบริโภค ความต้องการของผู้บริโภค เพื่อนำมาวิเคราะห์ แล้วสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองลูกค้าได้ตรงจุด มองเห็นโอกาสในการสร้างช่องทางการตลาดใหม่ ๆ หรือแม้กระทั่งปรับปรุงจุดอ่อนที่มีอยู่ให้แข็งแกร่งขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ (อัจฉรา จันทร์ฉาย, 2558) และ (Kourteli, 2005) ที่มีแนวคิดหลักเกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมด้านภาระหน้าที่ เช่น คู่แข่งขัน ผู้ส่งสินค้า เทคโนโลยี ความต้องการของลูกค้า เป็นต้น และปัจจัยแวดล้อมด้านสังคม เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยมทางสังคม การศึกษา กฎหมาย และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เป็นต้น มีหลักดังนั้นผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างที่ต้องการขยายธุรกิจเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับ (สมยศ นาวีการ, 2543) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ มุ่งที่การตรวจสอบ การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร โดยการวิเคราะห์ทางด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและนโยบายของรัฐ เทคโนโลยี การตลาด และศักยภาพขององค์กร ซึ่งปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบกับปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีผลต่อการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติด้วย

ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสาร ระบบการจูงใจ และโครงสร้างองค์กร สอดคล้องกับ (เกริกยศ ชลายนเดชะ, 2553)กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนและมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้ มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ มีการปรับปรุงกิจกรรมการบริหาร รวมทั้งกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สอดคล้องกับ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2552) กล่าวเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติว่า เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการดำเนินงาน เพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสอดคล้องกับ (Higgins, 1993) กล่าวว่า ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้น กิจกรรมทั้งหมดจะถูกประยุกต์เข้ามาอยู่ในกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การควบคุม การจัดการ การสร้างแรงจูงใจ การนำองค์กร การสื่อสารและการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเข้าสู่เศรษฐกิจประชาคมอาเซียน

สำหรับอิทธิพลรวม พบว่าปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.497 ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.654 และปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ส่งอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.018

ทั้งนี้ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 51.10

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

จากข้อค้นพบในงานวิจัยเรื่องบุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ครั้งนี้ ผลของการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการขยายธุรกิจออกไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ในด้านสังคมและวัฒนธรรม ธุรกิจต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น การดำเนินงานต้องไม่ขัดแย้งกับค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน ธุรกิจต้องมีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อมรวมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ด้านเศรษฐกิจ ผู้ประกอบการต้องศึกษาสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่จะเข้าไปดำเนินงาน ทั้งอัตราทางการเงิน ภาษี การจ้างแรงงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ต้นทุนการดำเนินงาน ป้องกันความเสี่ยง ในด้านการเมืองและนโยบายภาครัฐ หากเสถียรภาพของรัฐบาลมีความมั่นคง จะสามารถดำเนินนโยบายได้ต่อเนื่อง มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการส่งเสริมผู้ประกอบการ ทำให้ผู้ประกอบการมีความมั่นใจในการขยายธุรกิจออกไปยังต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยี ผู้ประกอบการต้องก้าวให้ทันกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในธุรกิจต่าง ๆ ทั้งเทคโนโลยีด้านวัสดุก่อสร้าง เทคโนโลยีสารสนเทศ และนำเอาเทคโนโลยีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ด้านการตลาด ผู้ประกอบการต้องเข้าถึงแหล่งข้อมูลโครงการงานก่อสร้างในกลุ่ม AEC ข้อมูลคู่แข่งทางธุรกิจ และการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ ในด้านศักยภาพขององค์กร ผู้ประกอบการต้องวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในการขยายธุรกิจออกไปยังต่างประเทศ

2. ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำกลยุทธ์ที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ ผู้นำจึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของตนเอง ทั้งในด้านการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การสร้างทีมงาน การวางแผนควบคุมการดำเนินงาน และการแก้ปัญหา ในการ

ดำเนินธุรกิจสภาพแวดล้อมมักมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ประกอบการต้องเข้าใจธรรมชาติและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง องค์กรต้องมีการสื่อสารให้บุคคลากรทุกระดับเข้าใจแผนกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีการนำเสนอแผนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เข้าใจได้ง่าย โดยการใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อนหรือการใช้แผนภาพในการนำเสนอ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามกลยุทธ์ต้องมีระบบการจูงใจ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและให้ผลตอบตามผลงาน สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน ให้การยอมรับผู้ร่วมงานและมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ ผู้บริหารธุรกิจต้องพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญในการบริหารโครงการ โดยการนำทรัพยากรขององค์การมาใช้ร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทรัพยากรเหล่านั้นประกอบด้วย บุคคลากร เงินทุน วิธีการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และการบริหารจัดการ

4. ด้านความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และปัจจัยความสำเร็จของโครงการต่าง ๆ มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้ประกอบการสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมากำหนดกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นความสามารถเฉพาะด้านขององค์กร โดยทุ่มเททรัพยากรขององค์กรเพื่อความเป็นเลิศในธุรกิจ ขยายกิจการให้ครบวงจรหรือควบรวมกับกิจการอื่นในธุรกิจเดียวกัน รวมถึงการตั้งสาขาเพิ่มขึ้นทั้งในและต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2560). *ระบบคลังข้อมูลธุรกิจ (Business Data Warehouse).* สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2560, จาก http://datawarehouse.dbg.go.th/bdw/search/seearch2.html.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์* (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐพล นิมมานพัชรินทร์. (2552). *สารพัดปัญหารุมกระทืบ SMEs แนวโน้มดิ่งเหวที่สุดในรอบ 5 ปี*. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2560, จาก http://www.manager.co.th/SMEs/ViewNews.aspx?NewsID= 9520000040879.

ปกรณ์ ปรียากร. (2544). *การวางแผนกลยุทธ์ แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาธรรม.

พรทิพา ลิปภาส. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของอุตสาหกรรมส่งออกเสื้อผ้ากรณีศึกษาบริษัท ฟาร์อิสปั่นทออุตสาหกรรม จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและการบริการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พสุ เตชะรินทร์. (2552). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ

พฤทธ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี. (2553). *สถิติและการวิเคราะห์เชิงปริมาณขั้นสูง: Advanced statistics and Quantitative analysis.* กรุงเทพฯ: ดวงแก้ว.

ยุทธ์ ไกยวรรณ์, (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย : Multivariate statistical analysis for research.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลายคราม เลิศวิทยาประสิทธิ์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารธุรกิจในเครือ บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)* ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2552). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : คัมภีร์สู่ความเป็นเลิศในการบริหารการจัดการ.* กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

Cronbach, L.J. (1990). *Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests.* Psychometrika.

Hitt, M.A., & Ireland, D.A. (2002). *Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st century: The Role of Strategic Leadership.* The Academy of Management Executive.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: translating strategy into action.* Boston, Mass.: Harvard Business School Press.

Kish, L. (1965). *Survey Sampling*. New York: John Wiley and Sons Inc.

Frese, M. (2000). *Success and failure of microbusiness owners in Africa: a psychological approach.* U.S.A.: Greenwood Publishing Group.

Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives: Designing effective organizations.* Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.

Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage*. Boston: Free Press.

Sutthichaimethee P. (2017). VARIMAX Model to Forecast the emission of Carbon Dioxide from Energy Consumption in Rubber and Petroleum industries sectors in Thailand. *Journal of Ecological Engineering, 18*(3), 112-117.

Sutthichaimethee P. (2016). Modeling Environmental Impact of Machinery Sectors to Promote Sustainable Development of Thailand*, Journal of Ecological Engineering, 17*(1), 18-25.

Zakuan. N.M, et al. (2010). Confirmatory Factor Analysis of TQM practices in Malaysia and Thailand Automotive Industries. *International Journal of Business and Management, 5*(1), 160-175

ผู้สูงวัยในถิ่น

วัลย์พร วรพรพงษ์[1] วรพนิต ศุกระแพทย์[2] และ วลัยนารี พรมลา[3]

[1, 2] วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

[3]อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

AGING IN PLACE

Wanporn Worapornpong,[1] Worapanit Sukrapat[2] and Walainaree Pommala[3]

[1, 2] Boromarajonani College of Nursing, Chon Buri, Thailand

[3]Instructor Faculty of Nursing in Pathumthani University, Thailand

E-mail address: Wanporn @bnc.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 15 เมษายน 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 17 กรกฎาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 18 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

ประชากรไทยมีแนวโน้มชัดเจนว่ากำลังสูงวัยขึ้นด้วยอัตราที่เร็วมาก สำหรับประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบรูณ์” ในปีพ.ศ. 2573 รัฐบาลจึงต้องรีบเร่งวางนโยบาย และหามาตรการต่าง ๆ เพื่อรองรับสังคมสูงอายุ โดยต้องเตรียมความพร้อมเพื่อให้อยู่ในภาวะพฤฒิพลัง (active aging) หนึ่งในนั้นคือ “นโยบายการจัดสรรหรือสร้างที่อยู่อาศัย” เนื่องจากเป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิต และเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยตรง

แนวคิดเรื่อง ผู้สูงวัยในถิ่น (Aging in Place) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่เน้นการดูแลที่อยู่อาศัยเพื่อให้ผู้สูงวัยสามารถพักอาศัยในสถานที่เดิมได้อย่างยาวนานขึ้น โดยการสร้างถิ่นที่อยู่อาศัย การจัดสภาพแวดล้อม และที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงวัยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สามารถเอื้ออำนวย และเป็นมิตรต่อผู้สูงวัย การอาศัยอยู่ในแหล่งพำนักอาศัยหรือชุมชนเดิม หรืออยู่ร่วมกับคนในครอบครัว ญาติ สังคมที่คุ้นเคย หรือคนรู้จักจะยิ่งพัฒนาและสนับสนุนให้ผู้สูงวัยเป็นสมาชิกของสังคมที่มีคุณภาพและกระฉับกระเฉง อีกทั้งการคำนึงถึงความปลอดภัยโดยมุ่งเน้นการป้องกันและลดอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น จะยิ่งเป็นการส่งเสริมสุขภาวะที่ดี เพื่อทำให้ผู้สูงอายุที่ยังสามารถใช้ชีวิต หรือทำกิจกรรมด้วยตนเองได้ ไม่ต้องเปลี่ยนสถานะไปพึ่งพาครอบครัวหรือลูกหลานในการดูแลต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: ผู้สูงวัย ถิ่นที่อยู่อาศัย การจัดสภาพแวดล้อม ที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงวัย

Abstract

The Thai population is likely to be growing at a very rapid rate. For Thailand to entire "The Elderly Society" in 2030, the government has to hasten the policy and find measures to support the aging society to prepare active Aging. One of them as "Housing allocation policy" because it is one of the key factors in living and related to the quality of life of the elderly directly. The concept of Aging in Place is another concept that focus on housing care so that older people can stay in the same place for longer by creating a habitat-environment and suitable housing for the elderly, enabling a favorable environment and friendly to the elderly living in the original habitat or community or share with family members, relatives, familiar societies. That development and encourage older people to become active members of society. Also, taking into consideration safety. The focus is on preventing and reducing potential accidents. It is a good health. The elderly can live or yourself no need to change status to depend on family or lineage to care for the future.

Keywords: Elderly, Residential, Environmental management, Housing for the elderly

บทนำ

“ในปัจจุบันพบว่าทั่วโลกมีการเพิ่มจำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงวัยตอนปลาย โดยมีการขยายเวลาการเจ็บป่วย (Morbidity expansion) และมีภาวะการพึ่งพาสูงขึ้น รวมไปถึงศักยภาพการเกื้อหนุนของครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุลดลง ที่สำคัญผู้สูงอายุมีความต้องการการดูแลระยะยาวมากขึ้น”

ทศวรรษนี้ การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงวัยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ในจำนวนนี้เป็นประชากรสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันการเข้าสู่สังคมสูงอายุทั่วโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว สำหรับประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” ในปีพ.ศ. 2573 เนื่องจากมีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงถึง 22.7% ของประชากรทั้งหมด ส่งผลให้แนวโน้มของการลดขนาดครอบครัวลงจากครอบครัวขยายเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ทำให้ผู้สูงอายุต้องอยู่ตามลำพัง สะท้อนให้เห็นถึงการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2557) จากรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2559 พบว่าผู้สูงอายุไทยที่อยู่ในเขตเมืองและชนบทมีสภาพเศรษฐกิจที่ต่างกัน มีความเหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสุขภาพอนามัย การรับรู้สิทธิของผู้สูงอายุในกลุ่มต่าง ๆ และการดูแลเกี่ยวกับการอยู่อาศัยที่เหมาะสม ซึ่งกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในฐานะเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบภารกิจเกี่ยวกับผู้สูงอายุโดยตรงได้มีการส่งเสริมศักยภาพ คุ้มครอง และพิทักษ์สิทธิ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้จัดทำมาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระ

แห่งชาติเรื่อง “สังคมสูงอายุ” โดยมีแนวทางในการขับเคลื่อนที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เพื่อก่อให้เกิดการบูรณาการในการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้ผู้สูงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านผู้สูงอายุ คือ การพัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัยอีกด้วย จะเห็นได้ว่าประเทศไทยจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อให้ผู้สูงวัยอยู่ในภาวะพฤฒิพลัง (Active aging) คือ มีสุขภาพที่ดี มีความมั่นคงทั้งในด้านรายได้และหลักประกันทางสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและสังคม รวมไปถึงการระดมทรัพยากรจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ตระหนักถึงความสำคัญในการศึกษาวิจัย การพัฒนานวัตกรรม ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และระบบต่าง ๆ ให้สอดรับการใช้ชีวิตของประชากรสูงวัยมากขึ้น หนึ่งในนั้นคือ “นโยบายการจัดสรรหรือสร้างที่อยู่อาศัย” เนื่องจากที่อยู่อาศัยถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิต และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโดยตรงอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้ผู้สูงอายุมีความต้องการที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างจากกลุ่มอายุอื่น ๆ

แม้ว่าส่วนใหญ่ผู้สูงอายุในประเทศไทยสามารถเข้าถึงระบบสาธารณูปโภค ได้แก่ อาศัยในครัวเรือนที่มีน้ำดื่มสะอาด มีไฟฟ้า และห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นต้น (Suttichai Jitpankul, 2001) แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้สูงอายุเหล่านั้นมีสภาพที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพ ที่ผ่านมาสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุยังไม่ค่อยได้รับการสนใจเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าผู้สูงอายุในชนบทส่วนใหญ่อยู่บ้านลักษณะยกพื้นสูง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนไหวของผู้สูงอายุอย่างมาก อีกทั้งสัดส่วนการมีส้วมในบ้านในชนบทมีน้อย นอกจากนี้ที่อยู่อาศัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงภาวะทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุมากกว่าสะท้อนถึงคุณภาพทางกายภาพของการอยู่อาศัย การจัดสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่เหมาะสมอาจเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ และนำไปสู่ภาวะทุพพลภาพได้ จากการสำรวจประชากรผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุร้อยละ 10.3 เคยหกล้ม และสถานที่ที่เกิดอุบัติเหตุบ่อยที่สุดคือ ห้องน้ำ และบันได (คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558)

การเกิดอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บจากการหกล้มส่วนหนึ่งเกิดจากโรคและภาวะทุพพลภาพ แต่สภาพที่อยู่อาศัยที่ไม่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยที่สำคัญเช่นเดียวกัน (Suttichai Jitpankul, 2001) รวมทั้งที่อยู่อาศัยที่ดีนั้นจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีด้วย (Hooyman & Kiyak, 1996) ซึ่งการศึกษาเรื่องเหล่านี้ในประเทศไทยมีอยู่น้อยมาก ส่วนหนึ่งอาจมาจากการขาดความรู้ความสนใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของผู้สูงอายุ บทความวิชาการนี้จึงเป็นการศึกษาการเตรียมความพร้อมในเรื่อง ถิ่นที่อยู่อาศัย การจัดสภาพแวดล้อม และที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้สูงอายุ รวมไปถึงการออกแบบที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ และการให้ผู้สูงอายุอาศัยในบ้านหรือในชุมชนเดิมได้นานที่สุด

ผู้สูงวัยในถิ่น (Aging in Place)

ผู้สูงวัยในถิ่น หมายถึง การดูแลที่อยู่อาศัยเพื่อให้ผู้สูงวัยสามารถพักอาศัยในสถานที่เดิมได้อย่างยาวนานขึ้น ไม่ต้องย้ายไปอาศัยในโรงพยาบาล หรือบ้านพักคนชรา (สุชน ยิ้มรัตนบวร, 2558) โดยการสร้าง

ถิ่นที่อยู่อาศัย หรือการจัดสภาพแวดล้อม และที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงวัยทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สามารถเอื้ออำนวย การอาศัยอยู่ในแหล่งพำนักอาศัยกับคนในครอบครัว สังคมที่คุ้นเคย และสนับสนุนให้ผู้สูงวัยยังเป็นสมาชิกที่กระฉับกระเฉงของสังคมอยู่ได้ ผู้สูงวัยส่วนใหญ่ยังมีความพึงพอใจ มีความสุข และความรักในถิ่นที่อยู่อาศัยและต้องการอยู่ในชุมชนดั้งเดิมของตนเอง ดังนั้นจึงควรจัดแนวทางการส่งเสริมความปลอดภัย ป้องกันและลดอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น มีการออกแบบที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงวัย ได้แก่ ความสะดวกสบายในการใช้สอย ความเข้าใจง่ายในการใช้งาน การลงทุน รวมทั้งความปลอดภัยตามหลักปฏิบัติเกี่ยวกับแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพสำหรับผู้สูงอายุ (สุชน ยิ้มรัตนบวร, 2558) ได้แก่ 1) ขจัดอุปสรรค (Barrier-Free Design) เช่น หลีกเลี่ยงพื้นต่างระดับ 2) สร้างทางเลือก เช่น มีบันไดสำหรับบุคคลอื่น ๆ ใช้ และสร้างทางลาดไว้ด้านข้างตัวอาคาร 3) การออกแบบสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง เพื่อให้ทุกคนได้ใช้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของผู้สูงวัย เพื่อให้ผู้สูงวัยสามารถใช้ชีวิตหรือทำกิจกรรมด้วยตนเองได้ ไม่ต้องพึ่งพาครอบครัวหรือลูกหลานในการดูแลต่อไปในอนาคต

ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในชุมชน และที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงวัย

ปัจจุบันพบว่า ผู้สูงวัยส่วนใหญ่รวมไปถึงครอบครัวไม่มีการเตรียมการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงวัย ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำสิ่งแวดล้อมและตกแต่งบ้านเรือนให้เหมาะสมกับการอยู่อาศัย เพื่อให้ชีวิตที่สูงวัยมีความสะดวกสบาย ปลอดภัย และยืดเวลาการพึ่งพาหรือเป็นภาระแก่บุตรหลาน มาตรการสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทย ได้แก่ มาตรการของรัฐจากแผนผู้สูงอายุฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) กำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุ รวมไปถึงพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ก็ได้มีการกำหนดให้รัฐออกมาตรการอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในอาคาร สถานที่ให้บริการสาธารณะไม่ว่าจะเป็นยานพาหนะ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกและก่อให้เกิดความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุ เช่น ราวบันได ทางเดินเท้า ลิฟต์ ห้องน้ำในห้างสรรพสินค้า สถานีบริการน้ำมันที่มีการจัดทำห้องน้ำ-ห้องส้วม ไว้ตามมาตรฐาน หรือมีการจัดมุมสุขภาพในสวนสาธารณะ เป็นต้น แม้จะมีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกพอประมาณ แต่ก็ยังขาดคุณภาพ และมีช่องว่างให้ปรับปรุงได้อีกมากกว่าจะถึงขีดที่เรียกได้ว่า “ชุมชนและที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมดีสำหรับผู้สูงอายุ” เพื่อให้ผู้สูงอายุได้อยู่อาศัยอย่างมีความสุข

ดังนั้นชุมชนและครอบครัวควรมีความตระหนัก และให้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อม และที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงวัย ได้แก่

1) ผู้สูงวัยมีปัญหาทางด้านสุขภาพกาย เช่น สายตาฝ้าฟาง หูตึง โรคสมองเสื่อม เป็นต้น เนื่องจากเป็นวัยที่มีความเปลี่ยนแปลงของร่างกายในทางเสื่อมถอยลง ไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโอกาสรับเชื้อโรค เกิดโรคภัย และเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย สาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุได้รับบาดเจ็บมาจากการพลัดตกหกล้ม (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2557) และอุบัติเหตุในผู้สูงวัยมักมีความรุนแรงสูง เช่น ข้อสะโพกหัก กระดูกข้อมือหัก หรือกระดูกสันหลังหัก เป็นต้น

2) ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงวัยที่มีฐานะไม่ดี ไม่มีลูกหลานดูแลอุปการะเลี้ยงดู อาจจะไม่มีรายได้หรือรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ อาจจะไม่มีที่อยู่อาศัย ทำให้ได้รับความลำบาก

3) ปัญหาทางด้านจิตใจ ผู้สูงวัยไม่ได้รับความเอาใจใส่ และความอบอุ่นจากบุตรหลานอย่างเพียงพอ ทำให้รู้สึกว้าเหว่ อ้างว้าง และอาจจะมีความวิตกกังวลต่าง ๆ ซึ่งสภาพแวดล้อมในเขตเมืองเป็นครอบครัวเดี่ยวเป็นส่วนใหญ่ ลูกหลานอาศัยอยู่คนละที่กับผู้สูงวัย ทำให้ผู้สูงอายุอยู่อย่างโดดเดี่ยว ไม่ได้รับการดูแล และได้รับความอบอุ่นดังเช่นอดีตที่ผ่านมา อีกทั้งความเสื่อมถอยทางสภาพร่างกายของผู้สูงวัยยังเป็นผลที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจตามมาอีกด้วย ผู้สูงวัยจึงจัดเป็นวัยที่ต้องมีการเตรียมการไว้ตั้งแต่ก่อนย่างเข้าสู่วัยผู้สูงวัย หากมีการเตรียมการดีก็จะส่งผลให้ผู้สูงวัยสามารถปรับตัวเข้าสู่ชีวิตในช่วงวัยนี้ได้ดี ทำให้ผู้สูงวัยสามารถใช้ชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเองอย่างมีความสุข

การจัดสภาพแวดล้อมในชุมชน และที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงวัย

การจัดสภาพแวดล้อมในชุมชนและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงวัย ต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในประจำวัน และไม่ก่อให้เกิดอันตรายกับผู้สูงวัย จะต้องประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ลดอุบัติเหตุภายในสถานที่อยู่อาศัย และสถานที่สาธารณะในชุมชน ซึ่งศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2544) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุนั้น ควรมีลักษณะเอื้อต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในสภาวะแวดล้อมทั้ง 3 ประเภท ดังนี้

1) สภาวะแวดล้อมส่วนบุคคล (Individual environment) ควรปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุเพื่อกระตุ้นความสนใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย การเสื่อมถอย และสภาพปัญหาที่ผู้สูงอายุประสบอยู่ เช่น ผู้สูงอายุที่มีปัญหาทางสายตาควรจัดให้มีแว่นตา หรือผู้สูงอายุที่มีปัญหาในการทรงตัวควรจัดให้มีไม้เท้าช่วยในการทรงตัวและการเดิน ผู้สูงอายุที่มีอาการซึมเศร้าควรจัดสภาวะแวดล้อมในบ้านให้มีแสงสว่าง ปรับปรุงบ้านให้มีสีสันสดใส ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่มีสภาพทางด้านจิตใจของผู้สูงอายุดีขึ้น ลดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้สิ่งที่บุคคลในครอบครัว และชุมชนส่วนใหญ่ละเลยหรือไม่ให้ความสำคัญคือ เครื่องตกแต่งบ้านหรืออุปกรณ์ที่ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกสะดวก และไม่เกิดอันตรายได้ เช่น ประตูที่หนักเกินไป โต๊ะหรือเก้าอี้ที่ตั้งขวางทางเดิน ปลั๊กไฟที่มีสภาพชำรุด การวางของเกะกะไม่เป็นที่เป็นทาง สิ่งเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเช่นเดียวกัน

2) สภาวะแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ควรเน้นการจัดสภาวะแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ การปรับปรุงหรือเสริมแต่งให้อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การมีมุมเครื่องดื่ม มุมไหว้พระสวดมนต์ หรือมุมหนังสือในห้องพักของผู้สูงอายุ จะทำให้ผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือเคลื่อนไหวลำบากได้มีการดื่มเครื่องดื่มพร้อมกับสนทนากับเพื่อนฝูงในห้อง การมีกระดานหมากรุก หรือเกมอื่น ๆ ไว้ในห้องเมื่อมีผู้มาเยี่ยมเยียนทำให้ผู้สูงอายุสามารถผ่อนคลายโดยการเล่นเกมชนิดกับเพื่อนฝูงได้ กรณีมีผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยไม่สามารถลุกนั่งได้ ควรจัดวางเก้าอี้ที่ทำให้แขกนั่งเรียงกันด้านเดียว จะทำให้ผู้สูงอายุหันหน้าพูดคุยได้สะดวก

สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับทุกคน ดีกว่าการจัดที่นั่งเป็นวงกลมรอบตัวผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุต้องหัน หรือพลิกตัวพูดคุยกับแต่ละคนอย่างยากลำบาก เป็นต้น

3) สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) ควรให้ความสนใจกับเรื่องความมั่นคงปลอดภัยของผู้สูงอายุ นอกเหนือจากเรื่องความสวยงาม เนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุของผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจากสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่เหมาะสม (กลุ่มอนามัยผู้สูงอายุ สำหรับส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย, 2556) จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุมากกว่าวัยอื่น ๆ เช่น ผู้สูงอายุที่เดินไม่สะดวกอาจลื่นหกล้มได้หากทางเดินไม่มีที่เกาะยึด หรือพื้นห้องน้ำอยู่ในสภาพที่ลื่นมาก เก้าอี้ล้อเลื่อนไม่สามารถใช้งานได้หากไม่มีทางลาดยาว หรือทางเดินไม่มีแสงสว่างที่เพียงพอ เป็นต้น นอกจากนั้นการจัดอุปกรณ์ตกแต่งบ้านก็มีผลต่อสุขภาพจิตใจของผู้สูงอายุอีกด้วย เช่น การจัดเก้าอี้นั่งให้หันหน้าชนกัน การใช้โต๊ะกลมมากกว่าโต๊ะสี่เหลี่ยมมีส่วนช่วยให้ผู้สูงอายุมีการสนทนา พูดคุยกับผู้อื่นได้มากขึ้น เป็นต้น

ดังนั้นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของผู้สูงวัยให้เหมาะสม ทั้งสภาวะแวดล้อมส่วนบุคคล สภาวะแวดล้อมทางสังคม และสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ จะช่วยป้องกัน ลด และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุได้ โดยจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของผู้สูงวัยแต่ละบุคคลด้วย ย่อมส่งผลดีต่อสภาวะร่างกายและจิตใจของผู้สูงวัยมากกว่าการย้ายไปอยู่ในที่ใหม่ ต้องปรับตัวกับสถานที่ใหม่ ๆ ที่ไม่คุ้นเคย (ไตรรัตน์ จารุรัตน์ และทิพวัลย์ ทองอาจ, 2557) อีกทั้งผู้สูงวัยมีข้อจำกัดด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรงเหมือนคนหนุ่มสาว ในทางปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงบ้านพักหรือที่อยู่อาศัยให้สอดคล้องและเหมาะสม เช่น การปรับปรุงห้องน้ำ การลดพื้นที่ต่างระดับ การทำทางลาดเพื่อง่ายต่อการเดินและเข็นรถวีลแชร์ การย้ายห้องนอนจากชั้นบนลงมาชั้นล่าง แต่ในบางวัฒนธรรมครอบครัวคนไทยมีความเชื่อว่าผู้ใหญ่ต้องอยู่ข้างบนบ้าน ก็อาจพิจารณาในการติดตั้งลิฟต์ ขณะเดียวกันในส่วนของชุมชนก็ต้องมีการปรับสภาพแวดล้อม และวางระบบโครงสร้างต่าง ๆ โดยออกแบบเมืองให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการใช้ชีวิตของกลุ่มผู้สูงวัยอีกด้วย เช่น การทำกิจกรรมร่วมกันของคนในชุมชน การสร้างพื้นที่ส่วนกลางให้ผู้สูงอายุมาพูดคุยพบปะ และการทำที่นั่งพักทุก ๆ 200 เมตร การขยายทางเท้าและลดสิ่งกีดขวาง การเปลี่ยนรถเมล์เป็นแบบชานต่ำ หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมให้ห้างสรรพสินค้ามีรถวีลแชร์ให้ยืม เพื่อส่งเสริมให้ครอบครัวพาผู้สูงวัยมาใช้ชีวิตนอกบ้าน ควรมีการสนับสนุนเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับการปรับปรุงบ้านเรือนสำหรับผู้สูงวัย จากสถาบันการเงินของภาครัฐ เป็นต้น (อันธิกา สวัสดิ์ศรี, 2561)

ข้อแนะนำเกี่ยวกับระยะ และขนาดพื้นที่ที่เหมาะสม หน่วยปฏิบัติงานวิจัย สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงวัย (สุภารัตน์ ชัยกิตติภรณ์, สมปรารถนา สุขเกษม และวัชรินทร์ เสมามอญ, 2556) มีดังนี้

1) ลักษณะบ้านพัก ควรเป็นบ้านชั้นเดียว หรือมีห้องนอนอยู่บนชั้นล่างของบ้าน บริเวณทางเข้าบ้านควรมีระดับเดียวกับพื้นภายนอก ทางลาดเข้าบ้านความชัน 1:12 และวัสดุควรเป็นวัสดุไม่ลื่น ไม่ควรจะมีพื้นต่างระดับ หรือไม่ควรมีธรณีประตู มีบริเวณบ้านที่สามารถทำสวน เลี้ยงสัตว์ และทำกิจกรรมเบา ๆ ได้ พืชพันธุ์เป็นไม้ดอก ไม้หอม หลีกเลี่ยงไม้ผล ไม้หนาม หรือไม้ที่มียาง ระยะห่างระหว่างภายในบ้านมาที่รั้วควรอยู่ใน

ระยะที่สามารถเดินได้ง่าย รั้วบ้านควรโปร่ง ประตูหน้าบ้านควรกว้าง 90-150 เซนติเมตร ประตูเป็นแบบมือจับแบบก้านโยกและไม่ติดอุปกรณ์บังคับประตูปิดเอง (โช๊คอัพ) และในบ้านควรมีระบบตัดไฟ และไฟฉุกเฉิน

2) ห้องรับแขก ห้องนั่งเล่น ไม่ควรมีสิ่งกีดขวางหรือเฟอร์นิเจอร์กีดขวาง มีพื้นที่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมนันทนาการ และบันเทิง เป็นต้น การจัดเฟอร์นิเจอร์ที่ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัวได้ ระดับหน้าต่างสูงจากพื้น 50 เซนติเมตร มองเห็นวิวภายนอกได้ มีระบบระบายอากาศที่ดี พื้นห้องควรใช้สีสว่าง นุ่มและบำรุงรักษาง่าย สีและพื้นผิวอุปกรณ์และส่วนของอาคาร ใช้สีที่ตัดกันหรือแตกต่างของส่วนใช้สอยต่างกัน เช่น พื้นทางเดิน พื้นต่างระดับ พื้นห้องส้วม บัวเชิงผนัง เป็นต้น

3) ห้องครัว ห้องอาหาร ระดับโต๊ะ และเคาน์เตอร์ควรสูงจากพื้น 80 เซนติเมตร ด้านล่างของอ่างล้างมือ ควรโล่งสำหรับรถเข็น เตา ตู้เย็นหรือลิ้นชักในครัวไม่ควรอยู่ในมุม หิ้งและตู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ 150-168 เซนติเมตร มีระบบระบายอากาศที่ดี มีแสงสว่างจากธรรมชาติ และไฟแสงสว่างเฉพาะจุด ปลั๊กไฟบริเวณเคาน์เตอร์สูง 90 เซนติเมตรจากพื้น

4) ห้องนอน หน้าต่างควรมองเห็นทิวทัศน์หรือบรรยากาศภายนอก เตียงนอนควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 180 เซนติเมตร และมีพื้นที่ว่าง 90 เซนติเมตร รอบเตียง 3 ด้าน ไม่ควรอยู่ในมุมอับ ควรมีพื้นที่สำหรับเตียงคู่ เตียงนอนควรอยู่ใกล้ห้องน้ำ หัวเตียงควรมีโทรศัพท์ และสัญญาณฉุกเฉิน ระดับของเตียงสูง 40 เซนติเมตร (สูงเท่าระดับพื้นถึงบริเวณข้อพับเข่า) ระดับหน้าต่างควรสูงจากพื้น 50 เซนติเมตร มองเห็นวิวภายนอกได้ ตู้เสื้อผ้าเป็นแบบบานเลื่อน มีแสงสว่างสำหรับการอ่านหนังสือ มีการระบายอากาศที่ดี พื้นห้องใช้สีสว่าง นุ่มและบำรุงรักษาง่าย

5) ห้องน้ำ ควรกว้าง 1.50-2.00 เมตร ประตูเปิดออก ระดับพื้นภายใน และภายนอกเท่ากัน มีราวจับขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 4 เซนติเมตร ที่สามารถเดินได้ทั่วห้องน้ำ บริเวณฝักบัวและที่อาบน้ำควรมีที่นั่ง และมีสัญญาณฉุกเฉิน ฝักบัวควรเป็นชนิดแรงดันต่ำ พื้นผิวไม่ควรลื่น ก๊อกน้ำควรเป็นแบบก้านโยก

6) ประตู ควรมีขนาดความกว้างเป็นพิเศษอย่างน้อย 90 เซนติเมตร ประตูควรเป็นแบบผลักเปิดออกได้ง่าย ห้ามติดตั้งอุปกรณ์ชนิดที่บังคับให้บานประตูปิดได้เอง

7) สวิตช์ ควรสูงไม่เกิน 90 เซนติเมตร จากพื้น สามารถปิด-เปิดได้ในระยะเอื้อมจากเตียงนอน สวิตช์ใหญ่ มีแสงตอนปิดสวิตช์

8) ปลั๊กไฟ ควรสูงจากพื้น อย่างน้อย 45 เซนติเมตร เพื่อหลีกเลี่ยงการก้ม มีสวิทช์สำหรับปิด-เปิดปลั๊ก

9) ราวจับ ควรทำด้วยวัสดุเรียบ มีความมั่นคงแข็งแรงในการจับและไม่ลื่น มีลักษณะกลม โดยมีเส้นผ่าศูนย์กลาง 4 เซนติเมตร ควรสูงจากพื้นทางลาด 80 เซนติเมตร ราวจับด้านที่อยู่ติดผนังให้มีระยะห่างจากผนังไม่น้อยกว่า 5 เซนติเมตร ราวจับสามารถทำความสะอาดได้ง่าย

10) ทางลาด พื้นผิวทางลาดต้องเป็นวัสดุที่ไม่ลื่น พื้นผิวของจุดต่อเนื่องระหว่างพื้นกับทางลาดต้องเรียบไม่สะดุด ความกว้างสุทธิกว้าง 90-150 เซนติเมตร มีพื้นที่หน้าทางลาดเป็นที่ว่างยาวไม่น้อยกว่า 150 เซนติเมตร ต้องมีความลาดชันไม่เกิน 1:12 และมีความยาวช่วงละไม่เกิน 6 เมตร ทางลาดที่มีความยาวตั้งแต่ 2.50 เมตร ต้องมีราวจับทั้งสองด้าน

ระบบการดูแลระยะยาว และระบบที่เน้น “ผู้สูงวัยในถิ่น” (Aging in place)

“ระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้...มีคุณภาพชีวิตที่ดี...ด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และมีหลักประกันที่มั่นคง”

คณะกรรมการปฏิรูประบบรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยสภาปฏิรูปแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ได้ให้ข้อเสนอระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว เพื่อรองรับสังคมสูงวัย ดังนี้ 1) การให้ผู้สูงอายุอาศัยในบ้านหรือในชุมชนเดิมตามที่ปรารถนาได้นานที่สุด (Aging in Place) 2) ประชารัฐเพื่อสังคม สร้างที่พักเพื่อผู้สูงอายุ และสินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ เน้นการสร้างชุมชนน่าอยู่สำหรับสังคมผู้สูงวัย (Age friendly community) โดยมีการส่งเสริมโครงการ “บ้านปลอดภัยวัยเกษียณ” เป็นหนึ่งในระบบการดูแลที่ภาครัฐผลักดันให้เกิดขึ้น เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มสมบูรณ์ ในปี 2573

นอกจากนี้ภาครัฐได้มีการวางแผนระยะยาวเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการอำนวยความสะดวก และความปลอดภัย โดยเฉพาะการออกแบบสิ่งก่อสร้างและจัดสภาพแวดล้อมในสังคมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ซึ่งนโยบายของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง (2559) ได้เสนอมาตรการรองรับสังคมผู้สูงอายุแบบบูรณาการด้านที่อยู่อาศัย โดยรัฐบาลได้ดำเนินการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้สูงอายุในกลุ่มติดสังคม ติดบ้าน และติดเตียง ได้แก่ การซ่อมแซมที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ สินเชื่อเคหะลูกกตัญญู โครงการบ้านกตัญญูเลี้ยงดูบุพการี โครงการบ้านสบายเพื่อตายาย เพื่อช่วยเหลือกลุ่มผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย โครงการศูนย์ที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุแบบครบวงจร (Senior Complex) โดยสนับสนุนการสร้างที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุบนที่ราชพัสดุเพื่อสร้างที่พักอาศัยที่มีความเหมาะสมมีสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น การปฏิรูประบบสุขภาพ ควรจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครอบครัว สังคม และชุมชนเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากจะต้องมีการวางแผนให้ครอบคลุมในทุก ๆ เรื่องนับตั้งแต่การวางแผนก่อสร้างบ้านเรือน การออกแบบตกแต่งภายใน การจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตต่าง ๆ ภายในที่อยู่อาศัย การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดี และเหมาะสมสำหรับผู้สูงวัยยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นการเตรียมระบบการดูแลระยะยาวในเรื่อง “สูงวัยในถิ่น” (Aging in place) จึงเน้นการดูแลแบบองค์รวมและทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนให้ได้นานที่สุด

สรุป

“สภาพที่อยู่อาศัยและสาธารณูปโภคเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อการดำรงชีพ” สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงประสงค์ และเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพร่างกายและจิตใจอย่างมาก ทำให้ผู้สูงอายุหรือสูงวัยมีความต้องการที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมที่ต่างจากกลุ่มอายุอื่น ๆ จะเห็นได้ว่าสภาพที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามวัยทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดีขึ้น ที่ผ่านมาสภาพแวดล้อมในชุมชนและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุยังไม่ค่อยได้รับการสนใจเท่าที่ควร และการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ในประเทศไทยยังมีอยู่น้อยมาก ส่วนหนึ่งน่าจะเนื่องมาจากการขาดความรู้ความสนใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของบุคคลตามวัยที่สูงขึ้น ดังนั้นการศึกษาใน

เรื่องของถิ่นที่อยู่อาศัย การจัดสภาพแวดล้อม และที่พักอาศัยสำหรับผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะการพยาบาลผู้สูงอายุซึ่งมีส่วนสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุในช่วงอายุขัยหนึ่ง บทความวิชาการเรื่องนี้อาจเป็นแนวทางสำหรับการจัดถิ่นที่อยู่อาศัยหรือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุต่อไป

ผู้สูงอายุนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การจัดการที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงวัย นอกจากจะต้องคำนึงถึงหลักการจัดการที่อยู่อาศัยทั่วไปแล้ว ยังต้องคำนึงถึงลักษณะพิเศษของผู้สูงวัยอีกด้วย ควรเน้นรายละเอียดทั้งภายในและภายนอกที่อยู่อาศัย รวมทั้งสิ่งแวดล้อมซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงวัย การจัดการที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงวัยอย่างเหมาะสมในสถานที่ที่เหมาะสม มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ประสานงานจากหลาย ๆ ฝ่าย นอกจากจะทำให้ตัวผู้สูงวัยนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแล้ว สังคมโดยรวมและประเทศชาติก็จะได้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วม และการสร้างประโยชน์ของกลุ่มผู้สูงอายุในอนาคตได้อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มอนามัยผู้สูงอายุ สำหรับส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย. (2556). *รายงานการสำรวจสุขภาวะผู้สูงอายุไทย ปี 2556 ภายใต้แผนงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุและผู้พิการ* (ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัชรินทร์ พี.พี.

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2556). *ข้อแนะนำการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุ. ก*รุงเทพฯ: หน่วยวิจัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ภาควิชาเคหะการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไตรรัตน์ จารุรัตน์ และทิพวัลย์ ทองอาจ. (2557). *Universal design การออกแบบเพื่อการใช้งานของคนทุกกลุ่มในสังคม.* สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2557, จาก http://www.nstda.or.th/nac2013/download/presentation/Set4/NT-106-02/03Trirat.pdf

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2557). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2557.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2544). *สวัสดิการผู้สูงอายุ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชน ยิ้มรัตนบวร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นไปได้ในการออกแบบอาคารพักอาศัยรวม กรณีศึกษา: Baron Residence ย่านบางกะปิ. *Veridian E-Journal Silpakorn University, 8*(3), 1269-1283.

สุภารัตน์ ชัยกิตติภรณ์, สมปรารถนา สุขเกษม, และวัชรินทร์ เสมามอญ. (2556). *การมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ (ปีที่ 2).* มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา: พระนครศรีอยุธยา.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2557). *นโยบายและแผนกระทรวงสาธารณสุข*. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

อันธิกา สวัสดิ์ศรี. (2561). *สจล. นำเทรนด์สร้างสังคมสูงอายุอย่างมีคุณภาพหนุนรัฐผลักดัน Aging in Place – ซราในถิ่นที่อยู่.* สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2561, จาก https://www.ryt9.com/s/prg/2782606

Hooyman, Nancy, & Kiyak, H., Asuman. (1996). *Social Gerontology.* Asimont Schuter Company: Needham Heights.

Suttichai Jitpankul. (2001). *Elderly in Thailand: An extensive review of current data and situation, policy and research suggestion.* Bangkok: Thailand Research Fund.

การบริหารการศึกษา...ไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ และ จำรัส แจ่มจันทร์
อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN THAILAND 4.0

Piyanart Boonmepipit and Jumrat Jiamjan
School of Education, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail address: Piyanart.2555@gmail.com, pbru2554@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 22 กุมภาพันธ์ 2563
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 3 สิงหาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 6 มีนาคม 2563

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นกรณีศึกษา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เห็นเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การทำงาน การดำเนินชีวิต คือเรื่อง “การบริหารการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่ทางการศึกษา เพื่อผลิตผู้เรียนคุณภาพตามเป้าหมายสูงสุด คือ ผู้เรียนหรือเด็ก หรือเยาวชนของชาติ โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล มีครูคนเดียวสอน 3-6 ชั้น แนวคิดของรัฐที่กำหนดสัดส่วนจำนวนนักเรียน ต่อครู 1 คน เป็นความคิดที่ผิดพลาด เพราะทุกโรงเรียนมีภาระงานเดียวกัน ครูมีน้อยงานก็ล้นมือ กระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน เมื่อครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง กลับได้รับการตำหนิติเตียน แต่นวัตกรรมอันเป็นผลงานทางวิชาการนั้นใช้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง แต่เมื่อผลการพิจารณาว่าไม่ผ่าน ทำให้ครูขาดกำลังใจ ผู้บริหารเองก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ ว่าไม่เข้าโรงเรียน ใช้ครูและทรัพยากรของโรงเรียน ทำผลงานทางวิชาการให้เช่นเดียวกัน

การบริหารการศึกษา...ไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดย มีเป้าหมายสูงสุด คือพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพ ทัดเทียมเยาวชนของนานาอารยประเทศ โดยให้ความสำคัญต่อการวางแผน เพราะแผนเป็นสิ่งสำคัญเป็นการตัดสินใจล่วงหน้า การกำหนดวัตถุประสงค์ ที่บ่งชี้ความสำเร็จ วิธีการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ เพื่อพัฒนา 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานด้านบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อบริหารโรงเรียนในยุค 4.0 ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: บริหารการศึกษา ศตวรรษที่ 21 ยุคไทยแลนด์ 4.0

Abstract

This article was a case study give the peoples saw a benefit to education, work and living. Educational Administration in Thailand 4.0. It was concerned to administrators, teachers, pupils, guardians, communities, school board, educational personnel, There was responsible for education for produce quality learners. The ultimate goal was learners. The small schools was far for away. The only teacher was teaching many classes. When the government that determines the proportion of students to teachers was wrong idea because all of the school has the same workload. There were a few teachers that the work was flooded. It affecting to teaching and learning in the class. When the teachers was doing academic but being reproached. The Innovations in academic can be used to really develop students. When it failed made the teachers were unmanned. The administrators had been criticized that not attending school and commanded the teacher do the work for themselves. Educational Administration in Thailand 4.0. The ultimate goal was develop national youth had quality to the equal to many civilized countries by focusing on planning. The plan was important for decision and create the objectives that indicates to success and achieve objectives. Planning requires the participation of teachers in the school to develop 4 work were academic, persons, finance and general work to manage schools in the 4.0 era to be most effective.

Keywords: Educational administration, 21th Century, Thailand 4.0

การบริหารการศึกษา...ไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0

การเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการเข้าสู่ยุคที่ประเทศไทยต้องมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง ไม่ต้องพึ่งจากต่างชาติ ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองได้ โดยทุกภาคส่วนต้องเข้ามาช่วยระดมความคิดในการพัฒนาประเทศให้เข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 กระทรวงศึกษาธิการมีคำสำคัญ “การศึกษา 4.0” (ถนอมพร เลาหจรัสแสง, 2561 : 12)

ข้าพเจ้าและคณะเป็นคนใหม่ของสถาบันนี้ จะเขียนสิ่งใดก็เกรงว่าจะเป็นการเอามะพร้าวห้าวมาขายสวนเสียเปล่า ๆ ไป ๆ มา ๆ ก็คงไม่พ้นการเขียนบทความตามที่คิดว่าน่าจะเหมาะสมกับบทบาทของตนเองตามตำแหน่งที่สถาบันแห่งนี้ที่รับคณาจารย์เข้ามาประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งก็ควรเป็นความรู้ทางการบริหารการศึกษา การที่จะยกตำรามาเขียนก็คงจะมิใช่บทความซึ่งตามความเห็นของข้าพเจ้า บทความน่าจะเป็นสิ่งที่ผู้เขียนวิเคราะห์จากความรู้และประสบการณ์เพื่อเป็นกรณีศึกษา ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษา อย่างน้อยเป็นมุมมองหนึ่งที่อาจเป็นประโยชน์ในวงการศึกษา เพื่อการ

ทำงานหรือเพื่อการดำเนินชีวิต ซึ่งข้าพเจ้าและคณาจารย์ผู้เขียนร่วม ขอเขียนแสดงความเห็นและความรู้สึกของตนเองที่วิเคราะห์จากความรู้ ประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนกัน และผนวกกับเหตุการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวกับเรื่องที่เขียนบทความในวันนี้ คือเรื่อง “การบริหารการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0” หลายคนคงจะนึกขำว่าคณะผู้เขียน innocent ไหม.....แล้วท่านล่ะ ผู้อ่าน คิดว่า การบริหารการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นอย่างไร

ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องการบริหารการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน บุญยืน ชัยสุโรจน์ (2548 : 44) ไม่ว่าจะเป็นยุคโบราณหรือยุคไทยแลนด์ 4.0 ก็ไม่น่าที่จะไกลไปจากผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าการศึกษาจะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือสังกัดทั้งสองหน่วยงานก็ตาม ไม่ว่าการทำงานของหน่วยงานต้นสังกัดจะเป็นแบบใด โรงเรียน ผู้บริหาร ครู ก็ยังทำหน้าที่ของตนเอง เพิ่มเติมคือ หน่วยงานต้นสังกัดในยุคไทยแลนด์ 4.0 มีมากขึ้น ระดับชั้นซับซ้อนมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติมีงานเพิ่มมากขึ้น จากการบริหารจัดการเพื่อผลิตผู้เรียนคุณภาพเพียงอย่างเดียว กับยังมีงานเพื่อตอบสนองหน่วยเหนือที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนน้อยกว่าโรงเรียน ที่จัดโดยตรง อย่างไรก็ตามเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา ก็ยังจะเป็นสิ่งเดียวกัน คือ ผู้เรียนหรือเด็กหรือเยาวชนของชาติ ที่หลายคนอาจคัดค้าน หลายคนอาจมีมุมมองที่แตกต่างกัน แต่มุมมองของผู้เขียนในวันนี้ คิดว่าเป้าหมายสูงสุดที่ประเทศชาติที่ทุ่มเทเงินทอง หรืองบประมาณอันมหาศาล ลงสู่เยาวชน ผ่านเส้นทางหลายสาย แต่เส้นทางงบประมาณก็เปรียบได้กับสายน้ำที่ ผ่านเขื่อน ผ่านดิน ผ่านต้นไม้ และผ่านสิ่งอื่น ๆ ตลอดระยะทาง กว่าที่มวลน้ำจะถึงเลือกสวน ไร่นา แรงแห่งกระแสน้ำก็เหลือน้อย บางเบา ยิ่งถ้าเลือกสวนไร่นาที่อยู่ไกล ๆ เกินกว่าแรงแห่งกระแสน้ำจะไปถึงพืชพรรณก็คงแห้งเหี่ยว เฉา เติบโตแบบแคระแกรน ไร้คุณค่าที่จะนำมาสร้างประโยชน์แห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ได้ แต่หากเจ้าของเลือกสวนไร่นามีความรักในสรรพพืชของตนเองนั้นก็จะใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะทดน้ำ วิดน้ำ สูบน้ำ ตักน้ำ ฯลฯ เพื่อนำน้ำให้ถึงสรรพพืชของตนเองให้ได้รับน้ำเพื่อการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอและเจริญเติบโตเป็นพรรณพืชที่งดงาม ให้ผลผลิตสูงส่งให้จงได้ นั่นหมายถึงหัวใจ ความคิด ความรับผิดชอบ ความอดทน ความเสียสละ ความรัก ความเมตตา สรรพพืชเหล่านั้นก็จะเจริญเติบโต มีคุณภาพนำมาสร้างประโยชน์ได้นับอนันต์ เปรียบเปรยได้กับสรรพพืชดังกล่าว ท่านคิดว่ามีอยู่ที่ไหนบ้าง.....เด็ก ๆ โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญเหมือนกันมิใช่หรือ มิใช่ให้งบประมาณ ให้บุคลากรโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ปล่อยให้ครูสอนคนเดียว 3-6 ชั้น แล้วคุณภาพจะมาจากไหน แนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องที่เห็นว่าปริมาณมีความสำคัญกว่าคุณภาพ ครูไม่เพียงพอ เยาวชนจึงทำการเรียนรู้จากสังคมรอบตัว เช่น การแต่งกาย การใช้ชีวิตกลางคืน การพนัน เกม เพลง โฆษณา ยาเสพติด ฯลฯ หากสังเกตสักนิดจะเห็นว่า ปัญหาสังคมที่มาจากวัยรุ่นนับวันจะรุนแรงมากขึ้น หรือว่าความเป็นพลเมืองไทย คุณค่าของเด็กไทย ต่างพื้นที่มีไม่เท่ากันกระนั้นหรือ ข้าพเจ้าเคยออกประเมินตามภาระกิจต่าง ๆ ในโรงเรียนหลายระดับ ตั้งแต่ระดับเด็ก 3-4 พันคน จนถึงโรงเรียนที่มีเด็ก 20-40 คน ข้าพเจ้าเห็นว่าเด็กในโรงเรียนขนาดเล็กได้รับการดูแลที่ย่ำแย่กว่าเด็กในศูนย์อพยพของชาวต่างชาติที่อาศัยในประเทศไทยเสียอีก จะมีไหมที่ใครล่วงรู้และแก้ปัญหาที่ตรงจุดเสียที อย่าลืมว่าผู้ที่มีอำนาจวาสนาใน

ปัจจุบันนี้หลายคนเคยเป็นเด็กด้อยโอกาสเหล่านี้มาก่อน ด้วยความอดทนพยายาม แต่ทุกคนคงไม่เถียงว่าปัจจุบันเด็กสมัยนี้ ความอดทนต่ำ ความต้องการสูงทุกด้าน การที่จะใช้เวลาอันยาวนานเพื่อเดินสู่ความสำเร็จนั้น ค่อนข้างเป็นไปได้ต่ำลงทุกที ตรงข้ามกับปัญหาที่มีมากขึ้น เช่นเดียวกัน แล้วความผิดพลาด พฤติกรรมอันย่ำแย่ของเยาวชนในปัจจุบันจะโทษใครเล่า เพราะทุกคนในแต่ละวันงานล้นมือ ทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนประมาณว่าหายใจเข้า หายใจออก ล้วนแต่เป็นงาน จนบางครอบครัวแตกแยกอันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจกัน เพราะการทุ่มเทให้กับงานมากเกินไปจนลืมครอบครัว ซึ่งเป็นงานในหน้าที่นั่นไง แต่เหตุไฉนผลผลิตที่เป็นเป้าหมายของงานทางการศึกษาจึงออกมาไม่เป็นที่พึงประสงค์ ดังที่เห็นอยู่มากมายในสังคมขณะนี้

จริงไหมที่ปัจจุบันครูได้รับการตำหนิติเตียนจากหลายฝ่าย ถึงในเรื่องการทำผลงานทางวิชาการว่าวัน ๆ ไม่สอนนักเรียน เอาแต่ทำผลงานทางวิชาการเพื่อตนเอง ใช้นักเรียนทำงานเพื่อส่งเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง ใช้วัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนในการทำผลงานทางวิชาการของตนเอง ส่วนครูก็จะบอกว่าก็งานเหล่านั้นนั่นแหละเป็นการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางหรือกระบวนการทางวิชาการ ส่งผลถึงเด็กได้เช่นเดียวกัน สื่อ อุปกรณ์ ทุกอย่างที่ทำเป็นผลงานทางวิชาการก็ใช้กระบวนการผ่านผู้เรียน เป็นการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง แล้วจะว่าทำเป็นประโยชน์ของครูแต่ฝ่ายเดียวเช่นนั้นจะถูกต้องทั้งหมดหรือ เพราะผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ใหม่จากกสื่อนวัตกรรมที่ครูสร้างขึ้น รู้ไหมว่า กว่าครูจะจัดสร้างสื่อนวัตกรรม ผ่านกระบวนการมาจนถึงใช้จริงกับผู้เรียน ครูต้องใช้ทั้งทรัพยากรและมันสมองจนเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย หมดแรง และสิ้นแรงเมื่อผลการพิจารณาว่าไม่ผ่าน นั่นเป็นสิ่งที่ครูทุกข์ทรมานที่สุด การที่จะมุ่งหวังพัฒนางานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง เพิ่มรายได้เพื่อความเป็นอยู่ของครูจะดีขึ้น มีกำลังใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพต่อไปอีก แต่เมื่อตกเสียแล้วทุกอย่างก็สิ้นสุด ยิ่งได้รับคำกล่าวหยามหมิ่นยิ่งสิ้นแรงใจ ท่านเห็นว่าอย่างไร สนับสนุนความคิดนี้หรือไม่ อย่างไรจึงจะเป็นบริหารโรงเรียนในยุค 4.0 แบบไหน

และปัจจุบันผู้บริหารได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่ายว่าวัน ๆ ไม่มาโรงเรียน ไม่รู้ไปไหน ใช้เวลาราชการเพื่องานธุรกิจส่วนตัว พอมาถึงโรงเรียนก็หาเรื่องจับผิดครู สั่ง ๆ ด่า ๆ แล้วก็ออกไปกับชาวบ้านก็ไม่ปฏิสัมพันธ์ด้วยเลย พอจะทำผลงานทางวิชาการ ก็เกณฑ์ครูทั้งโรงเรียนมาช่วยกันทำ ใครไม่สนอง need ก็จะเป็นตัวประหลาด ขาดโอกาสในการได้พิจารณาความดีความชอบ เป็นบ่อเกิดแห่งความขัดแย้ง ที่สำคัญในองค์กร การทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารก็ใช้สมองครู แรงงานครู รวมถึงนักเรียนบางส่วน วัสดุอุปกรณ์ในการทำผลงานทางวิชาการก็ใช้ของโรงเรียนไม่ลงทุนและไม่ลงแรงอะไรเลย คอยรับส่วนบุญเพียงอย่างเดียว จริงไหม ผู้บริหารหลายคนก็ออกมาตอบโต้ ว่าครูเขามีหน้าที่สอน และเขาก็ยังไม่มีใครได้ระดับ 9 (เชี่ยวชาญ) แล้วจะมีความรู้ในงานบริหารถึงขนาดทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารได้หรือ คำกล่าวนั้นอคติกับผู้บริหารมากเกินไปหรือไม่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกส่วนของโรงเรียนทุกงาน ต้องทำงานทั้งในโรงเรียนและงานสนับสนุนภายนอกโรงเรียน ก็ต้องมีบ้างละที่จะต้องออกทำงานภายนอกโรงเรียน ไหนจะประชุมไหนต้องอบรมสัมมนา ฯลฯ ซึ่งเป็นงานตามนโยบายของหน่วยเหนืออยู่แล้ว คงทำให้ทุกคนพึงพอใจนั้นคงยากเป็นแน่ รู้ไหมว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นหนักหนาเพียงใด หรือไม่ที่ผู้บริหารเอง คิดว่าทุกอย่างในโรงเรียนล้วนอยู่ในความรับผิดชอบเพียงคนเดียว หากไม่คอยดูแล ปล่อยให้ครูว่ากันไปตามถนัดก็เละเทะกัน

พอดี จะเอาคุณภาพที่ไหน เดี๋ยวเจ้านายจากจังหวัดเข้ามาก็แย่ ถูกตำหนิติเตียน เป็นผลต่อความดีความชอบปีนี้อีก ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตามนโยบายของเจ้านาย จึงต้องดูแล เข้มงวดให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ครูก็ไม่ชอบ กล่าวหา ผอ. เอาแต่สั่ง จู้จี้ ตัวเองไม่เคยหยิบจับอะไร ผู้บริหารก็จะคิดว่าก็เขาจ้างผู้บริหาร มาเพื่อบริหาร เพื่อตัดสินใจ เพื่อให้แนวทางให้ครูปฏิบัติ ครูก็ว่า ผอ.ไม่มีความสามารถอะไรเลย วัน ๆ ไม่อยู่โรงเรียนก็แล้วครูจะรู้ไหมว่า ภาระหน้าที่ที่จะต้องเข้าร่วมประชุมตามคำสั่งนั้นมันถี่ขนาดไหน แล้วจะเอาเวลาที่ไหนมาทำงานเคียงข้างครูได้ตลอดเวลาเล่า ครูก็ไม่เข้าใจ กับที่ว่าผู้บริหารทำผลงานทางวิชาการ ก็ใช้แรงงานครูทั้งโรงเรียน ซึ่งก็จะไม่เถียง แต่ขอบอกว่าไม่ใช่ทั้งโรงเรียน เฉพาะครูที่เขาสมัครใจเท่านั้น และเนื้องานเหล่านั้นมาจากการตัดสินใจของผู้บริหารเอง ที่คณะครูแสดงเจตนาดีในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มาช่วยเหลืออย่างเต็มใจแบบนั้น ผู้บริหารคนไหนจะปฏิเสธ อย่าค่อนขอดผู้บริหารเลยนะ ท่านผู้อ่านเห็นว่าอย่างไร สนับสนุนความคิดนี้ หรือไม่ ถ้าเป็นท่านๆ จะบริหารโรงเรียนในยุค 4.0 แบบไหน

หลายคนที่คิดว่า “อยากเห็น” ที่โรงเรียนสังกัด สพฐ. โอนเข้าสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยากดูนักว่า ศึกษานิเทศก์ จะทำอะไรกัน เอาแต่ไป อบรม ซึ่งเป้าหมายของหน่วยเหนือคือ ศึกษานิเทศก์ อบรมแล้วให้นำมาถ่ายทอดสู่ครู ช่วยเหลือครู ให้จัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ แต่เป้าหมายนั้นจะเป็นจริงสักเพียงใด หากไม่แล้วความรู้ถูกฝังกลบกับภาระของศึกษานิเทศก์ ที่ใคร ๆ หลายคนไม่รู้เลยว่าท่านมีหน้าที่ที่แท้จริงอย่างไร อาจเป็นเพราะว่าแต่ละคนนึกถึงแต่ตนเอง ไม่ค่อยสนใจคนอื่น จึงไม่รู้หน้าที่ที่หนักหนาของศึกษานิเทศก์ ก็มีมิใช่น้อยไม่แพ้อาชีพอื่น เช่นเดียวกัน เพราะแต่ละหน้าที่ก็คงมีกรอบงานของตนเองแน่นอนใช่ไหม หลายคนคงจำได้ว่า ศึกษานิเทศก์เคยประท้วงรัฐบาลว่าตนเองไม่มีอำนาจ จึงปฏิบัติหน้าที่ไม่สมบูรณ์ แต่ท่านเหล่านั้นก็ยังไม่ทันแจ้งความต้องการในอำนาจนั้น แต่ในที่สุดก็เงียบไป เนื่องจากเกิดการรัฐประหารเสียก่อน เลยทำให้ศึกษานิเทศก์ ก็ยังไม่มีอำนาจจนถึงบัดนี้ แล้วจะเอาอะไรไปสั่งให้ครูทำนั่น ทำนี่ เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนได้ จริงแล้วหน้าที่ของศึกษานิเทศ คืออะไร การจะไปติดตามดูแลให้ความช่วยเหลือ โรงเรียนแต่ละแห่งก็ไกลแสนไกล งบประมาณในการเดินทางก็แทบไม่มี ครั้นจะฟักกระเป๋าเองก็คงทำให้ครอบครัวย่ำแย่ลงไปอีก เพราะเงินเดือนก็น้อยอยู่แล้ว ครั้นจะจัดอบรมให้ครูก็ส่งผลกระทบถึงนักเรียนที่ต้องหยุดเรียน และที่สำคัญงบประมาณในการจัดอบรมให้ครูไม่มี หรือมีก็น้อยมาก ความรู้จึงอัดแน่นอยู่กับศึกษานิเทศก์ไม่ถึงครูสักที ท่านเห็นว่าอย่างไร จริงไหม สนับสนุนความคิดนี้หรือไม่ และผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนในยุค 4.0 แบบไหน จึงจะดีที่สุด

จริงไหมที่หลายคน กล่าวว่า เด็กสมัยนี้แย่ ขาดการอบรมสั่งสอน ไม่สนใจเรื่องเรียน เอาแต่ออกเที่ยว แต่งกายล่อแหลม ใจแตก พูดจาหยาบคาย ไร้มารยาท ใช้แต่มือถือ ผู้หญิงก็ชอบแต่งกายให้มีอาภรณ์น้อยชิ้นและแต่ละชิ้นจำกัดจำเขี่ยเรื่องขนาด (size) ล่อแหลมเหลือเกิน ผู้ชายก็มั่วสุม สร้างความวุ่นวายในสังคม เกมส์ การพนัน ยาเสพย์ติด เด็กแว้น และอีกมากมายหลายคดี ที่สังคมกล่าวขานถึงวัยรุ่นในปัจจุบัน ส่วนวัยรุ่นก็คงจะมีคำหักล้างคำกล่าวต่างๆ ไม่แพ้สาขาอาชีพอื่นๆ หรอกใช่ไหม ทุกบ้านมีลูก มีหลานเป็นวัยรุ่น คงจะเข้าใจและได้เรียนรู้ปัญหาและคำแก้ต่างของแต่ละปัญหาจากวัยรุ่นแตกต่างกันไป แต่ลองมองกว้างออกไปให้เห็นปัญหาของคนอื่น ๆ บ้าง ก็จะทำให้เห็นว่าปัญหาต่าง ๆ ในสังคมที่เกิดจากวัยรุ่นมีมากขึ้นและดูเหมือนว่าจะ

มากขึ้นทุกที ท่านเห็นว่าอย่างไร สนับสนุนความคิดนี้ หรือไม่ อย่างไร และจะบริหารเด็ก บริหารครู บริหารโรงเรียนในยุค 4.0 แบบไหน จึงจะถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพสูงสุด

จะเห็นว่าจากข้อความต่างๆที่กล่าวมา ว่าทั้งครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และยังมีอื่น ๆ อีกมากล้วนตกเป็นผู้ต้องหาทางความคิดของสังคม หลายครั้งที่ผู้เขียนได้ยินมาด้วยตนเอง แต่ไม่ขอนำเสนอว่าสนับสนุนหรือคัดค้าน ขอให้ทุกท่านพิจารณาด้วยสมาธิและปัญญา แต่คิดเบาๆ คิดได้แล้วก็เก็บไว้ เพราะหากแสดงออกมาจะเป็นอันตรายพอๆ กับการแสดงตนว่าเป็น แดง เป็นเหลือง หรือเป็นส้ม ในปัจจุบันนั่นเอง

การบริหารการศึกษา...ไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างไร ที่ดีที่สุด จะเห็นพ้องต้องกันไหมว่า บุคคลต่างๆ ที่กล่าวมานี้ เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งสิ้น บางกลุ่มเป็นผลผลิตทางการศึกษา บางกลุ่มเป็นผู้บริหารสถานศึกษา บางกลุ่มเป็นผู้สนับสนุนการจัดการศึกษา บางกลุ่มเป็นผู้บริหารการศึกษา และอีกหลาย ๆ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อยากจะกล่าวให้เต็มที่ว่าทุกคนในสังคมนี้ล้วนเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาทั้งสิ้น หรือกล่าวได้อีกว่าทุกคนล้วนเป็นผลผลิตทางการศึกษา โดยข้อมูลสถิติของกระทรวงศึกษาธิการ รายงานไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการ (2562: ออนไลน์) ทุกคนในประเทศไทยอ่านออกเขียนได้ทุกคน ซึ่งหมายถึงทุกคนได้รับการศึกษาจากโรงเรียนแล้ว แต่เหตุใดคนในสังคมทุกวันนี้จึงมีความแตกต่างกันนักจะโทษว่าเกิดจากสิ่งใด สิ่งแวดล้อม การศึกษา ชาติพันธุ์ ฯลฯ หากจะหาเหตุผลจริง ๆ คงไม่มีอะไรที่สรุปได้อย่างชัดเจนเป็นแน่ แต่ทุกคนคงไม่ปฏิเสธว่าการศึกษาไม่ว่าภาคส่วนใด ต้องมุ่งสุดท้ายที่ผู้เรียนหรือเยาวชน แต่ภาระหน้าที่ของแต่ละคนล้วนมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป้าหมายสูงสุด เป็นสิ่งเดียวกัน คือ พัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพ มีศักยภาพที่ทัดเทียมเยาวชนของนานาอารยประเทศ ประเทศไทยของเรามีอัตลักษณ์แตกต่างจากประเทศอื่น ๆ หลายประเทศอยู่ในระดับกำลังพัฒนา มุ่งไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศไทยก็มีเป้าหมายเช่นนั้น แต่น่าจับตามองเหมือนกันว่าเหตุการณ์ในบ้านเมืองของเราขณะนี้เราจะพัฒนาจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือว่าจะมุ่งกลับไปสู่ประเทศที่ด้อยพัฒนาหรือไม่ ความผิดพลาดต่างๆ เหล่านี้ในสังคมก็โทษกันไปมา ลูกไม่ดีก็โทษพ่อแม่ นักเรียนไม่ดีก็โทษครู บ้านเมืองวุ่นวายก็โทษรัฐบาล เคยบ้างไหมที่เราจะคิดว่าตัวเรานี่แหละ เป็นปัญหาของสังคม แต่จะเป็นมากหรือน้อยคงไม่เท่าเทียมกัน แต่ส่วนใหญ่คนก็จะคิดว่าคนอื่น คนโน้น คนนี้ ตัวฉันดีที่สุดเท่านั้น

หากคนในสังคมรู้จักวิเคราะห์ว่า ตัวเราสร้างปัญหาอะไรให้ตัวเอง ให้ครอบครัว ให้ชุมชน ให้สังคมและให้ประเทศชาติบ้าง แล้วแก้ไข หลีกเลี่ยง ไม่แบ่งแยก ไม่เห็นแก่สิ่งที่ได้มาเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ผลที่ตกต่อประเทศชาติและสังคมมันใหญ่หลวง ซึ่งก็มีให้เห็นเป็นตัวอย่างก็มากในปัจจุบัน

ผู้บริหารทุกคน หรือคนทุกคน ย่อมต้องการทำงานให้สำเร็จและมีความคิดหลายอย่างที่จะหาวิธีให้งานบรรลุเป้าหมาย ความคิดของผู้บริหารอาจเลื่อนลอยไม่ชัดเจน แต่สิ่งที่ทำให้ความคิดของผู้บริหารเป็นความจริงก็คือแผน หากขาดการวางแผน หนทางที่จะบรรลุผลก็เป็นไปได้ยาก ในแง่ของการบริหารการวางแผน เป็นหน้าที่แรกสุดแล้วก็ตาม ด้วยหน้าที่การจัดองค์การ การจูงใจ หรือการนำและการควบคุมการวางแผน มีความสำคัญมากที่จะบอกได้ว่าองค์การจะประสบความสำเร็จในการแข่งขันกับองค์การอื่น แผนเป็นสิ่งที่แสดงให้ความพยายามของผู้บริหาร ที่จะทำให้ดียิ่งขึ้นกว่าที่กำลังกระทำอยู่และพยายามทำให้ดีกว่าคนอื่น

การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จริง ปัจจุบันสิ่งที่เกิดในสังคมทุกวันนี้เกิดจากวางแผนของใคร เนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนอื่น ๆ ในระดับชาติ องค์กรต่าง ๆ จะต้องนำมาเป็นแม่แบบในการดำเนินงาน แล้วเหตุไฉนสังคมเราทุกวันนี้จึงแบ่งแยก แบ่งสี แบ่งกลุ่มและท้ายสุดกำลังแบ่งประเทศ แผนงานกับคน ท่านเห็นว่าสิ่งใดสำคัญที่สุด ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนความคิดไหม

การวางแผนในความเห็นของข้าพเจ้า คือ กระบวนการในการกำหนดงาน วัตถุประสงค์ที่บ่งชี้ความสำเร็จ (ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2557 : 122) และวิธีการว่าจะดำเนินการอย่างไร ให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ใช้งบประมาณขนาดไหน หากจะกล่าวในแง่ของสถานการณ์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอน โดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้า เพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน 2 อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางก็คือจะทำอะไร วิธีการก็คือจะทำอย่างไร

การวางแผนอาจเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องที่เป็นทางการ เมื่อผู้บริหารมีความคิดที่จะหาวิธีทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความคิดนั้นอาจเป็นการส่วนตัวคือไม่ได้เขียนไว้ ไม่ได้ขอความคิดเห็นจากคนอื่น การวางแผนเป็นการส่วนตัวนี้อาจเป็นเรื่องของส่วนบุคคลหรือขององค์การขนาดเล็ก การวางแผนส่วนตัวจะขาดความต่อเนื่องและขาดข้อมูล นับได้ว่าเป็นการวางแผนแบบเลื่อนลอย แต่การวางแผนที่เป็นทางการเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ ให้คนในองค์การยอมรับ โดยอาศัยข้อมูลจำนวนมากกำหนดระยะเวลาและอื่น ๆ ไว้

คำถามที่ได้ถามนั้น อาจตอบได้ง่าย ๆ ว่า การวางแผนเพื่อลดความไม่แน่นอนลงหรือลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุด หากสถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกมีความแน่นอนก็ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนคิดอยากจะทำอะไรก็ได้และก็ประสบผลสำเร็จตามต้องการด้วย แต่เพราะสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่มีความแน่นอนหรือมีความเสี่ยงจึงต้องมีการวางแผน การวางแผนทำให้รู้ทิศทางในการดำเนินงาน ทำให้ลดความไม่แน่นอนลง ทำให้ลดความเสียหายจากการซ้ำซ้อนกันของงานที่ทำ ทำให้รู้มาตรฐานในการควบคุม

กระบวนการวางแผนของโรงเรียน ที่ผู้บริหารทุกท่านอย่าลืมเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องตอบสนองพัฒนาการของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียน อย่าหลงประเด็นว่าการวางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นการพัฒนาเพียงใน 4 งานของโรงเรียนให้เจิดจรัส ถ้ามั่งให้งานบริหารวิชาการเพียงอย่างเดียวเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ในความเป็นจริง อีก 3 งาน คืองานบริหารบุคลากร ก็เพื่อมุ่งให้บุคลากรมีศักยภาพสูงเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียน มิใช่แค่ให้เพิ่มวิทยฐานะเท่านั้น งานด้านบริหารงบประมาณ ก็เพื่อใช้งบประมาณทั้งหมดเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน มิใช่จ้องซื้อสิ่งของ วัสดุ ที่ตอบสนองความต้องการอื่น ๆ ที่ไม่ส่งผลต่อผู้เรียน ส่วนงานบริหารทั่วไป เป็นส่วนสำคัญที่จะประสานความร่วมมือใน 3 งานที่กล่าวมาให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบริหารทั่วไปจึงมีความสำคัญในการบริหารโรงเรียน แต่ concept ของบางโรงเรียนในการจัดบุคลากรในแต่ละงานโดยมีคุณสมบัติไม่เพียงพอที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มตามศักยภาพ แต่ความจริง 4 งานนั้นเป้าหมายแท้จริงคือเพื่อให้สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน หากผู้บริหารหลงประเด็นว่าพัฒนา 4 งานเพื่อให้งาน 4 งานพัฒนาอย่างสูงสุดโดยมิได้คำนึงถึงเป้าหมายสุดท้ายของ

การศึกษา คือผู้เรียนแล้วละก็คุณภาพของเยาวชนก็จะยังเป็นเช่นนี้เรื่อยไปหรือย่ำแย่ลงเรื่อย ๆ จนท้ายที่สุดเราจะอยู่ใต้ระดับคุณภาพของอาเซียน

จะเห็นได้ว่า หลักสูตรการศึกษาของประเทศเรา จากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2542 มาสู่หลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2544 ก็ดูยุ่งเหยิงสำหรับโรงเรียนไม่น้อย ปี 2562 ก็จะใช้หลักสูตรการศึกษา พุทธศักราช 2561 ทั่วประเทศ เชื่อไหมว่าบางโรงเรียนมีเวลาทำหลักสูตรสถานศึกษาเพียง 1 เดือน และครูเพียง 2 คน ที่ทำหลักสูตรสถานศึกษาครบทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จะเห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็ก หลักสูตรการศึกษาที่ใช้เป็นเครื่องชี้นำความเจริญเติบโตของเยาวชนของชาติ จะมีคุณภาพและมาตรฐานเท่าเทียมกันทั้งประเทศได้อย่างไร ท่านเห็นว่าอย่างไร ทิศทางการศึกษาบ้านเราน่าเป็นห่วงไหม และลองๆ คิดดูว่าเราควรทำกันอย่างไร ส่วนไหนที่เราช่วยได้ คนละไม้ คนละมือ หรือว่าจะผลักดันให้เป็นวาระแห่งชาติ หรือระดับท้องถิ่น การรวมกลุ่มจะเป็นไปได้ไหม หรือว่าควรจะยุบโรงเรียนขนาดเล็กให้หมดทั่วประเทศ หรือว่าจะจัดการศึกษาระดับท้องถิ่นให้เป็นรูปร่างแบบไหน การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นก็ลุ่มๆ ดอนๆ ไม่ประสบความสำเร็จ ความเห็นของท่าน สนับสนุนความคิดนี้หรือไม่ ถ้าท่านเป็นผู้บริหารจะบริหารโรงเรียนในยุค 4.0 แบบไหน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ท้ายนี้ผู้เขียนก็ขอออกตัวว่า บทความนี้เป็นเพียงความคิดของผู้เขียนเท่านั้น อาจมีส่วนถูก มีส่วนผิด อาจสร้างความหงุดหงิด หรือไม่พึงพอใจเมื่อได้อ่าน ข้าพเจ้ามิได้ต้องการอะไรไปมากกว่าอยากให้มีการทบทวนบทบาทของหน่วยงานทุกระดับในการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนโดยทั่วไป ลบปมด้อย สร้างความเท่าเทียม ในโอกาสทั้งในระดับผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ให้มีกำลังใจในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพ และเป็นกำลังใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ครู ที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีคุณภาพเท่าเทียมนานาอารยะประเทศ และก้าวสู่ความเป็นหนึ่งได้

สรุป

การบริหารการศึกษาตามแนวทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้วต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *ข่าววงการศึกษา: ขับเคลื่อนแผนบูรณาการด้านการศึกษา 6 ภาค.* สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563, จาก https://www.moe.go.th/moe/th/news/

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2561). *นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในยุคการเรียนรู้ 4.0.* เชียงใหม่: ตองสาม ดีไซน์.

บุญยืน ชัยสุโรจน์. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (*พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2557). *การวางแผนเชิงระบบ.* ราชบุรี: โรงพิมพ์ศรีอักษร.

การใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย

นันทพงศ์ หมิแหละหมัน นรรถสรรพ เล็กสู่ เฉลิมชาติ เมฆแดง และ วัฒนา จินดาวัฒน์
อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

OPERATING STUDENT ACTIVITIES TO DEVELOP DESIRABLE CHARACTERISTICS OF THAI GRADUATES

Nantapong Milaehman, Nuttasup Leksoo, Chalermchat Mekdaeng and Wattana Jindawat
Lecturer, School of Education, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail address: Milaehman2562@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 22 กุมภาพันธ์ 2563
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 22 กรกฎาคม 2563
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอการใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย พ.ศ. 2554 - 2558 โดยกำหนดว่าจะต้องมีความเป็นพลวัตร (dynamic) ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบัณฑิตให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบัณฑิต ในอุดมคติไทย คือ การสร้างกรอบทิศทางของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตตามหลักสูตร การดำเนินงานพัฒนาบัณฑิต และ ติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาบัณฑิต ของสถาบันอุดมศึกษา ควรมีดังนี้ 1) ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมในการทำงานและมีขีดความสามารถในระดับสากล สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในสาขาอาชีพต่าง ๆ 2) มีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก 3) มีความเป็นเลิศที่หลากหลาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนานักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (พ.ศ. 2560-2564) ให้มีความตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญนั้น สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ซึ่งงานด้านกิจการนักศึกษา ต้องมุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร โดยให้มีคุณภาพและสมรรถนะครอบคลุมกรอบของงานด้านกิจการนักศึกษาและกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาส่งเสริมสนับสนุนมุ่งให้นักศึกษา มีพัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ทั้งนี้มหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถใช้กิจกรรมพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะบัณฑิตไทยที่พึงประสงค์ อาจจะทำผ่านกิจกรรมได้หลายแบบ เช่น การใช้กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย 6 ด้าน 1) กิจกรรมด้านวิชาการ 2) กิจกรรมด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบ 3) กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ 4) กิจกรรมส่งเสริมความมีสุขภาพกาย สุขนิสัยและสุขภาพจิตที่ดี 5) กิจกรรมด้านสุนทรียภาพทั้งทางด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา 6) กิจกรรมด้านความกตัญญูกตเวที

คำสำคัญ: กิจกรรมนักศึกษา พัฒนาศักยภาพนิสิตนักศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์บัณฑิตไทย

Abstract

The objective of developing Thai ideal graduates is to create a directional framework for the desirable characteristics of the graduates according to the curriculum. Implementation of graduates development and monitoring the performance of graduates development Of higher education institutions should include: 1) 21st-century learning skills ready to work and have international capability. It corresponds to the needs of graduate users in various fields of careers 2) possesses Thai citizenship and global citizenship 3) there is a wide variety of excellence.

Strategies for developing students in higher education institutions (2017-2021) to be aware of that crucial mission, higher education institutions need to develop student potential in which the student affairs work must aim to encourage graduates to have desirable characteristics according to the curriculum by providing quality and competency covering the framework of student affairs and activities supported by higher education institutions aimed at the students. There is a development of physical, emotional, social, intellectual. The universities in both the public and private sectors able to use activities to develop students to have the characteristics of Thai graduates desirable This could be done through various activities such as the use of activities to develop the desirable characteristics of Thai graduates in 6 areas: 1) academic activities 2) discipline and responsibility activities 3) service activities 4) activities to promote knowledge physical health, good health, and mental health. 5) aesthetic activities in arts, music, and sports. 6) gratitude activities.

Keywords: Student activities, Develop student potential, Desirable characteristics of Thai graduates

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพนิสิต นักศึกษาและงานด้านกิจการนิสิต นักศึกษา เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพและสมรรถนะในการแข่งขันทั้งตลาดแรงงานในประเทศและต่างประเทศได้ รวมไปจนถึงการดำเนินการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จึงริเริ่มให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิต นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จากหลักการเหตุผลและความจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพนิสิตนักศึกษา เพื่อตอบสนองความท้าทายและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีกระแสแห่ง

ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ แนวโน้ม ของโลกอนาคตที่ไม่มีวันหยุดยั้ง และสังคมที่มีพลวัตรสูง รวมทั้งสามารถพัฒนาและยกระดับสมรรถนะและขีดความสามารถของนิสิต นักศึกษาในการแข่งขันในประชาคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2561:2)

มหาวิทยาลัย ถือเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็น "ศูนย์กลางทางปัญญญา" ของสังคม ทั้ง "ศาสตร์" (sciences) และ "ศิลป์" (arts) ที่สร้าง "คนรุ่นใหม่" เพื่อออกไปเป็นผู้นำของ สังคม ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเป็นหลักค้ำการดำรงอยู่หรือการอยู่รอดของสังคม (ชมพู โกติรัมย์, 2550) ปัจจุบัน สภาพการใช้ชีวิตในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในมิติการใช้ชีวิต การเรียนรู้ ครอบครัว ตลอดจนภาวะเสี่ยงต่าง ๆ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างการศึกษาและทักษะ อาชีพที่พึงประสงค์ในอนาคต นอกจากความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์แล้ว ความสามารถที่สำคัญเกี่ยวกับทักษะสื่อสาร การทำงานเป็นหมู่คณะ การแก้ปัญหา การรับความเสี่ยง การออกแบบและความสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบทั้งตลอดตนเองและผู้อื่น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการตนเอง รวมไปถึงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาควรเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของนักศึกษาในแบบของสมรรถนะพื้นฐานรวมที่ข้ามพ้นความรู้ทางวิชาการ ซึ่งความรู้และความสามารถ เชิงบูรณาการที่ฝังตัวหาไม่ได้จากการเรียนการสอนในห้องที่ขาดปฏิสัมพันธ์ ซึ่งภารกิจของ สถาบันอุดมศึกษาที่กล่าวข้างต้นนั้นสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม-แห่งชาติ ฉบับที่10 พ.ศ. 2550-2554 กล่าวไว้ด้วยว่า การมุ่งพัฒนาสังคมให้อยู่เย็นเป็นสุข ควบคู่การมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่า-ทันโลก ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข ยังนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงนำมาพัฒนาคนในชาติให้เจริญรุ่งเรือง เพื่อเป็นการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ คือการพัฒนาคนในชาติให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพให้มีความ มั่นคงในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เมื่อเยาวชนได้รับการพัฒนาก็เป็นอีกหนึ่งกำลังสำคัญที่จะทำให้ประเทศชาติมีศักยภาพมากขึ้น โดยเน้นการพัฒนาที่เยาวชนนักศึกษา ให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2560:1) บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก

ตัวบ่งชี้

1. บัณฑิตมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน สามารถเรียนรู้ สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานและสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

2. บัณฑิตมีจิตสำนึก ดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

3. บัณฑิตมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการดูแล เอาใจใส่รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้อง เหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2562:6) ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. คนดี หมายถึง บัณฑิตมีความสุภาพอ่อนน้อม กตัญญูรู้คุณ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน มีสำนึกรักท้องถิ่นและความเป็นไทย

2. ความรู้ดี หมายถึง บัณฑิตรู้จักแสวงหาความรู้ มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ศึกษาและสามารถประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. บุคลิกภาพดีหมายถึง บัณฑิตมีลักษณะท่าทาง การพูดจา การแต่งกายดี มีมนุษย์สัมพันธ์การวางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมข้ามชาติ

4. สุขภาพดี หมายถึง บัณฑิตมีสุขภาวะที่ดีครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะกาย สุขภาวะจิต สุขภาวะสังคมและสุขภาวะปัญญา

5. พลเมืองดี หมายถึง บัณฑิตมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพกฎระเบียบของสังคม เสียสละมีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2550 : 10-11) ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 คุณลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะเด่น คุณลักษณะเด่นของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่เป็นเอกลักษณ์ คือ “พร้อมทำงาน (Ready to Work)” โดยมีคุณลักษณะ ดังนี้

1.1 ซื่อสัตย์สุจริต

1.2 ขยัน อดทน และพร้อมปฏิบัติงาน

1.3 มีความรู้ตรงกับงานอาชีพ

1.4 คิดเป็น ทำเป็น

1.5 เรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.6 มีบุคลิกภาพที่ดีและมีสัมมาคารวะ

2. คุณลักษณะทั่วไปของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีกำหนดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของไทย (TQF: HEd) ได้แก่ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม 2) มีความรู้ 3) มีทักษะทางปัญญา 4) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) มีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งคุณลักษณะที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ตลาดงาน สภาวะของสังคมไทยและสังคมโลก แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณธรรม: บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต้องมีจิตสำนึกที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว วิชาชีพ และสังคมมีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อการดำรงตนในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (คุณธรรมจริยธรรม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ) ระบบและกลไกพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2) ด้านคุณสมบัติ: บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ต้องมีบุคลิกภาพดีมีทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านภาษาการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาในสภาวะแวดล้อมการทำงาน (ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร ทักษะเชาวน์ปัญญา)

3) ด้านคุณวุฒิ: บัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีต้องมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาการและประสบการณ์การเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่จะสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ รวมทั้งการศึกษาเรียนรู้การใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อการพัฒนาวิชาการในสาขาของตนได้ (ความรู้และทักษะเชาวน์ปัญญา)

3. คุณลักษณะเฉพาะ คุณลักษณะเฉพาะของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีแต่ละหลักสูตร/สาขาวิชา เป็นคุณสมบัติที่กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของบัณฑิตในสาขาวิชาเฉพาะด้านเพิ่มเติมเข้าไปในวิชาชีพ ตามลักษณะ และความต้องการบัณฑิตในสาขาวิชานั้นมาตรฐานผลการเรียนรู้ของหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สรุปโดยภาพรวม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย หมายถึง บัณฑิตมีความสุภาพอ่อนน้อมกตัญญูรู้คุณ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน มีสำนึกรัก ดำรงความเป็นไทย รู้จักแสวงหาความรู้ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ศึกษาและสามารถประยุกต์ใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตมีลักษณะท่าทางปิยวาจาดี การแต่งกายดี มีมนุษยสัมพันธ์การวางตัวได้ เหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความเข้าใจ ในวัฒนธรรม มีสุขภาวะที่ดีครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะกาย สุขภาวะจิต สุขภาวะสังคม และสุขภาวะปัญญารวมทั้ง บัณฑิตมีวินัย มีความรับผิดชอบ เคารพกฎระเบียบของสังคม เสียสละ มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

การใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย เป็นการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทุกคณะใช้เป็นเกณฑ์ และเป้าหมายในการดำเนินงาน ด้านหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี และมีความสุข ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนการใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย 6 ด้าน ดังนี้

1. กิจกรรมด้านวิชาการ หมายถึง มุ่งให้บัณฑิต ส่งเสริมการทำงานด้านกิจกรรมวิชาการของคณะสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับประสบการณ์ตรงในการเข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ได้แสดงผลงานด้วยความภาคภูมิใจ กิจกรรมตัวอย่าง ได้แก่

1.1 กิจกรรมแข่งขันทักษะวิชาการของคณะสาขาวิชาต่าง ๆ

1.2 การจัดประชุมสัมมนา เพื่อเผยแพร่แนวทางในการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาให้กับอาจารย์บุคลากร และนักศึกษาที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและวางแผนปฏิบัติกิจกรรม เสริมสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษาด้วยกัน อาจารย์ด้วยกัน และระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาที่ร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาให้กับ

นักศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบัน เป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่ดี

1.3 การจัดอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ การติวด้านวิชาการ การเข้าค่ายภาษาต่างประเทศ การจัดค่ายวิทยาศาสตร์ การจัดค่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

1.4 กิจกรรมพี่ติวน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน

1.5 กิจกรรมวิชาการเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของนักศึกษา

2. กิจกรรมด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบ หมายถึง บัณฑิตเป็นคนที่ตรงต่อเวลา มีการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัย ให้ความสนใจในกิจกรรมการเรียนและรับผิดชอบงาน แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ มีสัมมาคารวะและสุภาพเรียบร้อยมีมารยาทในบทบาทต่าง ๆ ได้แก่

2.1 กิจกรรมรู้วินัย เป็นเสริมสร้างนักศึกษาให้มีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เคารพกฎเกณฑ์ กติกา ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและประกาศ ตลอดจนการตรงต่อเวลา และการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รวมทั้งการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขและยาเสพติด ตระหนักถึงความปลอดภัยและการดูแลสภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามหลัก 5 ส

2.2 กิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างนักศึกษามีวิจัย รับผิดชอบ ให้มีจิตสำนักสาธารณะ เสียสละ และช่วยเหลือส่วนรวม มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยและสังคม

2.3 กิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นการพัฒนาศักยภาพผู้นำนักศึกษาเชิงสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในด้านบริหารจัดการด้านวินัยตนเองและร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

2.4 กิจกรรมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต

2.5 กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (ค่ายนักศึกษาใหม่)

2.6 กิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรมเตรียมความพร้อมนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

3. กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ หมายถึง บัณฑิต มีการบำเพ็ญตนเพื่อส่วนรวม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและร่วมกิจกรรมพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชน ได้แก่

3.1 กิจกรรมค่ายอาสาและบำเพ็ญประโยชน์

3.2 กิจกรรมค่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.3 กิจกรรมทำความสะอาด ซ่อมแซ่มสาธารณะประโยชน์ โดยไม่เน้นโดยไม่เน้นการสร้างอาคารและสิ่งก่อสร้าง

3.4 กิจกรรมอาสาคุ้มครองผู้บริโภค

3.5 กิจกรรมคลินิกสิ่งแวดล้อม

3.6 กิจกรรมหนุ่มสาวเข้าใจคุณธรรมจริยธรรม

3.7 กิจกรรมปลูกป่า รักโลกใบนี้

3.8 กิจกรรมจิตอาสากล้าทำดีเพื่อสังคม

3.9 กิจกรรมจิตอาสาเพื่อท้องถิ่น

4. กิจกรรมด้านความมีสุขภาพกาย สุขนิสัยและสุขภาพจิตที่ดีหมายถึง บัณฑิตรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัยและออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอไม่เสพสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา มีความมั่นใจในตัวเองและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ร่าเริง แจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ได้แก่

4.1 กิจกรรมคลินิกสุขภาพ

4.2 กิจกรรมพัฒนาสุขภาพ 3 ด้าน พัฒนากีฬาเพื่อสุขภาพ พัฒนากีฬาเพื่อมวลชน พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

4.3 กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปีของนักศึกษา

4.4 กิจกรรมสัปดาห์กีฬาสบาย ๆ

4.5 กิจกรรมกีฬาต้านภัยยาเสพติด

4.6 กิจกรรมกีฬาชาวหอพัก

4.7 กิจกรรมกีฬาเครื่อข่ายสถาบันอุดมศึกษา

4.8 กิจกรรมมหกรรมกีฬาภาคฤดูร้อน

4.9 กิจกรรมประกวดเชียร์ลีดเดอร์

4.10 กิจกรรมแอโรบิคและการออกกำลังกาย

5. กิจกรรมด้านสุนทรียภาพทั้งทางด้านศิลปะ ดนตรี หมายถึง บัณฑิตสนใจกิจกรรมงานด้านศิลปะ ดนตรี ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและกีฬา

5.1 กิจกรรมประกวดแข่งขัน ด้านศิลปวัฒนธรรมไทย ดนตรี และการแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน (กีฬาฮาเฮ)

5.2 การจัดกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสุนทรียภาพ

5.3 กิจกรรมสร้างสุนทรียภาพให้กับคนในชุมชน

5.4 กิจกรรมประกวดศิลปะการถ่ายภาพ

6. กิจกรรมด้านความกตัญญูกตเวที หมายถึง บัณฑิต รักเคารพ พ่อแม่ ผู้ปกครองและแสดงออกซึ่งการตอบแทนพระคุณอย่างเหมาะสม ระลึกถึงพระคุณของครู อาจารย์ ผู้มีคุณและแสดงออกซึ่งการตอบแทนพระคุณอย่างเหมาะสม ประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว ชุมชนและสังคม ได้แก่

6.1 กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ กตัญญูต่อบุพการี

6.2 กิจกรรมไหว้ครู

6.3 กิจกรรมประเพณีลอยกระทง

6.4 กิจกรรมการปลูกฝังความกตัญญูกตเวที

6.5 กิจกรรมความกตัญญูกตเวทีต่อสิ่งแวดล้อม

สรุปการใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย

ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา คือ ความเป็นคนดี ความรู้ดี บุคลิกภาพดี สุขภาพดี และพลเมืองดี โดยเป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทยกำหนดไว้ การเรียนการสอนตามหลักสูตรอาจเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตได้ไม่ครบถ้วน จึงจำเป็นจะต้องเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมนอกหลักสูตร ภาระหน้าที่ของงานกิจการนักศึกษาหลักที่สำคัญคือ สร้างเสริมและเติมแต่งให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย และตรงตามความต้องการของสังคมโดยสะท้อนให้เห็นในลักษณะของอัตลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษา คือ บัณฑิตมีทักษะชีวิต จิตสาธารณะและสู้งาน จึงทำให้งานกิจการนักศึกษาเป็นงานที่จะต้องมีการพัฒนานักศึกษาไปพร้อม ๆ กับงานวิชาการ

บทความวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อนำเสนอเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพอันจะทำให้การดำเนินงานพัฒนานักศึกษาบรรลุ วัตถุประสงค์ การใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย 6 ด้าน คือ 1)กิจกรรมด้านวิชาการ 2)กิจกรรมด้านความมีวินัยและความรับผิดชอบ 3)กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ 4)กิจกรรมด้านความมีสุขภาพกาย สุขนิสัยและสุขภาพจิตที่ดี 5)กิจกรรมด้านสุนทรียภาพ ทั้งทางด้านศิลปะ ดนตรี 6)กิจกรรมด้านความกตัญญูกตเวที

ข้อเสนอแนะการใช้กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์บัณฑิตไทย

มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมสนับสนุน กิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย โดยกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทุกคณะใช้เป็นเกณฑ์ และเป้าหมายในการดำเนินงานด้านหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตให้เป็นทั้งคนเก่ง คนดี และมีความสุข ทั้งนี้ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สอดคล้องกับ (Good, 1973) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้ชีวิตในสังคม และการดูแลทางด้านสวัสดิภาพนักศึกษาที่ช่วยให้ นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนและเป็นการพัฒนานักศึกษาตามหลักการสำคัญ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2554 :79 - 84) ให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้าน

การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์การนักศึกษา และชมรมกิจกรรมต่างๆเพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทักษะความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม และการมีจิตสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับ ((Lunenberg & Ornstein, 2014 : 37-39) การพัฒนาผู้นำนักศึกษาควรเป็นไปอย่างเป็นระบบที่ต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรต่างๆ กระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการพัฒนาผู้นำนักศึกษาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องจึงจะได้ผลผลิตคือผู้นำนักศึกษาที่มีคุณภาพ

การจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไทย ให้มีคุณภาพต้องให้นักศึกษาได้เข้าร่วมและเกิดการเรียนรู้ ในด้านต่าง ๆ อย่างมีความสุข จะต้องอาศัยทั้งอาจารย์ บุคลากร ด้านกิจการนักศึกษาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องอาศัยผู้นำนักศึกษาที่จะร่วมริเริ่มและดำเนินงานกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ชักนำเพื่อนนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม และชักจูงให้บรรดานักศึกษาทั้งสถาบันให้เข้าร่วมกิจกรรมสอดคล้องกับ (สำเนาว์ ขจรศิลป์, 2552 : 253-258) ผู้นำนักศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการใช้ภาวะผู้นำร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนานักศึกษาเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาตามเป้าหมายระดับชาติ อันมีแนวโน้มการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำนักศึกษาในยุคการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนที่พึงมีการไว้วางใจ เอาใจใส่กัน มีการเปลี่ยนแปลง มีการใช้อำนาจจากความกล้าหาญและความอบอุ่น รวมทั้งใช้การสื่อสารที่มุ่งทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2562). *คู่มือกิจกรรมนักศึกษาประจำปีการศึกษา 2562*.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2554). *การพัฒนานิสิตนักศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2552). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พิมพ์ครั้งที่ 1.*(กรกฎาคม 2560).

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2550). *รายงานผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีปีการศึกษา 2556-2557.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2561.

ชมพู โกติรัมย์. (2550). *รอยต่อความทันสมัยและการพัฒนา 2550*. กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม จาก http//fulltext.phuket.psu.ac.th/clipping/2550/ 28832.jpg

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนานิสิตนักศึกษาใสถาบันอุดมศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: Hill Book Co.

Lunenberg, Fred C., & Ornstein, Allan C.. (2004). *Educational Administration Concepts and Practices* (4th ed). Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.