



วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล

Santapol College Academic Journal (SCAJ)

วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล เป็นวารสารฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่พิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) หรือบทความปริทัศน์ (Review Article) มีวัตถุประสงค์เพื่อตีพิมพ์บทความดังกล่าวในกลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐศาสน ประสานศาสตร์ สหวิทยาการจัดการ การจัดการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี เทคโนโลยีมีเดียและแอนิเมชัน นิเทศศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ส่งเสริมการเกษตร ศิลปะ วัฒนธรรม และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสื่อกลางแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดแนวคิด เทคนิค วิธีการนำไปพัฒนาทางวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีนำเสนอเผยแพร่ผลงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไปทุกหน่วยงาน โดยมีกำหนดออกราย 6 เดือน

กำหนดการออกเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

ผู้จัดพิมพ์

วิทยาลัยสันตพล

299/1 ถนนอุดร-สกล ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์ 042-323-464 โทรสาร. 042-204-263 Email : phanumas@stu.ac.th

สามารถดาวน์โหลดเอกสารแบบฟอร์มต่างๆ และส่งบทความได้ทาง

<http://www.scaj.stu.ac.th> หรือ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/scaj/>

พิมพ์ที่

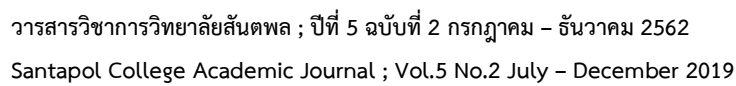
โรงพิมพ์ภาคอีสานการพิมพ์ (999)

10/5-6 ถนนโพศรี ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

โทร. 042-246611, 042-246622 Fax. 042-248162 Email : parkesan@yahoo.com

บทความทุกเรื่องต้องผ่านการประเมินพิจารณาเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิตรงตามสาขาที่เกี่ยวข้องกับบทความอย่างน้อยบทความละ 2 ท่าน โดยเป็นการประเมินแบบ double-blind peer review ความคิดเห็นในวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพลเป็นความคิดเห็นของผู้เขียนมิใช่ความคิดเห็นของผู้จัดทำ จึงมิใช่ความรับผิดชอบของวิทยาลัยสันตพล และไฟล์บทความดิจิทัลเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารมิใช่ของผู้เขียน บทความในวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล สงวนสิทธิ์ตามกฎหมายไทย การจะนำไปเผยแพร่ต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากกองบรรณาธิการ





อาจารย์ธงชัย ลาวรรณ
 อาจารย์กรณิการ์ (ฤกษ์นิมิตร) นันทโพธิเดช
 อาจารย์จักริน นันทโพธิเดช

รองศาสตราจารย์ ศิริศักดิ์ ศุภมนตรี	ดร.จรรยาพร ธรณินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณี พรธณวิเชียร	อาจารย์สวัสดิ์ พรหมมินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกรียงศักดิ์ โชติจรุงเกียรติ	

รองศาสตราจารย์	ดร.เจริญ	จันทวงศ์	วิทยาลัยสันตพล
รองศาสตราจารย์	ดร.อรสา	จรูญธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
รองศาสตราจารย์	ดร.วชิระ	อินทร์อุดม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์	ดร.ภูมิ	โชคเหมาะ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
รองศาสตราจารย์	ดร.กล้าหาญ	ณ น่าน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.จันทนา	แสนสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.วันชัย	ประเสริฐศรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปัทมนต์	อนรรักษ์ถานนท์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.ณัฐปคัลภ์	กิตติดีสุนทรพิศาล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.พงษ์พิพัฒน์	สายทอง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ว่าที่ร้อยเอก	ดร.เจริญชัย พรไพรเพชร	วิทยาลัยสันตพล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เกรียงศักดิ์	โชติจรุงเกียรติ์	วิทยาลัยสันตพล
	ดร.ยุทธสิทธิ	จันทร์คูเมือง	วิทยาลัยสันตพล
	ดร.สฤติย์	กุลสอน	วิทยาลัยสันตพล
	ดร.วรพล	คลองเชิงคร	วิทยาลัยสันตพล
	ดร.มีศักดิ์	แสงศิลา	วิทยาลัยสันตพล

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์	ดร.วิทร	วิภาหส์น	วิทยาลัยสันตพล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.จันทนา	แสนสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.อมรา	ดิเรศววัฒน์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ดร.ปรีชา	เกรียงกรกฎ	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	ดร.รัฐชัย	ศิลาเจริญ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
	นายชัยยุทธ	ศรีจ้านง	รองประธานศาลฎีกา

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.เจริญชัย พรไพเราะเพชร

รองบรรณาธิการ อาจารย์ภานุมาศ พุ่มแก้ว

ผู้พิสูจน์อักษร ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำเริง นนศิริ

ฝ่ายออกแบบและเทคนิคสื่อออนไลน์

อาจารย์อดุลย์ ทองแกม

อาจารย์วิชาญ แสนปาง

อาจารย์ไวยพจน์ ดวงจันทร์

ฝ่ายจัดการ

นางสาวภัทรจิตรา เพียรชนะ

อาจารย์สจี กุลธวัชวงศ์



บทความวิจัย

หน้า

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู
(A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS INFLUENCING TO LEARNING ACHIEVEMENT IN RESEARCH FOR LEARNING DEVELOPMENT OF GRADUATE DIPLOMA IN TEACHER PROFESSION CURRICULUM).....1
สถิตย์ กุลสอน, ชานนท์ เศรษฐแสงศรี, มีศักดิ์ แสงศิลา และ ประหยัด ฤชากุล
SATHIT KOONSORN, CHANON SETSAENGSR, MESAK SAENGSILO AND PRAYED RUECHAKUL
2. การออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิต หอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี
(GRAPHIC IDENTITY DESIGN OF ARCHIVES AND MUSEUMS RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK : CHANTABURI CAMPUS).....12
เผ่าไท เมฆะราศี, มียอง ซอ, และ เกรียงศักดิ์ เขียวมั่ง
PHAOTHAIR MOARASE, MIYOUNG SEO AND KRIANGSAK KHIAOMANG
3. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการจัดการพื้นที่เกษตรกรรมและพื้นที่ป่าชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบ้านคำปลาหลาย ตำบลบ้านดง อำเภอบุธัน จังหวัดขอนแก่น
(COMMUNITY LEARNING PROCESS IN AGRICULTURAL LAND MANAGEMENT AND COMMUNITY FOREST: A CASE STUDY OF KHAM PLALAI VILLAGE, BAN DONG SUBDISTRICT, UBONRATANA DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE).....24
วิสิษฐ์พล ศรีนารณาวา และ ธัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา
WASITPON SRONARTNAWA AND TACHALERM SUDHIPONGPRACHA
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่)
(FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TISCO BANK).....41
ชนิภรณ์ สุขเรือง และ วัชรระ ยี่สุนเทศ
CHANIPORN SUKREANG AND WACHARA YEESUNTED
5. ปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว
(MARKET FACTORS THAT AFFECT BEHAVIOUR CHOOSING THE BEST BUFFET RESTAURANT IN A FIVE STAR HOTEL).....56
กฤตณกร รูปเล็ก และ วัชรระ ยี่สุนเทศ
KRITNAKORN ROOPLEK AND WACHARA YEESUNTED

บทความวิจัย

หน้า

6. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อก กรุงเทพมหานคร
(MARKETING MIX FACTORS AFFECTING THE USE OF SPA SERVICES IN THE BANGKOK COLUMN HOTEL BANGKOK).....70
อุมาพร ศรีอุบล และ วัชร ย์สุนเทศ
UMAPORN SRIUNLEE AND WACHARA YEESUNTED
7. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด
(PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT INFLUENCING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF OPERATIONAL EMPLOYEES AT THAI OBAYASHI CORP., LTD.).....82
สมพงษ์ เพชร และ กล้าหาญ ณ น่าน
SOMPONG PETCHARREE AND KHAHAN NA-NAN
8. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20
(THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS AND LEARNER CENTER MANAGEMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION AREA 20).....100
เครือวัลย์ ทิพวัต, พนายุทธ เชยบาล และ พิมพ์พร จารุจิตร
KRUEWAN THIPPAWAT, PANAYUTH CHOYBAL AND PIMPORN CHARUCHIT
9. มาตรการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี
(PERCEIVED SCALE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND TRUST AMONG EMPLOYEES IN THE ELECTRONICS FACTORIES IN PATHUM THANI PROVINCE).....109
จิรสดา สุขสำอางค์ และ กล้าหาญ ณ น่าน
JIRASUDA SUKSAMANG AND KHAHAN NA-NAN
10. มาตรการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในธุรกิจให้บริการห้องพักรีสตอร์นาคอนครนาคประเทศไทย
(ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE SCALE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SMEs) IN THE SERVICE INDUSTRY IN NAKHONNAYOK THAILAND).....124
นันทนา นิจจอหอ และ กล้าหาญ ณ น่าน
NANTHANA NIJJHOHO AND KHAHAN NA-NAN

11. พุนทางจิตวิทยาต้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
(POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES HOME PRODUCT CENTER PUBLIC COMPANY LIMITED).....141
สัญญาติ พรหมแดง และ กนกพร ชัยประสิทธิ์
SUNCHAT PROMDONG, AND KANOKPORN CHAIPRASIT

12. มาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
(SCALE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT OF SME's PRODUCTIONIN PATHUM THANI PROVINCE).....153
กฤติยา เชื้อนวัน และ กล้าหาญ ณ น่าน
KRITTIYA KHUEANWAN AND KHAHAN NA-NAN

13. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย
(MOTIVATION FACTORS ON THE VALUESOF HEALTH CONCERNED OF BALLROOM DANCING IN THAI SOCIETY).....170
อัญรินทร์ ตันต้อครุศักดิ์ และ วัชรระ ยี่สุนเทศ
ANYARIN TANTIAUKKALASAK AND WACHARA YEESUNTED

14. การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ
(THE DEVELOPMENT OF MODEL FOR ADMINISTRATION OF BASIC EDUCATION PRIVATE SCHOOLS FOR EXCELLENCE IN ENGLISH PROGRAM).....181
มติกาญจน์ จิตกระโชติ และ สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์
MATIGRAN JITKRACHOT AND SUPAPORN TUNGAMERNSAWAD

15. การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
(THE DEMOCRATIC LEADERSHIP DEVELOPMENT OF ADMINISTRATORS IN PRIMARY SCHOOL UNDER UDON THANI PRIMARY EDUCATIONANAL SERVICE AREA OFFICE 3).....192
ศิริพร ดวงศรี, วันทนา อมตารียกุล และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ
SIRIPORN DUANGSRI, WANTANA AMATARIYAKUL AND PHONGNIMIT PHONGPHINYO

16. สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล
(LEARNING IN TEACHING PROFESSION OF GRADUATE DIPLOMA IN TEACHING PROFESSION STUDENTS IN THE FACULTY OF EDUCATION SANTAPOL COLLEGE).....201
พูนสิน ประคำมินทร์
POONSIN PRAKHAMMIN

บทความวิจัย

หน้า

17. การวิเคราะห์คุณภาพกำไรกับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
(ANALYSIS OF EARNINGS QUALITY AND SECURITY RETURNS OF LISTED COMPANIES IN THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND).....213
รัชณู รุ่งหัวไผ่ และ กุสุมา คำพิทักษ์
RATCHANU ROONGHUAPHAI AND KUSUMA DAMPITAKSE

18. สิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ
(COMMUNITY RIGHTS AND PUBLIC PARTICIPATION IN THE PROTECTION OF NATURAL WORLD HERITAGE AREAS).....226
วรพรรณ เชื้อสุนทรโสภณ
WORAPAN CHAUESOONTHONSOPON

19. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1
(RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCE CHARACTERISTICS IN ORGANIZATION OF INFORMATION AGE OF GOVERNMENT PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN THE UPPER NORTHEAST GROUP 1).....240
สจี กุลธวัชวงศ์, รุจิรา พลแพงขัว, นภาพเขตต์ พลยะเรศ, อาวุธ วงศ์สว่าง, กิตติกรณ หนองหารพิทักษ์, ภัทรจิตรา เพียรชนะ และ ศุภกิจ พานิชย์กุล
SAJEE KULTAWATWONG, RUCHIRA PHOLPHAENGKWA, NAPAKHET POLYARET, ARWUT WONGSAWANG, KITTIKORN NONGHANPITAK, PHATTHARAJITTA PHIANCHANA AND SUPAKIT PHANICHAKOOL

20. การพัฒนาแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ
(DEVELOPMENT OF VECTOR DRAWING APPLICATIONS FOR ART SUBJECTS).....253
ไวพจน์ ดวงจันทร์, จีระเดช เจริญชนม์, อีร์วรา สุขสุเมฆ, กฤตติกา จันทร์พล และ กมลกา แดงสกุล
WAI POT DUONGJUN, JEERADAT JAROENCHON, TEEVARA SUKSUMMEK, KRITTIKA CHANPHOL AND KAMONKA DANGSAKUL

21. การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
(DEVELOPING PRACTICAL LEARNING ACTIVITIES TO IMPROVE MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING ABILITY ON PROBABILITY FOR MATHAYOMSUKSA 5 STUDENTS).....262
นิธิพล พุฒิ และ เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย
NITHI POL PUTTHI AND TEAMJAN PANICHPARINCHAI



22. THE DEVELOPMENT OF KEY INDICATORS FOR MEASURING DIGITAL LITERACY SKILLS AND COMPETENCES IN THAI-CONTEXT CULTURE (การพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการวัดทักษะและความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัฒนธรรมและบริบทไทย).....	274
PATAMA SATAWEDIN ปฐมา สตะเวทิน	
คำแนะนำในการเตรียมและการส่งต้นฉบับบทความ.....	287

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู

A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS INFLUENCING TO LEARNING ACHIEVEMENT IN RESEARCH FOR LEARNING DEVELOPMENT OF GRADUATE DIPLOMA IN TEACHER PROFESSION CURRICULUM

สถิตย์ กุลสอน^{1*} ชานนท์ เศรษฐแสงศรี² มีศักดิ์ แสงศิลา³ และ ประหยัด ฤชากุล⁴
SATHIT KOONSORN¹, CHANON SETSAENGSR², MESAK SAENGSI³ AND PRAYED RUECHAKUL⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยแบ่งเป็นสองระยะ ระยะที่หนึ่ง การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิระยะที่สองเป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู รวมทั้งสิ้น 327 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ประกอบด้วย คุณลักษณะอาจารย์ การจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะของนักศึกษา และสภาพแวดล้อม 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 220.18 ค่า df เท่ากับ 117 ค่า P-value เท่ากับ 0.15 ค่า GFI เท่ากับ 0.97 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.02 โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะอาจารย์ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มากที่สุดคือ การจัดการเรียนรู้ ตัวแปรทั้งหมดในแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 68.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

^{1,2,3,4} อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Faculty of Education, Santapol College

* Corresponding author. Email : kulsorn@hotmail.com

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ; การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ; รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) to create the causal relationship model of influencing factors to learning achievement in research for learning development of the graduate diploma in teacher profession and 2) to examine the congruence with the causal relationship model of influencing factors on learning achievement in research for learning development by developing with the empirical data. The study was conducted in 2 phases. The first phase was the conceptual framework construction by a study of document involved, researches and focus group discussion of specialists. The second phase was the hypothesis examination by using questionnaire with five rating scale at the reliability of 0.96. The research was carried out with 327 student samples of graduate diploma in teacher profession which were obtained by purposive sampling. The statistic used for analyzing basic data and Confirmatory Factor Analysis: CFA and Congruence Analysis between hypothesis model and empirical data was computer program.

The research findings found as follows: 1) to create the causal relationship model of influencing factors learning achievement in research for learning development of the graduate diploma in teacher profession consisted of instructor characteristics, learning management, learner characteristics and learning atmosphere. 2) The results of examining the model developed was congruent with empirical data by considering to $\chi^2 = 220.18$ df value = 117 p-value = 0.15 GFI value = 0.97 AGFI value = 0.95 and RMSEA value = 0.02. It revealed that the factor of learner characteristics had directly influenced significantly to learning achievement in research for learning development in “very much” and followed by instructor characteristics. However, the factor of learning management had indirectly influenced significantly to learning achievement in research for learning development “very much” level. And all variables of model developed could explain a variance of the influencing factors on learning achievement in research for learning development of the graduate diploma in teacher profession curriculum at 68.00 % and the level of significance is at 0.05

Keywords : Learning Achievement ; Research for Learning Development ; A Causal Relationship

บทนำ

วิทยาลัยสันตพล เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ตั้ง อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ได้รับการ อนุมัติจัดตั้งเพื่อกระจายโอกาสการศึกษา โดยเน้นภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเป้าหมายหลัก และมีบทบาทใน การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพ และ

ประสิทธิภาพได้มาตรฐาน เอื้อประโยชน์ อำนวยความสะดวกทรัพยากรการบริหารและการจัดการทั้งระบบ มุ่งเน้น การกำกับติดตาม ตรวจสอบพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อนักศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2557 ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร บัณฑิต สาขาวิชาชีพครู โดยมีจุดมุ่งหมายให้นักศึกษา ตระหนักในศาสตร์ทางวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจ

ในทฤษฎี แนวคิด สารศาสตร์ทางวิชาชีพครู รวมถึงมีความสามารถจัดการความรู้และประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการสื่อสาร รวมทั้งทักษะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่นำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ (จรรยาเกียรติพงศ์กุลสร, 2559) หลักสูตรประกอบด้วยหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาบังคับ หมวดวิชาเลือก ตามเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถมีความชำนาญเพียงพอในการประกอบวิชาชีพ เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพครู สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ สามารถตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ

ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหลักสูตรคือการผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งตัวชี้วัดสามารถพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่ง ทั้งนี้เพราะว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นคุณลักษณะของนักศึกษาที่เกิดจากกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ประสิทธิภาพ อันเป็นผลที่ได้จากพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และการฝึกอบรม จากการการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การศึกษามีหลายประการ ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรมการสอนอาจารย์ สภาพแวดล้อม เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียน สอดคล้องกับ รุจิราพรรณ คงช่วย (2559) ที่วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้ ประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นวิชาหนึ่งที่กำหนดในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนศึกษาแนวคิด หลักการแนวปฏิบัติในการ

วิจัย เชื่อมโยงความรู้กับกระบวนการ มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ โดยใช้กระบวนการแสวงหาความรู้ และการแก้ปัญหาที่หลากหลาย โดยนักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เพื่อให้มีศักยภาพการแข่งขันในสังคมฐานความรู้ มีจิตสำนึกการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีทักษะแสวงหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ และมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในทีม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิทยาลัยสันตพล, 2560) นอกจากนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของรายวิชายังมุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีทักษะสำคัญในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถขยายขอบข่ายเชื่อมโยงความรู้แห่งศาสตร์ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์และศาสตร์อื่น ๆ ที่เป็นการส่งเสริมนักศึกษาได้พัฒนาวิธีคิด ทั้งความคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลายและมีประจักษ์พยานตรวจสอบได้ พัฒนาสู่การเป็นวัฒนธรรมของสังคมแห่งการเรียนรู้

ผลสัมฤทธิ์รายวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นตัวบ่งชี้และเป็นเครื่องวัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของประสิทธิภาพการวางแผนในการบริหารจัดการทรัพยากร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานตามเงื่อนไขกระบวนการจัดการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร และการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาตามวัตถุประสงค์รายวิชา โดยมีอาจารย์ผู้สอนเป็นกลไกในการเชื่อมโยงปัจจัยสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างกลมกลืนกับศักยภาพนักศึกษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องสุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น (2559) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการศึกษา ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเจตคติและแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และสอดคล้องการวิจัยของอุทัยวรรณ สายพัฒนา (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการเรียนการสอน จากผลการวิจัย

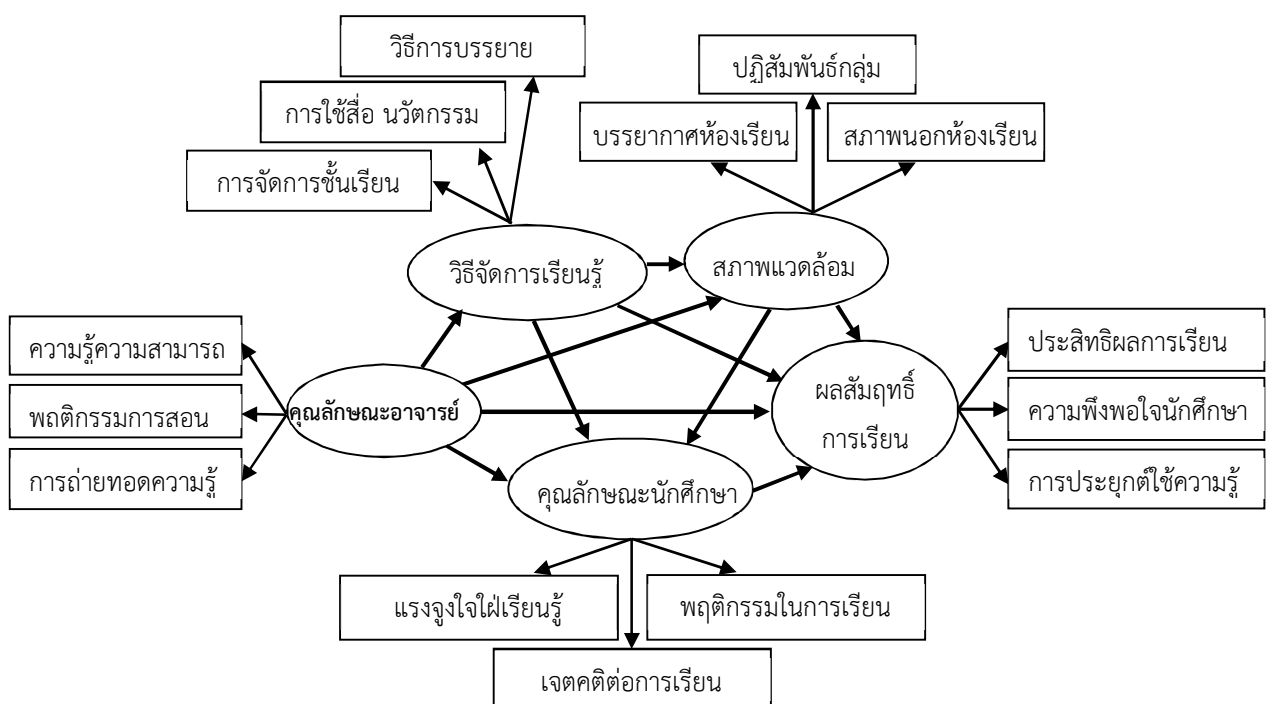
ที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาไว้แล้วจำนวนหนึ่ง แต่ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้รายวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้รายวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของรายวิชาในหลักสูตร ให้สามารถดำเนินการต่อเนื่องไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษา วรรณกรรม ผลงานวิจัยของอาภรณ์ อินต๊ะชัย. (2556), รุจิราพรรณ คงช่วย (2559), สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น (2559), อุทัยวรรณ สายพัฒนา (2561) มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จะส่งผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ด้วยการสังเคราะห์วรรณกรรม เอกสาร งานวิจัย และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน เป็นนักวิชาการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ที่มีคุณวุฒิระดับรองศาสตราจารย์ และปริญญาเอก โดยใช้เครื่องมือวิจัยคือแนวคำถามเพื่อเป็นกรอบการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู รวมทั้งสิ้น 390 คน จำแนกเป็นนักศึกษารุ่น 19 จำนวน 90 คน นักศึกษารุ่น 20 จำนวน 120 คน และนักศึกษารุ่น 21 จำนวน 180 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดอัตราส่วน 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบ (ยูทไทยวรรณ, 2556) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัว เกณฑ์ขั้นต่ำของขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีไม่น้อยกว่า 300 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นนักศึกษารุ่น 19 จำนวน 77 คน นักศึกษารุ่น 20 จำนวน 100 คน และนักศึกษารุ่น 21 จำนวน 150 คน รวมทั้งสิ้น 327 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะอาจารย์ การจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะนักศึกษา สภาพแวดล้อม

ตัวแปรผล ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สามารถวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 องค์ประกอบ คือประสิทธิผลการเรียนรู้ ความพึงพอใจของนักศึกษา และการนำความรู้ไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์และเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย คุณลักษณะอาจารย์ วิธีจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะนักศึกษา สภาพแวดล้อม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ระยะที่ 2 แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2-5 แบบสอบถาม มาตรฐาน (Rating Scale) 5 ระดับ ใน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะนักศึกษา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) เท่ากับ 0.96 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.42-0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย แบ่งตามระยะการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณ จำนวน 6 คน เป็นนักวิชาการ ด้านหลักสูตรการสอน และด้านการทำวิจัย ในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2561

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลวิจัยในการศึกษา 2561 ดังนี้

1. นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรหลักสูตรระดับปริญญาตรี รวบรวมข้อมูลในวันที่ 21 กันยายน 2561

2. นักศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู เก็บข้อมูลวันที่ 8 กันยายน 2561 และ 19 มกราคม 2562

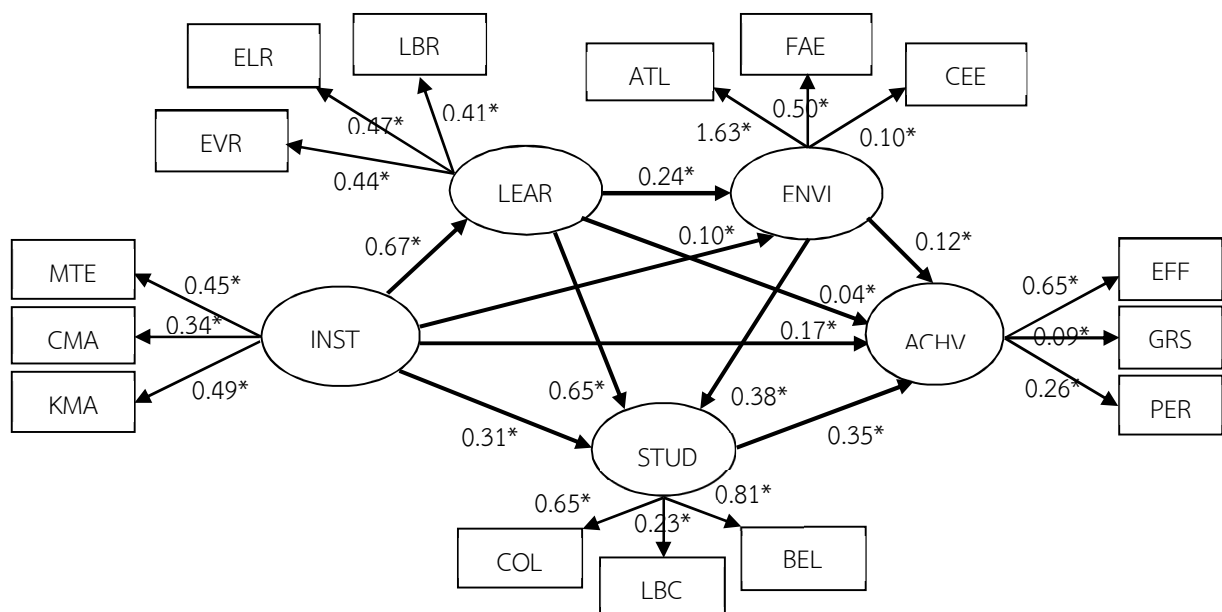
การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปประเด็นสำคัญ

ระยะที่ 2 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก คือ คุณลักษณะอาจารย์ ตัวแปรแฝง



* $p < .05$

$\chi^2 = 220.18$, $df = 117$, $p\text{-Value} = 0.15$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $RMSEA = 0.02$, $R^2 = 0.68$

ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู พบเส้น

ภายใน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะนักศึกษา และสภาพแวดล้อม ตัวแปรผล 1 ตัวแปร คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. รูปแบบเชิงสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 220.18 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 177 ระดับความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.15 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ค่าดัชนีของรากกำลังสองเฉลี่ยเศษ (RMR) เท่ากับ 0.01 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.24 ดังภาพที่ 2

1. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะ
อาจารย์ไปยังตัวแปรปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่า
น้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.17

2. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะ
อาจารย์ไปยังตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ เท่ากับ 0.67

3. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะ
อาจารย์ไปยังตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ เท่ากับ 0.10

4. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะ
อาจารย์ ไปยังตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะนักศึกษา มีค่า
น้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.31

5. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการ
เรียนรู้ไปยังตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ เท่ากับ 0.04

6. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยด้านการจัดการ
เรียนรู้ ไปยังตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ เท่ากับ 0.24

7. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยการจัดการเรียนรู้
ไปยังตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะนักศึกษา มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ เท่ากับ 0.65

7. เส้นอิทธิพลที่ออกจากตัวแปรปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อม ไปยังตัวแปรปัจจัยตัวแปรผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.12

8. เส้นอิทธิพลที่ออกจากตัวแปรปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมไปตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะนักศึกษา
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.38

9. เส้นอิทธิพลจากตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะ
นักศึกษา ไปยังตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบ เท่ากับ 0.35

สรุป ค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลรวม (TE) อิทธิพล
ทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และค่าสถิติที่สำคัญของ
ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัย
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรูปแบบปัจจัยโครงสร้าง

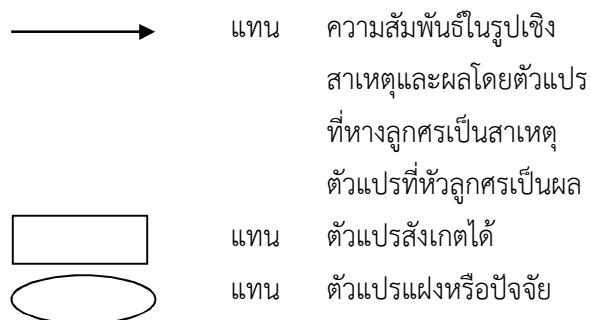
ตัวแปร สาเหตุ	ประเภท อิทธิพล	ตัวแปรผล			
		ACHV	LEARI	ENVI	STUD
INST	DE	0.17* (0.18)	0.67* (0.33)	0.10 (0.14)	0.31* (0.18)
	IE	0.23* (0.54)	-	0.09* (0.17)	0.41* (0.33)
	TE	0.40* (0.42)	0.67* (0.33)	0.19* (0.22)	0.72* (0.28)
LEAR	DE	0.04 (0.11)	-	0.24* (0.39)	0.65* (0.24)
	IE	0.32* (0.21)	-	-	0.41* (0.17)
	TE	0.36* (0.39)	-	0.24* (0.39)	1.06* (0.44)
ENVI	DE	0.12* (0.24)	-	-	0.38* (0.24)
	IE	0.07* (0.39)	-	-	0.09* (0.17)
	TE	0.19* (0.34)	-	-	0.74* (0.24)
STUD	DE	0.35* (0.34)	-	-	-
	IE	-	-	-	-
	TE	0.35* (0.34)	-	-	-

* $p < .05$

ตารางที่ 2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ พิจารณา	ผลการ วิเคราะห์	ความหมาย
(χ^2/df)	น้อยกว่า 2.00	1.24	ผ่านเกณฑ์
p – Value	มากกว่า 0.05	0.15	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	90.93	ผ่านเกณฑ์
Largest Standardized Residual	± 2	1.20	ผ่านเกณฑ์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอรูปแบบ



สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) ได้แก่
INST แทน คุณลักษณะอาจารย์
2. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ได้แก่
LEAR แทน การจัดการเรียนรู้
STUD แทน คุณลักษณะนักศึกษา
ENVI แทน สภาพแวดล้อม
ACHV แทน ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้
3. ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) ได้แก่
MTE แทน ความรู้ความสามารถ
CMA แทน พฤติกรรมการสอน
KMA แทน วิธีการถ่ายทอดความรู้
LBR แทน วิธีการบรรยาย
ELR แทน การบูรณาการสื่อวัฒนธรรม
EVR แทน การจัดการชั้นเรียน
ATL แทน บรรยากาศห้องเรียน
FAE แทน ปฏิสัมพันธ์บวก
CEE แทน สภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน
COL แทน แรงจูงใจใฝ่เรียนรู้
LBC แทน เจตคติต่อการเรียน
BEL แทน พฤติกรรมในการเรียน
ATL แทน สภาพแวดล้อมห้องเรียน
EFF แทน ประสิทธิภาพการเรียนรู้
GRS แทน ความพึงพอใจนักศึกษา
PER แทน การประยุกต์ใช้ความรู้

การตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตร

ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยสันตพล (ACHV) สรุปดังนี้

คุณลักษณะอาจารย์ (INST) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACHV) เท่ากับ 0.17 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดการเรียนรู้ (LEAR) คุณลักษณะนักศึกษา (STUD) และสภาพแวดล้อม (ENVI) โดยมีอิทธิพลรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (ACHV) เท่ากับ 0.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การจัดการเรียนรู้ (LEAR) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ACHV) เท่ากับ 0.04 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสภาพแวดล้อม (ENVI) คุณลักษณะนักศึกษา (STUD) และมีอิทธิพลรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (ACHV) เท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพแวดล้อม (ENVI) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เท่ากับ 0.12 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะนักศึกษา (STUD) เท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

คุณลักษณะนักศึกษา (STUD) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรทั้งหมดในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู ประกอบด้วยคุณลักษณะอาจารย์ การจัดการเรียนรู้ คุณลักษณะนักศึกษา และสภาพแวดล้อม ปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 คุณลักษณะอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ทักษะประสบการณ์ มีการบูรณาการสาระหลักสูตร ด้วยการใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะประสบการณ์ สามารถประยุกต์ใช้กับงานได้เหมาะสม สอดคล้องการวิจัยสุพิชญ์ฤดา พักโพธิ์เย็น (2559) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้สอนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

1.2 การจัดการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ผู้สอนสนับสนุนนักศึกษาประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียนรวมทั้งจัดสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย วิทยาลัยสันตพลมีนโยบายด้านคุณภาพอาจารย์ผู้สอน มีการควบคุมคุณภาพด้านอาจารย์ผู้สอน มีการควบคุมคุณภาพด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการประเมินหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกรายวิชา สอดคล้องการวิจัยของอุทัยวรรณ สายพัฒนะ (2561) พบว่าปัจจัยด้านการเรียนการสอนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

1.3 คุณลักษณะนักศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิทยาลัยสันตพล ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรของอาจารย์ผู้สอนและการสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้ให้นักศึกษามีเจตคติสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การเรียน ด้วยการนำเสนอประเด็นด้านสติปัญญาและทักษะด้านร่างกายของตนไปใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนในทางบวก ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อตนเองและวิทยาลัย สอดคล้องกับรุจิราพรรณ คงช่วย (2559) ที่ได้วิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้พบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา

1.4 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสนับสนุนและสภาพแวดล้อมของสถาบันที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและบรรยากาศนอกห้องเรียนเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษามีแหล่งเรียนรู้และมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ มีความเป็นกันเองไว้วางใจ ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษามุ่งความสำเร็จ อันเนื่องจากประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับสุพิชญ์ฤดา พักโพธิ์เย็น (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตพบว่า สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยสันตพล ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 220.18$, $df = 177$, $P\text{-value} = 0.15$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $CFA = 1.00$, $RMSEA = 0.02$ ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของนักศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68 แสดงว่า ตัวแปรทุกปัจจัยสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การเรียนได้ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบปัจจัยที่พัฒนาขึ้นได้จากการสังเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยของนักวิชาการ รวมทั้งสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้เกิดความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้าง จึงส่งผลให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์

สอดคล้องการวิจัยรุจิราพรรณ คงช่วย (2559) พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาประกอบด้วย ปัจจัย ด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุน ทางสังคม และสอดคล้องการวิจัยอุทัยวรรณ สายพัฒนา (2561) พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนการสอน และปัจจัยด้าน นักศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของ นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อค้นพบใหม่คือ ปัจจัยที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู ประกอบด้วย คุณลักษณะของอาจารย์ การจัดการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม และคุณลักษณะนักศึกษา ผลการตรวจสอบ ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการจัดบรรยากาศชุมชนเรียนรู้ในห้องเรียนด้วยการส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ในการสืบเสาะหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการพัฒนาคำถามอย่างต่อเนื่อง
2. ควรนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาอื่นในหลักสูตรเดียวกัน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครูทั้งหมด จึงควรมีการศึกษาแก่นักศึกษากลุ่มอื่นด้วย เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของแต่ละกลุ่ม
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ในรายวิชาอื่นในหลักสูตรเดียวกันด้วย เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จรรยาเกียรติ พงศ์กุลสร. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ภาพสันธุ์ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ภาพสันธุ์.
- ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2562). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กวัดธาตุสว่างโนนยาง ตำบลกุดสระ อำเภอมือเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 มกราคม – มิถุนายน 2562. หน้า 143-156. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คณะครู ศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้. รายงานการวิจัย. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาสาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.



- อาภรณ์ อินตะชัย. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์.
รายงานการวิจัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพเชียงใหม่.
- อุทัยวรรณ สายพัฒนา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขา
วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ. วารสารมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 1 (1), 141-146.

การออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิต หอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

GRAPHIC IDENTITY DESIGN OF ARCHIVES AND MUSEUMS RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK : CHANTABURI CAMPUS

เผ่าไท เมาเราะซี^{1*} มียอง ซอ² และ เกรียงศักดิ์ เขียวมั่ง³
PHAOTHAIR MOARASE¹, MIYOUNG SEO² AND KRIANGSAK KHIAOMANG³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาแนวทางการออกแบบอัตลักษณ์ขององค์กรเพื่อกำหนดอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิตให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร 2) ศึกษาแนวทางการออกแบบหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา 3) วิเคราะห์กำหนดรูปแบบในการสร้างอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิตและ 4) เพื่อกำหนดรูปแบบชุดสี ตราสัญลักษณ์ ลวดลาย การ์ตูนสัญลักษณ์ และพื้นที่นิทรรศการถาวร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณประกอบด้วยข้อมูลจากภาคเอกสาร และภาคสนามจากการหาข้อมูล 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลในส่วนขององค์กร (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี) ส่วนที่ 2 ข้อมูลของหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ ส่วนที่ 3 ข้อมูลของการออกแบบเรขาคณิต และการออกแบบการ์ตูนสัญลักษณ์ ในส่วนที่ 1 ประกอบด้วยผลสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ นักศึกษา ศิษย์เก่า ประชาชนทั่วไป 400 ท่าน และจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารยุคก่อตั้งองค์กร 9 ท่านสรุป ข้อมูลในส่วนที่ 1 พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในการออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิต อัตลักษณ์ที่โดดเด่นที่สุดคือ กล้วยไม้เหลืองจันทบูร มีภูมิศาสตร์ที่เป็นธรรมชาติ ตัวกระทิง (สัตว์) อาคารเรียน รองลงมาตามลำดับ สรุปข้อมูลในส่วนที่ 2 ข้อมูลของหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ พบว่า อัตลักษณ์ทางรูปธรรม เป็นอาคารทรงโบราณ โทนสีที่บ่งบอกถึงยุคสมัย มีงานไม้ผสมผสานกับตัวอาคารบ่งบอกถึงการเก็บรักษา ความเก่าเล่าเรื่อง แหล่งเรียนรู้ สรุปข้อมูลในส่วนที่ 3 การออกแบบเรขาคณิต และการออกแบบการ์ตูนสัญลักษณ์ การหาอัตลักษณ์การตีความข้อมูลลักษณะทางรูปธรรมและทางนามธรรมตีความออกมาในรูปของเรขาคณิต เพื่อสร้างภาพจำ สร้างความเข้าใจให้ผู้รับสารจดจำได้ง่าย การ์ตูนสัญลักษณ์ที่สื่อออกมาในรูปนามธรรม เช่น สัตว์ คน สิ่งมีชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานที่ แสดงถึงความรู้สึกเชิงบวกให้แก่ผู้พบเห็น จากข้อมูลทั้ง 3 ส่วนพบว่าเป็นแหล่งเพราะเลี้ยงกล้วยไม้เหลืองจันทบูรที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยอัตลักษณ์ทางด้านภูมิศาสตร์โดดเด่นด้านธรรมชาติ และเป็นแหล่งเรียนรู้วิชาการเกษตรมีประวัติศาสตร์เกี่ยวกับอาคารเรียนหลังแรก (อาคารไม้) มีชื่อสัตว์ (กระทิง) ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ มีบุคลากร และกลุ่มทอสี

¹ หลักสูตรศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาทัศนศิลป์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยบูรพา, Master of Fine and Applied Arts, Program in Visual Arts and Design, Burapha University

² อาจารย์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Lecturer, Faculty of Fine and Applied Arts, Burapha University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, Assistant Professor, Instructor, Faculty of Fine and Applied Arts, Burapha University

* Corresponding author. Email : phmo858@gmail.com

Received : March 29, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

ที่บ่งบอกความเป็นธรรมชาติ เป็นแหล่งเรียนรู้ ความเป็นพื้นถิ่น ใช้ดอกเหลืองจันทบูรเป็นตราสัญลักษณ์หลัก รูปแบบตัวอักษรที่มีลักษณะกึ่งเป็นทางการ ซึ่งการระบุอัตลักษณ์ เป็นการสร้างภาพตัวแทนเชิงรูปธรรมของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

คำสำคัญ : การออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิต ; หอจดหมายเหตุ ; พิพิธภัณฑ์

ABSTRACT

The purpose of this research was to 1) study the design of corporate identities to determine the artistic identity in the context of the organization; 2) study the design guidelines for archives and museums in educational institutions; 4) To design a color scheme, a symbol, a symbol, a cartoon, a symbol. And permanent exhibition space. Integrated research is both qualitative and quantitative. Part 3: Information on the organization (Rajamangala University of Technology, Chanthaburi Campus) Part 2: Information from the archives and museums Part 3: Information on the art and design. The cartoon design symbol. Part 1 consisted of survey results from university personnel, alumni, general public, 400 people, and interviews. Management of the establishment of 3 organizations summarized in Section 1 found. The sample population has enough insight into the design of the artistic identity. Geographically unique, the most prominent feature is Yellow Orchid And natural The bison (animal) secondary school buildings, respectively. Summarized information in Section 2, Archives and Museum Information. Find the concrete identities. An ancient building. The color scheme of the era. There are mixed wood with the building. The abstract will tell you how old the story is. Information in Part 3: Design, Art and Design, Cartoon, Symbol, Identity, Organization, Information And sending messages to recipients from the interpretation of concrete information. And the abstract look in the form of art to create a picture and understand the existing data to understand. And easy to recognize recipients. The symbols that convey the abstract in the abstract, such as animals, people, creatures related to the place, correspond to the logo. Both show positive feelings to those who see. From the 3 parts. Geographic Identity Contextual nature. Surrounded by the forest, Phu and the source of the largest yellow orchids in Thailand. Nature is rich with nature. A source of learning about agriculture. There is a history of the first building (wooden building) with animal names (bison) related to the place of personality. The color scheme is natural, the old culture is indigenous. Realistic look And abstract style Font style The formal or semi-formal. Identifying Identities This is a visual representation of the material. Rajamangala University of Technology Krungthep Chanthaburi Campus

Keywords : Graphic Identity Design ; Archives ; Museums

บทนำ

การเดินทางของช่วงเวลา และพฤติกรรมของมนุษย์กับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จดจำ นำมาเรียบเรียงเรื่องราวโดยมนุษย์ มนุษย์พยายามที่จะเรียนรู้เข้าใจ และจดจำเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมาจากพฤติกรรมกับสถานที่นั้นๆ ให้มีความสำคัญในบางช่วงเวลาที่ผ่านไปไม่ให้นุญหายไปจากความทรงจำ กล่าวได้ว่าเรื่องราวเหล่านั้นคือ ประวัติศาสตร์

รูปลักษณะภายใต้การหล่อหลอมของระยะเวลาเดินทางกระบวนการคัดสรรจากธรรมชาติของมนุษย์ในรูปแบบของรูปธรรมหรือนามธรรมก็ตาม นำมาซึ่งภาพจำอันสืบเนื่องจากการบอกเล่าถึงความสำคัญของสถานที่นั้นๆ แสดงถึงลักษณะที่โดดเด่นเป็นที่เห็นควรแก่การบอกเล่าสืบต่อกันไป นั่นคือ อัตลักษณ์ อัตลักษณ์ที่มีความหมายเชิงคุณค่าควรนำมาถอดความแปลสภาพจากนามธรรมหรือรูปธรรมก็ตาม จึงเกิดเป็นกระบวนการออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิต เพื่อการสื่อสารและสร้างภาพจำให้ผู้พบเห็นได้จดจำความโดดเด่น และมีเอกลักษณ์เฉพาะเพื่อถ่ายทอดต่อคนรุ่นใหม่ๆ สืบต่อกันไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เกิดจากการจัดตั้งจากโรงเรียนเกษตรกรรมจันทบุรี ตามดำริของทางราชการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2492 จนถึงปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี รวมระยะเวลา กว่า 69 ปี ในการก่อกำเนิดแห่งเรียนรู้

ประวัติศาสตร์การก่อตั้งสถาบันการศึกษาก่อนก้าวสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน จึงมีเรื่องราวที่เกิดขึ้นต่างๆ มากมายควรค่าแก่การรวบรวมข้อมูลต่างๆ เหล่านี้เอาไว้เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับทุกคนจากอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยรวบรวมข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวกับการก่อตั้ง การเปลี่ยนแปลงของสถาบันเอาไว้ใน “หอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี” เพื่อจัดแสดงประวัติของมหาวิทยาลัย และรวบรวมเอกสาร สิ่งของหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการก่อตั้ง และการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ณ ปัจจุบันสถานที่ในการจัดเก็บรักษาวัตถุเพื่อการสื่อสารเรื่องราวในอดีต เกิดการเสื่อมโทรมขาดการ

ดูแลรักษา และรูปแบบในการจัดโชว์ไม่บ่งบอกถึงอัตลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร อีกทั้งยังขาดความรู้ทางด้านการออกแบบอัตลักษณ์ และในส่วนของการจัดนิทรรศการผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิตขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบ และให้สอดคล้องกับบทบาทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ทำให้เกิดรูปแบบ อัตลักษณ์เชิงเรขาคณิตที่สร้างคุณค่า และเกิดความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรและนักศึกษา

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาแนวทางการออกแบบอัตลักษณ์ขององค์กรเพื่อกำหนดอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิตให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร
2. ศึกษาแนวทางการออกแบบหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา
3. วิเคราะห์กำหนดรูปแบบในการสร้างอัตลักษณ์เชิงเรขาคณิต
4. เพื่อออกแบบชุดสี ตราสัญลักษณ์ ลวดลายการตุนสัญลักษณ์ และพื้นที่นิทรรศการถาวร

การทบทวนวรรณกรรม

จินดา เนื่องจำนงค์. (2559). การออกแบบพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นสำหรับการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการออกแบบพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นสำหรับการเรียนรู้แบบสหวิทยาการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาการออกแบบพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นสำหรับการเรียนรู้แบบสหวิทยาการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา การออกแบบพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นสำหรับการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา พัฒนาแนวทางการออกแบบพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นสำหรับการเรียนรู้แบบสหวิทยาการโดยการ

มีส่วนร่วม ของชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา และศึกษาการพัฒนาการออกแบบพิพิธภัณฑ์ ท้องถิ่นสำหรับการเรียนรู้แบบสหวิทยาการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารการสัมภาษณ์เชิงลึกจากปราชญ์ชุมชน นักวิชาการ ผู้บริหารองค์กร และการสนทนากลุ่มตัวแทนประชากรในพื้นที่แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ปิยะวรรณปิ่นแก้ว. (2560). การศึกษาเอกลักษณ์ภาพลักษณ์ บุคลิกภาพจังหวัดนครปฐม

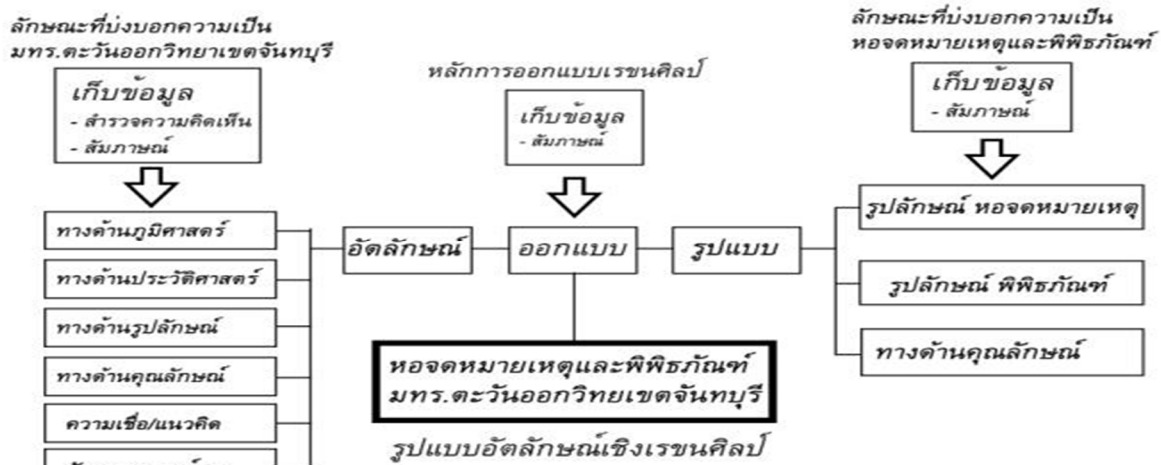
งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเอกลักษณ์จังหวัดนครปฐม ในบริบททางธรรมชาติ ทางสังคม ทางเศรษฐกิจ ทางศิลปะและวัฒนธรรม 2) ระบุเอกลักษณ์ภาพลักษณ์ บุคลิกภาพ และองค์ประกอบศิลป์ของจังหวัดนครปฐม ในบริบททางธรรมชาติ ทางสังคม ทางเศรษฐกิจ ทางศิลปะและวัฒนธรรม มีวิธีการดำเนินงานวิจัยแบบผสมผสานทั้ง เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ คือ 1) การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกปราชญ์ชุมชน นักวิชาการ ผู้บริหารองค์กรส่วนจังหวัด จำนวน 8 คน และการสนทนากลุ่มตัวแทนกลุ่มชาติพันธุ์ จำนวน 12 คน และการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเอกลักษณ์ภาพลักษณ์ บุคลิกภาพจังหวัดนครปฐมจากที่มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดนครปฐมจำนวน 20 คน ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรส่วนจังหวัดนักธุรกิจ นักวิชาการ 2) การระบุองค์ประกอบเรขศิลป์ตามเอกลักษณ์ ภาพลักษณ์ บุคลิกภาพ ในแต่บริบทของจังหวัดนครปฐม โดยการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มนักวิชาการออกแบบและนักออกแบบจำนวน 30 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และการสอบถามความคิดเห็นจาก กลุ่มประชาชนทั่วไปจำนวน 400 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยเป็นคน ในจังหวัดนครปฐมจำนวน 200 คน และคนนอกจังหวัดนครปฐมจำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า เอกลักษณ์ ภาพลักษณ์ บุคลิกภาพ และองค์ประกอบศิลป์ในบริบท ทางธรรมชาติคือเป็นเมืองแห่งดินน้ำชุ่มที่มีความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินและพื้นน้ำมีวิถีชีวิตเมืองแห่งเกษตรกรรม มีความหลากหลายทางพืชพรรณ ัญญาหาร ล้อมรอบด้วยธรรมชาติใกล้เมืองหลวง บุคลิกภาพ

และกลุ่มโทนีที่บ่งบอกความเป็นธรรมชาติสดชื่นเรียบง่ายสบายๆ ความเป็นพื้นถิ่นภาพประกอบที่มีลักษณะเหมือนจริง ลักษณะตัดทอน และลักษณะนามธรรม รูปแบบตัวอักษรที่มีลักษณะเป็นอิสระ ไม่เป็นทางการ กึ่งทางการ บริบททางสังคม คือ เป็นสังคมที่มีองค์พระปฐมเจดีย์

รัตนวรรณ คิม. (2557). การออกแบบเรขศิลป์เพื่อสร้างอัตลักษณ์ ศูนย์ภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์สู่อาเซียน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลศูนย์ภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ข้อมูลอาเซียน ข้อมูลท้องถิ่น และข้อมูลการออกแบบเรขศิลป์ เพื่อนำมาหาข้อสรุปและใช้เป็นแนวทางในการออกแบบงานเรขศิลป์เพื่อสร้างอัตลักษณ์ ศูนย์ภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์สู่อาเซียน เพื่อให้องค์กรมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับมากขึ้นในระดับสากลและสามารถแข่งขันในเชิงธุรกิจได้จากผลสรุปของแบบสอบถามชี้ให้เห็นว่า ตราสัญลักษณ์ที่มีการนำเอาอัตลักษณ์ของท้องถิ่นมาผสมผสานกับรูปแบบที่มีความทันสมัยนั้น ทำให้มีความโดดเด่น และมีเอกลักษณ์ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการออกแบบตราสัญลักษณ์ที่ดีโดยอัตลักษณ์ท้องถิ่นที่นำมาใช้คือ วัดโสธรวรารามวรวิหาร โดยใช้รูปทรงสี่เหลี่ยมข้าวหลามตัดที่นิยมใช้ในการประดับตกแต่งวัดและเส้นโค้งของศาสนสถาน มาเป็นแรงบันดาลใจโดยปรับรูปแบบให้มีความเรียบง่ายและทันสมัยมากยิ่งขึ้นด้วยการตัดทอน และเพื่อให้งานออกแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยซึ่งเป็นการออกแบบเพื่ออาเซียนจึงได้นำเอาสีของธงอาเซียนซึ่งประกอบไปด้วย สีฟ้า สีแดง สีเหลือง และสีขาว มาใช้เป็นสีหลักในงานออกแบบ แล้วจึงนำมาใช้ในงานออกแบบเรขศิลป์ประเภทต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ อุปกรณ์สำนักงาน ของที่ระลึก ซึ่งการออกแบบนั้นได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการสร้างสรรค์ผลงาน และได้มีการประเมินผลความพึงพอใจจากผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่มคือ กลุ่มนักวิชาการด้านศิลปะและการออกแบบ และกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์ภาษา รวมทั้งสิ้น 15 คน ซึ่งมีทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย



ภาพที่ 1 โครงสร้างกระบวนการดำเนินงาน

สมมติฐานการวิจัย

ศึกษาประวัติศาสตร์ และบริบทจากอดีตจนถึงปัจจุบันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เก็บข้อมูลจากภาคเอกสาร และภาคสนาม รวบรวมข้อมูลหลักการออกแบบเรขาคณิต หลักการออกแบบอัตลักษณ์ และบริบทขององค์กร ศึกษาจากข้อมูลที่ได้เพื่อนำมาหาข้อสรุป ก่อให้เกิดแนวทางในการออกแบบภาพลักษณ์ และสร้างอัตลักษณ์ในรูปแบบของงานเรขาคณิตที่ผสมผสานตามหลักการออกแบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลของอัตลักษณ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

1.1 ข้อมูลภาคเอกสารจากการสืบค้นข้อมูลหนังสือของสมาคมศิษย์เก่า เกษตรกระทิง 45 ปี ผลการสืบค้นจากหนังสือของสมาคมศิษย์เก่า พบว่ามีการระบุถึงการจัดงานราชชมภรณ์รัชกาลที่ 79-86 ซึ่งบ่งบอกถึงความสำคัญของดอกกล้วยไม้เหลืองจันทบุรี

1.2 ข้อมูลภาคสนาม จากการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี นักศึกษา บุคคลทั่วไป รวม 400 ท่าน

1.3 สัมภาษณ์ผู้บริหารยุคสมัยก่อตั้งองค์กรจนถึงยุคสมัยปัจจุบันจำนวน 9 ท่าน จากการค้นคว้าข้อมูลของอัตลักษณ์องค์กรจากภาคเอกสาร และภาคสนามพบว่ามีความโดดเด่นของอัตลักษณ์ทางด้านภูมิศาสตร์ มีบริบททางด้านธรรมชาติ ล้อมรอบด้วยป่าไม้ภูเขา น้ำตก และเป็นแหล่งเพาะเลี้ยงกล้วยไม้เหลืองจันทบุรีที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยธรรมชาติ เป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการเกษตร มีประวัติศาสตร์เกี่ยวกับอาคารเรียนหลังแรก (อาคารไม้) มีชื่อสถานที่ (เกษตรกระทิง) คำว่ากระทิงอีกหนึ่งความหมายคือสัตว์ (วัวกระทิง) เป็นสัตว์ที่รักถิ่นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ข้อมูลหोजดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ ข้อมูลภาคเอกสารจากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ จากการสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหोजดหมายเหตุและพิพิธภัณฑจำนวน 3 ท่าน จากการค้นคว้าข้อมูลพบว่าอัตลักษณ์ลักษณะทางรูปธรรม เป็นอาคารทรงโบราณ โทนสีที่บ่งบอกถึงยุคสมัย มีงานไม้ระแนงผสมผสานกับตัวอาคาร ลักษณะทางนามธรรมจะบอกถึง การเก็บรักษา ความเก่า การเล่าเรื่อง และแหล่งเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 ข้อมูลการออกแบบเรนศิลป์ ข้อมูลภาคเอกสารจากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ จากการสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการออกแบบเรนศิลป์ จำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการออกแบบการตูนสัญลักษณ์ส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์ 1 ท่าน การค้นคว้าข้อมูลพบว่าการออกแบบเรนศิลป์ให้ออกมาเหมาะสมและพิถีพิถันๆ เน้นการหาอัตลักษณ์หลัก การจัดระเบียบข้อมูล และการส่งสารไปยังผู้รับ จากการตีความข้อมูลลักษณะทางรูปธรรม และลักษณะทางนามธรรม ให้ออกมาในรูปแบบของเรนศิลป์เพื่อสร้างภาพจำ และเข้าใจสารข้อมูลที่มีอยู่สร้างความเข้าใจจดจำได้ง่ายให้แก่ผู้รับสาร

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบเรนศิลป์และการถอดข้อมูลภาพอัตลักษณ์หลักขององค์กรออกมาเป็นงานเรนศิลป์ตามผลการสำรวจความคิดเห็นและข้อมูลการสัมภาษณ์การหาอัตลักษณ์องค์กร

ตารางที่ 1 ผลสำรวจความคิดเห็น ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี นักศึกษา บุคคลทั่วไปรวม 400 ท่าน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	110	26.83
หญิง	390	70.73
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 19 ปี	92	22.44
21 - 40 ปี	291	70.98
41 - 60 ปี	10	2.44
60 ปีขึ้นไป	7	1.71
อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	58	14.15
เจ้าหน้าที่	130	31.7
นักศึกษา	162	39.5
ศิษย์เก่า	3	0.73
ประชาชนทั่วไป	47	11.46

จากตารางที่ 1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นที่เป็นผู้หญิง มากถึงร้อยละ 70.73 อายุระหว่าง 21-40 ปี ร้อยละ 70.98 เป็นนักศึกษาร้อยละ 39.50 จากบุคลากร

ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี นักศึกษา บุคคลทั่วไป รวม 400 ท่าน

ตารางที่ 2 ผลสำรวจความคิดเห็นตอนที่ 2 ความเข้าใจในการออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรนศิลป์ (Graphic Identity Design) อัตลักษณ์ทางรูปธรรม จากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี นักศึกษา บุคคลทั่วไป รวม 400 ท่าน

ประเด็น	จำนวน(คะแนน)	ร้อยละ
ความเข้าใจว่า การออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรนศิลป์	1420	69.27
ความโดดเด่น ที่บอกความเป็น มทร.ตะวันออก ชัด		
ภูมิศาสตร์	255	12.75
ประวัติศาสตร์	27	10.8
รูปลักษณ์	10	30.0
คุณลักษณ์	18	36.0
อัตลักษณ์ทางรูปธรรม ของ มทร.ตะวันออก ที่โดดเด่นที่สุด		
ภูเขา นาคา	133	66.5
ตัวกระทิง (สัตว์)	20	8.0
กล้วยไม้เหลืองจันทบูร	240	72.0
อาคารเรียน	7	1.4

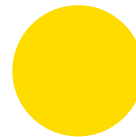
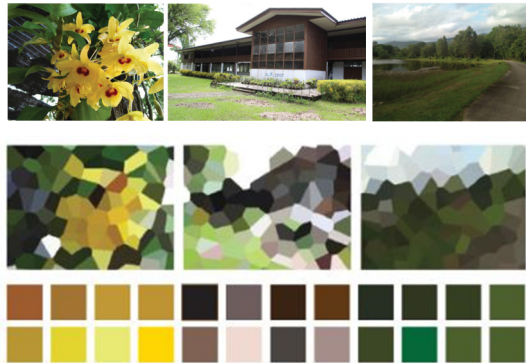
จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นมีความเข้าใจ การออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรนศิลป์ มากถึงร้อยละ 69.27 มีความโดดเด่นทางด้านคุณลักษณ์ร้อยละ 36.00 อัตลักษณ์ทางรูปธรรมร้อยละ 72.00 คือ กล้วยไม้เหลืองจันทบูร

ข้อมูลขั้นตอนที่ 4

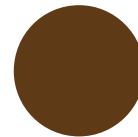
การออกแบบและนำข้อมูลทางด้านอัตลักษณ์ที่ได้จากข้อมูลภาคสนาม สำรวจความคิดเห็น และข้อมูลการสัมภาษณ์การหาอัตลักษณ์องค์กรถอดข้อมูลภาพออกเป็นงานเรนศิลป์ตามลำดับ

- 1) การถอดข้อมูลชุดสีอัตลักษณ์หลักขององค์กร
- 2) การถอดข้อมูลอัตลักษณ์หลักและองค์ประกอบของตราสัญลักษณ์ให้เป็นลายเส้นเรนศิลป์
- 3) การออกแบบมาสคอตให้ออกมาเหมาะสมและพิถีพิถันๆ
- 4) การแบ่งโซนนิทรรศการ ผังแบบ Linear Procession
- 5) การออกแบบตกแต่งภายนอกด้วยภาพ 3 มิติ จากโปรแกรม SketchUp 2016

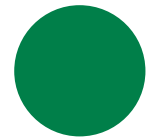
ข้อมูลขั้นตอนที่ 4.1 การถอดข้อมูลชุดสีอัตลักษณ์หลักขององค์กร ตามรูปภาพที่ถ่ายจากสถานที่จริง คือ สีเหลือง ค่าสี M 10 Y 100 สีของดอกกล้วยไม้เหลืองจันทร์พุด สีน้ำตาล ค่าสี C 40 M 70 Y 100 K 50 สีของตัวอาคารไม้ซึ่งเป็นอาคารเรียนหลังแรกและเป็นสถานที่จัดตั้งหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ และสีเขียว ค่าสี C 100 M 35 Y 100 สีของความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติ



M 10 Y 100



C 40 M 70 Y 100 K 50



C 100 M 35 Y 10

ภาพที่ 2 การถอดข้อมูลชุดสีอัตลักษณ์หลักขององค์กร (ภาพถ่ายจากสถานที่จริงถ่ายเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2561)

ข้อมูลขั้นตอนที่ 4.2 การถอดข้อมูลอัตลักษณ์หลักให้เป็นลายเส้นเรขาคณิตเส้นจากโปรแกรม Adobe Illustrator CS6 จากข้อมูลและแนวคิดผู้วิจัยได้รูปทรงของกล้วยไม้เหลืองจันทร์พุดเพิ่มเส้นที่แหลมกึ่งลายกนกไทยบ่งบอกถึงการมีวัฒนธรรม



ภาพที่ 3 ภาพกล้วยไม้เหลืองจันทร์พุด ตัวอาคารไม้ ภาพความอุดมสมบูรณ์ลักษณะแบบเหมือนจริงถอดข้อมูลเป็นงานลายเส้นเรขาคณิต (ภาพถ่ายจากสถานที่จริงถ่ายเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2561)



ภาพที่ 4 ภาพตราสัญลักษณ์เป็นขาวดำและใส่ชุดสีที่ประกอบลายเส้นตัวอาคารพร้อมลายเส้นของความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติ

หอจดหมายเหตุ และพิพิธภัณฑ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี
font PSL ThaiCommon Regular

ภาพที่ 5 รูปแบบตัวอักษรฟอนต์ PSL ThaiCommon Regular มีลักษณะกึ่งทางการเหมาะกับคุณลักษณะที่เป็นแหล่งเรียนรู้



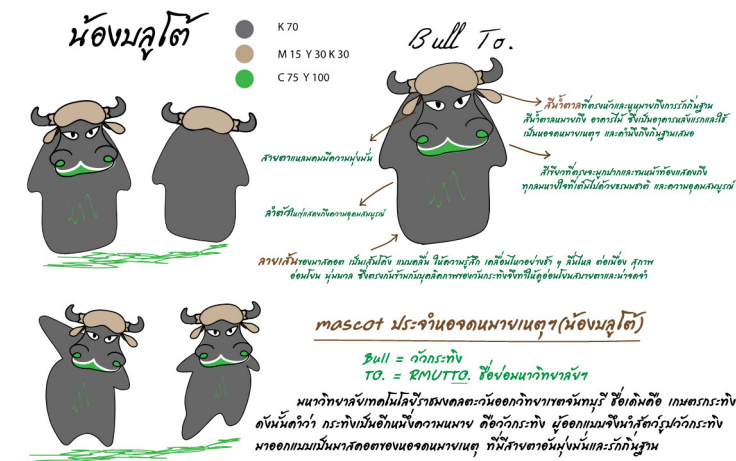
หอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

ภาพที่ 6 ภาพตราสัญลักษณ์ที่ประกอบด้วยตัวอักษรบอกชื่อและสถานที่ไว้อย่างชัดเจน



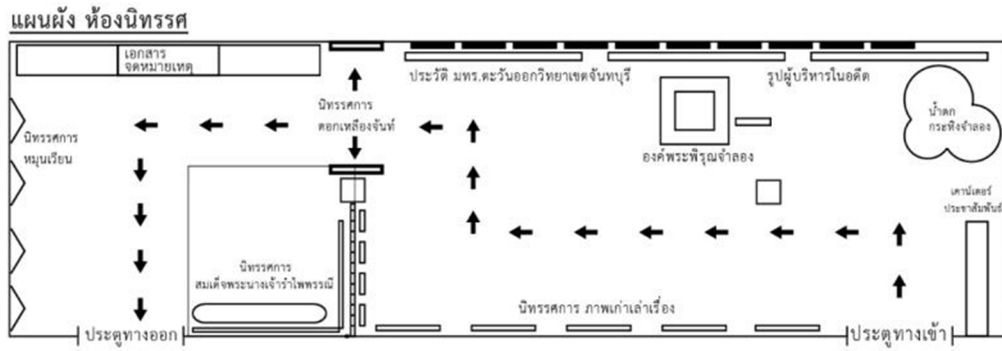
ภาพที่ 7 ลวดลายจากลายเส้นของตราสัญลักษณ์ส่งเสริมการตกแต่งพื้นที่ในการจัดนิทรรศการ

ข้อมูลขั้นตอนที่ 4.3 การออกแบบการตูนสัญลักษณ์หอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตจันทบุรี ชื่อเดิมคือ เกษตรกระทิง ดังนั้นคำว่า กระทิงเป็นอีกหนึ่งความหมาย คือ(สัตว์)วัวกระทิง ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดนำสัตว์รูปวัวกระทิงนำมาออกแบบเป็นการตูนสัญลักษณ์ของหอจดหมายเหตุ การร่างเส้นด้วยมือก่อนใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีลักษณะสายตาที่มุ่งมั่นและรักถิ่นฐานซึ่งตรงกับบุคลิกภาพของนักศึกษาที่มีความสามัคคีรักสถาบัน



ภาพที่ 8 ภาพการออกแบบการตูนสัญลักษณ์หอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ฯ และภาพการตูนสัญลักษณ์ที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ (ภาพจากสถานที่จริง เมื่อวันที่ 13 กันยายนพ.ศ. 2561)

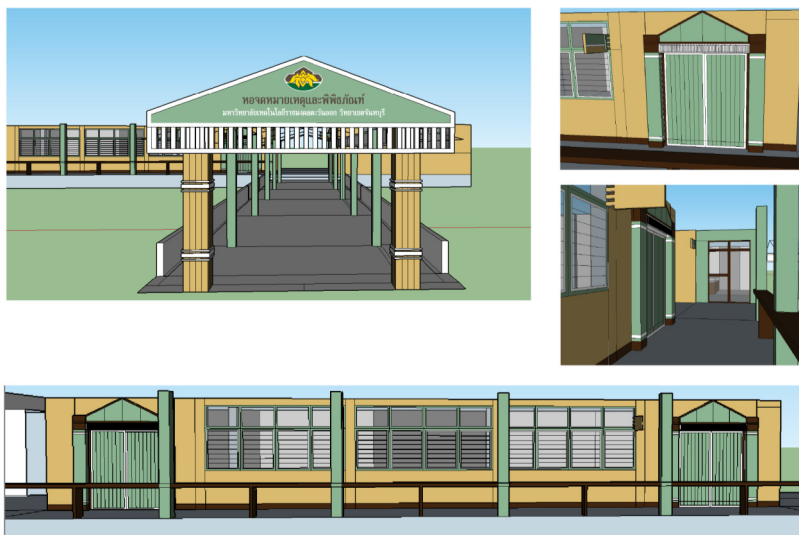
ข้อมูลขั้นตอนที่ 4.4 การแบ่งโซนนิทรรศการ ผังแบบ Linear Procession ที่มีห้องหลายห้องเรียงรายและเชื่อมต่อกัน มีทิศทางเดินชมแบบกำหนดได้ (Controlled circulation) คือการเดินชมจากห้องแรกไปยังห้องสุดท้าย มีทางเข้าและทางออกเป็นคนละทางผังแบบ Linear Procession เป็นผังที่เหมาะสมสำหรับการจัดแสดงผลงานตามลำดับหรือตามหัวข้อ



ภาพที่ 9 การแบ่งโซนนิทรรศการ ผังแบบ Linear Procession

ข้อมูลขั้นตอนที่ 4.5 การออกแบบตกแต่งภายนอกตามข้อมูลอัตลักษณ์ของหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ ลักษณะทางรูปธรรม เป็นอาคารทรงโบราณ โทนสีที่บ่งบอกถึงยุคสมัยและยังอยู่ในโทนของชุดสีตราสัญลักษณ์ มีงานไม้ระแนงผสมผสานกับตัวอาคาร ลักษณะทางนามธรรม จะบอกถึง การเก็บรักษา ความเก่า การเล่าเรื่อง และเป็นสถานที่เรียนรู้

รูปแบบการตกแต่งภายนอกและหุ้มประตูทางเข้า



ภาพที่ 10 การออกแบบตกแต่งภายนอกภาพ 3 มิติ จากโปรแกรม SketchUp 2016



ภาพที่ 11 สื่อประชาสัมพันธ์หน้าเว็บไซต์มหาวิทยาลัยฯ ที่มียอดประกอบของการออกแบบจากอัตลักษณ์

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 3 แบบสำรวจระดับความพึงพอใจต่อการออกแบบและจัดทำหอจดหมายเหตุ และพิพิธภัณฑ์ มทร.ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี จากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตจันทบุรี นักศึกษา บุคคลทั่วไป รวม 400 ท่าน

ประเด็น	จำนวน(คะแนน)	ร้อยละ
1. ด้านอัตลักษณ์เชิงเรนศิลป์		82.13
1.1 ชุดสีตกแต่งภายนอก และภายใน		
(ก). การเลือกใช้สีมีความเหมาะสมกับสถานที่	1882	91.80
(ข). ปะบอกความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	1843	89.90
(ค). สร้างความเข้าใจกับสถานที่	1760	85.85
1.2 ชุดสัญลักษณ์		
(ก). สื่อความหมายชัดเจน	1700	82.93
(ข). ปะบอกอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	1684	82.15
(ค). สร้างความเชื่อถือ ความศรัทธาในมหาวิทยาลัย	1556	75.90
1.3 ด้านวัสดุ		
(ก). มีความสวยงาม เหมาะสมกับมหาวิทยาลัย	1757	85.71
(ข). มีความเป็นธรรมชาติ และคงทน	1691	82.49
1.4 การดูแลรักษาและส่งเสริมการประชาสัมพันธ์		
(ก). สื่อถึงอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	1454	70.93
(ข). สื่อถึงความรู้สึกเชิงบวก เป็นมิตร	1803	87.95
(ค). เป็นสัญลักษณ์ที่จดจำได้ง่าย	1647	80.34
1.5 การจัดพื้นที่นิทรรศการถาวร		
(ก). ความเหมาะสมของแบ่งสัดส่วนพื้นที่สำหรับจัดนิทรรศการ	1627	79.37
(ข). ความต่อเนื่องของเนื้อหาที่สอดคล้องกับพื้นที่	1524	74.34
(ค). เสริมสร้างความสำคัญ และคุณค่าของวัตถุ	1686	82.24
2. ด้านคุณสมบัติของการจัดตั้งหอจดหมายเหตุ		83.79
(ก). ความเหมาะสมของการเลือกใช้อาคารไม้	1793	87.46
(ข). ความสมบูรณ์ของเนื้อหา	1564	76.29
(ค). เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลประวัติศาสตร์เป็นมา		
และสามารถใช้งานได้ดี	1781	86.88
(ง). ประทับใจถึงความสำคัญ และความภาคภูมิใจต่อมหาวิทยาลัย	1733	84.54
3. ด้านความพึงพอใจ		80.32
(ก). มีความพึงพอใจของบุคลากร และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย	1622	79.12
(ข). ความพึงพอใจในภาพรวมของหอจดหมายเหตุ	1671	81.51

จากตารางที่ 3 พบว่าคะแนนรวมของความพึงพอใจทางด้านการออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรนศิลป์ค่าเฉลี่ยคะแนนรวมร้อยละ 82.13 ด้านคุณสมบัติของการจัดตั้ง ค่าเฉลี่ยคะแนนรวมร้อยละ 83.79 ด้านความพึงพอใจค่าเฉลี่ยคะแนนรวมร้อยละ 80.32

ตารางที่ 4 รายการเบิกจ่ายตามงบประมาณของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ขอนุมัติดำเนินโครงการหอประวัติศาสตร์ มทร.ตะวันออก ที่ศธ ๐๕๘๐,๑๐๙/๑๐๑ เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2561 กิจกรรมย่อยที่ 3 โครงการหอประวัติศาสตร์ มทร.ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

ผลการออกแบบเรนศิลป์หอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ฯได้งบประมาณจัดทำจากสำนักศิลปวัฒนธรรม มทร.ตะวันออก โครงการหอประวัติศาสตร์ มทร.ตะวันออก กิจกรรมย่อยที่ 3 โครงการหอประวัติศาสตร์ มทร.ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี งบประมาณหนึ่งแสนบาท รายการตามตารางเบิกจ่าย

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
ค่าใช้สอย	28,400 บาท
- ค่าจ้างเหมาจัดทำป้ายชื่อหอฯ (จำนวน 2 ชุด ๆ ละ 14,200 บาท)	28,400 บาท
ค่าวัสดุ	71,600 บาท
- ไม้แป้นบุผนัง 2" x 1" x 1.8 มม. (จำนวน 12 เส้น ๆ ละ 400 บาท)	4,800 บาท
- ไม้แป้นบุผนังบุผิว 2" x 2.0 มม. (จำนวน 12 เส้น ๆ ละ 600 บาท)	7,200 บาท
- เหล็กฉาก 1-1/2" x 4.00 มม. (จำนวน 1 เส้น ๆ ละ 440 บาท)	440 บาท
- ไม้ระแนงสกรูทูลคลุม 7.5 x 300 x 0.8 ซม. (จำนวน 86 แผ่น ๆ ละ 60 บาท)	5,160 บาท
- ไม้ระแนงสกรูทูลคลุม 3.00 x 0.8 ซม. (จำนวน 35 เส้น ๆ ละ 70 บาท)	2,450 บาท
- ไม้ฉากกลาง (จำนวน 2 เส้น ๆ ละ 420 บาท)	840 บาท
- ลวดเชื่อม 2.6 มม. (จำนวน 7 ห่อ ๆ ละ 130 บาท)	910 บาท
- นอตปลายสว่าน ขนาด 1 นิ้ว (จำนวน 440 ตัว ๆ ละ 1 บาท)	440 บาท
- สี เบอร์ 7630 (จำนวน 4 แกลลอน ๆ ละ 1,763 บาท)	7,052 บาท
- สี เบอร์ 7926 (จำนวน 8 แกลลอน ๆ ละ 1,680 บาท)	13,440 บาท
- สี เบอร์ 8637 (จำนวน 1 แกลลอน ๆ ละ 2,390 บาท)	2,390 บาท
- สี เบอร์ 7313 (จำนวน 5 แกลลอน ๆ ละ 1,567 บาท)	7,835 บาท
- สีขาว (จำนวน 1 แกลลอน ๆ ละ 1,133 บาท)	1,133 บาท
- สีรองพื้นปูนเก่า (จำนวน 3 ถึง ๆ ละ 2,150 บาท)	6,450 บาท
- สีน้ำมัน (จำนวน 12 แกลลอน ๆ ละ 610 บาท)	7,320 บาท
- ลูกกลิ้งทาสี ขนาด 10 นิ้ว (จำนวน 12 อัน ๆ ละ 70 บาท)	840 บาท
- ประทาสี ขนาด 4 นิ้ว (จำนวน 10 อัน ๆ ละ 50 บาท)	500 บาท
- ฟันเบอร์ (จำนวน 2 ใบ ๆ ละ 480 บาท)	960 บาท
- น้ำยาล้าง (จำนวน 3 ใบ ๆ ละ 480 บาท)	1,440 บาท
รวม	100,000 บาท

อภิปรายผลการวิจัย

การออกแบบอัตลักษณ์เชิงเรนศิลป์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็น จากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตจันทบุรี นักศึกษา บุคคลทั่วไป รวม 400 ท่าน จากคะแนนสูงสุดของแต่ละประเด็นในแบบสำรวจความคิดเห็นและเพิ่มเติมข้อมูลบางส่วนเข้าไปในงานออกแบบจากแนวคิดของผู้วิจัยและจากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการออกแบบ ข้อเสนอแนะในการวิจัยการออกแบบ สรุปได้ดังนี้คือ

1. ชุดสีอัตลักษณ์หลักขององค์กรคือ สีเหลืองสีของดอกกล้วยไม้เหลืองจันทบุรี สีน้ำตาลสีของตัวอาคารไม้ ซึ่งเป็นอาคารเรียนหลังแรกและเป็นสถานที่จัดตั้งหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ สีเขียวสีของความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติ

2. ตราสัญลักษณ์ ใช้ดอกกล้วยไม้เหลืองจันทร์พุด ตัวอาคารไม้ ภาพความอุดมสมบูรณ์ ลักษณะแบบเหมือนจริง ถอดข้อมูลเป็นงานลายเส้นเรขาคณิต ผู้วิจัยเลือกรูปทรงของกล้วยไม้เหลืองจันทร์พุดเพิ่มเส้นที่แหลมกึ่งลายกนกไทย บ่งบอกถึงการมีวัฒนธรรม

3. ลวดลายจากลายเส้นของตราสัญลักษณ์

4. การตัดสินใจสัญลักษณ์จากประวัติชื่อเดิมคือเกษตรกระทิง คำว่ากระทิงเป็นชื่อหมู่บ้าน อีกความหมายหนึ่งคือตัววัวกระทิง (สัตว์) ผู้ออกแบบจึงนำสัตว์วัววัวกระทิงมาออกแบบการตัดสินใจสัญลักษณ์ที่มีสายตาที่มุ่งมั่น และรักถิ่นฐานตามคุณลักษณะของตัววันกระทิงซึ่งตรงกับคุณลักษณะของนักศึกษาของมหาวิทยาลัย



ภาพที่ 12 ภาพผลงานการออกแบบและภาพบรรยากาศพิธีเปิดหอจดหมายเหตุและพิพิธภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตจันทบุรี (ภาพสถานที่จริงเมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2561 เวลา 13.30 น.)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การหาข้อมูลภาคสนามควรเพิ่มการเสวนาแบบกลุ่มเพื่อหาอัตลักษณ์โดยมีบุคคลหลายฝ่ายมีส่วนร่วมเสนอแนะ

2. การหาอัตลักษณ์องค์กรภาคสนาม ไม่ควรมุ่งเน้นไปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะต้องเปิดกว้างรับข้อมูลหลายทาง อัตลักษณ์บางอย่างอาจจะแฝงอยู่ในบางเรื่องของข้อมูลต่างๆ

3. การกำหนดวัตถุประสงค์การหาอัตลักษณ์ ควรกำหนดตามวัตถุประสงค์หลักและควรเสริมวัตถุประสงค์รองเพื่อเพิ่มช่องทางให้เกิดอัตลักษณ์ที่ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรมากขึ้น

4. องค์กรมีกรอบในการออกแบบจากบุคคลภายในจึงมีขอบเขตในการออกแบบจึงต้องเตรียมข้อมูลให้มากในการอธิบายและเสนอแบบ ให้พร้อมชี้แจงแก้ไขตามกรอบขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จินดา เนื่องจำนงค์. (2559). การออกแบบพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นสำหรับการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).
- ณัฐริกา เมณฑกา. (2552). ศึกษาการออกแบบสัญลักษณ์เพื่อการปรับภาพลักษณ์องค์กร. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).

- ปิยะวรรณ ปิ่นแก้ว และคณะ. (2560). *การศึกษาเอกลักษณ์ ภาพลักษณ์ บุคลิกภาพจังหวัดนครปฐม*. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย ปีที่ 37. หน้า 223-244.
- ประวัติโรงเรียนเกษตรกรรมจันทบุรี. (2552). *เกษตรกระทิง 45 ปี*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพโรจน์ พิทยเมธี. (2551). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการออกแบบเลขคณิตที่แสดงเอกลักษณ์ไทย*. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).
- รัตนวรรณ คิม. (2557). *การออกแบบเรขาคณิตเพื่อสร้างอัตลักษณ์ ศูนย์ภาษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์สุ่อาเขียน*. วารสารศิลปกรรมศิลปกรรมบูรพา. 129 หน้า. ปี พ.ศ. 2557.
- ไวพจน์ ดวงจันทร์, จุฑามาส ทราบแก้ว, ธาปนพงศ์ สารรัตน์, กิตติพล เทียนทอง, วชิรินทร์ ภิญโญศาสตร์, สุภารัตน์ สอนบัว และคณะ. (2560). *การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียการถ่ายทอดคความเชื่อ และภูมิปัญญาการออกแบบลวดลายผ้ามัดหมี่ของชาวไทยพวนผือ จังหวัดอุดรธานี*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- ศักดิ์ดา วิมลจันทร์. (2561). *รายงานผลการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา “ขั้นตอนผลิตสติ๊กเกอร์ไลน์แบบ Creator Market”*. [ออนไลน์] Available: http://www.research-system.siam.edu/images/809/05_ch2.pdf. สืบค้นข้อมูล 11 สิงหาคม 2561.
- สโรชา เมฆอรุณ. (2557). *การจัดการพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษาเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ : กรณีศึกษา พิพิธภัณฑ์การศึกษาไทย โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยและพิพิธภัณฑ์เพื่อการศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์*. สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Ellen Lupton, ENNIFER COLE PHILLIPS. (สหทัศน์ วชิระนภศูล, แปล). *HR-Tongnoi in Uncategorized*. (พฤษภาคม 15, 2007). เข้าถึงได้จาก[ออนไลน์] Available: <https://sophon56.wordpress.com>. สืบค้นข้อมูลวันที่ 10 สิงหาคม 2561.

กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการจัดการพื้นที่เกษตรกรรมและพื้นที่ป่าชุมชน:
กรณีศึกษาชุมชนบ้านคำปลาหลาย ตำบลบ้านดง อำเภอบุธัน จังหวัดขอนแก่น

COMMUNITY LEARNING PROCESS IN AGRICULTURAL LAND MANAGEMENT AND
COMMUNITY FOREST: A CASE STUDY OF KHAM PLALAI VILLAGE, BAN DONG
SUBDISTRICT, UBONRATANA DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE

วลีษฐ์พล ศรีนารัตนา^{1*} และ ธัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา²
WASITPON SRONARTNAWA¹ AND TACHALERM SUDHIPONGPRACHA²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและความรู้ความเข้าใจในสิทธิการถือครองที่ดินตามกฎหมายและป่าชุมชน 2) เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดจากการบุกรุกพื้นที่สาธารณะในเขตพื้นที่ชุมชนบ้านคำปลาหลาย และ 3) เพื่อวิเคราะห์และถอดบทเรียนประสบการณ์ของประชาชนในชุมชนในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าชุมชน ดำเนินการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง โดยเลือกพื้นที่ชุมชนบ้านคำหลาย หมู่ที่ 9 ตำบลบ้านดง อำเภอบุธัน จังหวัดขอนแก่น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่มย่อย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาสาระ การนำเสนอข้อมูล นำมาวิเคราะห์ ประกอบกับการสัมภาษณ์ในเชิงลึก รวมถึงข้อสังเกตต่าง ๆ ที่ได้จากการลงพื้นที่ ข้อมูลทุติยภูมิ นำเสนอเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาคิดเป็นร้อยละค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนบ้านคำปลาหลายยึดหลักตามพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง กระบวนการเรียนรู้เริ่มจากการรวมตัวของผู้นำชุมชนที่ริเริ่ม ผลักดันจนนำไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ภาวะผู้นำ ใช้กระบวนการกลุ่ม มีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่คนในชุมชนให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ค้นหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่สามารถทำได้จริงที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยการปลูกจิตสำนึกให้คนในชุมชนเน้นการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน จนกลายเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นชุมชนต้นแบบที่ดี และยังสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ชุมชนอื่น ๆ เพื่อนำไปต่อยอดและปรับใช้ให้เหมาะสมกับชุมชนของตนได้

คำสำคัญ: กระบวนการเรียนรู้ ; การจัดการพื้นที่เกษตรกรรม ; การจัดการป่าชุมชน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, Master of Public Administration, College of Local Administration, Khon Kaen University

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, Associate Professor, Thammasat University

* Corresponding author. Email : wasitponsri@gmail.com

Received : April 04, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

ABSTRACT

This research aims to study the history and knowledge in legal rights to hold land and forest communities 2) to study the problems arising from the invasion of public space in area communities home many fish, and 3) to analyze people's experiences and lessons in community forest management community. Research quality (Qualitative research) by selecting a specific target groups by area Kham Plalai village, Ban Dong District, Ubonratana District, Khon Kaen Province. Data collecting by interview, observation and focus group discussion, then import the data that has been analyzed in substance. Presentation of information be analyzed with in-depth interviews, including the various observations, secondary information descriptive presentation of data representing the average. The study found that; The people in Kham Plalai village, Ban Dong District, Ubonratana District, Khon Kaen Province they are learning process of sufficiency economy. The learning process starts from the aggregation of community leaders who pushed the initiative, leading to practice using the leadership. They have to convey knowledge to people in the community, people in the community to learn together. They have to enhance the knowledge, they have ability to though, analyze the cause of the problem. They can find for new alternatives in development, and they can resolve issues with the knowledge of the change. The community growing with the awareness of the community focus on fixing problems together, In the end the community has strengthened and can rely on himself as a good community and can also convey the knowledge of the various communities, were the alternative for the other communities for formulating and deploying fit their community.

Keywords : Community Learning Process ; Agricultural Land Management ; Community Forest Management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกในปัจจุบันโดยเฉพาะกระแสของโลกาภิวัตน์และการแข่งขันระบบทุนนิยมส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายจากรอบด้าน และโดยเนื้อแท้ไทยยังมีความไม่พร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างดีพอ เห็นได้จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจ ปี 2540 ที่สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังขาดความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือกล่าวได้ว่า ยังขาดภูมิคุ้มกันที่ดี หมายถึง ยังพึ่งพาตนเองไม่ได้และขาดความพอดี ซึ่งในสังคมไทยยังขาดความพอดีในเรื่องสำคัญรวม 5 ประการ คือ 1) ขาดความพอดีด้านจิตใจ

คนส่วนมากมีสภาวะจิตใจที่ไม่เข้มแข็ง ยังไม่สามารถพึ่งตนเองได้ ขาดจิตสำนึกที่ดี ไม่มีความเอื้ออาทร ไม่รู้จักประนีประนอม 2) ขาดความพอดีด้านสังคมไม่ค่อยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ชุมชนขาดความเข้มแข็ง และที่สำคัญไม่มีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากฐานรากที่มั่นคงและเข้มแข็ง 3) ขาดความพอดีด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังใช้และจัดการอย่างขาดความรอบคอบและที่สำคัญใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศอย่างไม่เป็นขั้นตอน 4) ขาดความพอดีด้านเทคโนโลยี ยังไม่รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับความต้องการและควรพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาชาวบ้านของเราเองและสอดคล้อง เป็นประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อม 5) ขาดความพอดีด้านเศรษฐกิจส่วนใหญ่ดำรงชีวิตอย่างฟุ่มเฟือยหรือเกินฐานะของตน แนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลาง

การพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมต่อกระบวนการพัฒนาประเทศ การสร้างพลังความร่วมมือในการพัฒนาเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมของชุมชน ผ่านความหลากหลายของการดำรงชีวิตที่ประสานกลมกลืนก่อให้เกิดเป็นกระบวนการต่าง ๆ เชื่อมโยงกัน จนเป็นพลังอันเข้มแข็งของชุมชน เกิดการสร้างคุณค่าใหม่ มีความเชื่อมั่นในกลุ่มและสะท้อนออกมาเป็นพลังของการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) จากความพยายามในการพัฒนาชุมชนซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านบริบทของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ชุมชนหลายแห่งเริ่มต้นจากกลุ่มเล็ก ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มทอผ้า กลุ่มอนุรักษ์น้ำ กลุ่มเยาวชน ฯลฯ สร้างกิจกรรมการพัฒนาขึ้นมาโดยมีหมู่บ้านวัด โรงเรียน ผู้นำชุมชน ข้าราชการ ผู้นำทางศาสนา บริษัทห้างร้านเป็นภาคีเครือข่ายสนับสนุนกิจกรรมร่วมกัน

ในการศึกษาว่า ชุมชนแต่ละแห่งมีความอ่อนแอหรือความเข้มแข็งทางด้านใด เพื่อนำไปสู่การเกื้อหนุนและส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมของสมาชิกในชุมชน เราจำเป็นต้องพิจารณาว่าชุมชนแต่ละแห่งนั้นมีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการทรัพยากรนั้นของสมาชิกในชุมชนอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการมีส่วนร่วมของประชาชน เราจำเป็นต้องวิเคราะห์ว่าประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในความจำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมในชุมชนหรือไม่ และมีความตระหนักรู้ในสิทธิของตนเองตามกฎหมายมากน้อยเพียงใด เพราะว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนจะเป็นไปตามหลักการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิเสรีภาพของตน และมีความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อันจะนำไปสู่กระบวนการชุมชนใน

การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและมีระดับความขัดแย้งอย่างน้อยที่สุด

นอกจากนี้แนวทางในการพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องคำนึงถึงความยั่งยืนของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมด้วย โดยเฉพาะการจัดการที่ดินอย่างยั่งยืน เพื่อให้มีการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ภาคเกษตรกรรมและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติให้มีความยั่งยืนนั้นจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทางชุมชน ซึ่งหมายถึงการส่งเสริมให้ชาวบ้านมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิของตนเอง และต้องส่งเสริมให้ชาวบ้านมีความเข้าใจในความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและความจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรชุมชนให้มีความยั่งยืน ตลอดจนคุณประโยชน์ของการร่วมกันคิดและตัดสินใจกับสมาชิกคนอื่นในชุมชน ตามโครงสร้างของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงาน เช่น กรมป่าไม้ กรมทรัพยากรธรรมชาติ ด้วยเหตุนี้แนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ประสบผลสำเร็จจึงจำเป็นต้องมีการจัดการแบบประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

จากความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนของตนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้มแข็งของภาคประชาชน การวิจัยนี้จะเป็นการถอดบทเรียนประสบการณ์การเรียนรู้ในการรักษาที่ทำกินและป่าชุมชนของชาวบ้านในเขตภาคตะวันออกเฉิองเหนือ โดยเลือกพื้นที่บ้านคำปลาหลาย อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่เคยประสบปัญหาความยากจนและผ่านกระบวนการเรียนรู้และแก้ปัญหาของตนเองจนกระทั่งสามารถก้าวผ่าน โดยบทเรียนดังกล่าวจะนำไปสู่องค์ความรู้เกี่ยวกับการรับรู้และการตระหนักรู้ของประชาชนในสิทธิการถือครองที่ดิน ตลอดจนการบริหารจัดการพื้นที่ซึ่งเป็นสิทธิถือครองร่วมกันของชุมชน เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารจัดการที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้แก่ชุมชนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาและความรู้ความเข้าใจในสิทธิการถือครองที่ดินตามกฎหมายและป่าชุมชนของประชากรในชุมชนบ้านคำปลาหลาย หมู่ที่ 9 ต.บ้านดง อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดจากการบุกรุกพื้นที่สาธารณะในเขตพื้นที่ชุมชนบ้านคำปลาหลาย หมู่ที่ 9 ต.บ้านดง อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น
3. เพื่อวิเคราะห์และถอดบทเรียนประสบการณ์ของประชาชนในชุมชนในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าชุมชน

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการจัดการทรัพยากรโดยชุมชน

การจัดการทรัพยากร ดิน น้ำ ป่า ของชาวบ้านในอดีตใช้วิถีวัฒนธรรมชุมชนที่ระบบคุณค่าจารีตที่ทุกชุมชนสืบสานผ่านพิธีกรรมและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมโดยองค์กรชุมชนและหมอผี เพื่อใช้รักษา ดิน น้ำ ป่า เพื่อสืบสานชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน สิทธิและหน้าที่การจัดการดิน น้ำ ป่าเป็นของชุมชนกระทำร่วมกัน ผ่านวิถีการผลิตและกฎเกณฑ์ที่ชุมชนบัญญัติและบังคับใช้กันเอง (เอนก นาเคบุตร, 2536 อ้างถึงในกิตติศักดิ์ รัตนกระจางศรี, 2552) ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนี้ยังดำรงอยู่ในหลายชุมชน วิถีวัฒนธรรมชุมชนจะเกี่ยวข้องกับความเชื่อเรื่องอำนาจสิ่งศักดิ์สิทธิ์ซึ่งเป็นพื้นฐานในการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างคนชุมชนและทรัพยากรธรรมชาติ คือ ความเชื่อเรื่องสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในป่าทำให้ชาวบ้านเคารพและนำไปสู่การใช้ป่าอย่างยำเกรง เช่น ความเชื่อเรื่องผีน้ำ ผีป่า ความเชื่อเหล่านี้ได้ตกผลึกและพัฒนาเป็นพื้นฐานทางศีลธรรมเกี่ยวกับการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับรูปแบบการผลิตในภาคเกษตร แนวคิดการจัดการทรัพยากรไม่ว่าจะใช้แนวคิดของรัฐหรือแนวคิดของชุมชน ปัญหาที่ประสบ คือ การอ้างสิทธิความเป็นเจ้าของและการจัดการโดยใช้องค์ความรู้เชิงเดี่ยวของตนเอง การกระทำดังกล่าวทำให้ความขัดแย้งระหว่างรัฐและชุมชนในพื้นที่มีมากขึ้น ดังนั้นแนวทางที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมที่สามารถประสานแนวคิดทั้งสองอย่างนี้เข้ากันได้คือ แนวคิดการจัดการทรัพยากรแบบ

มีส่วนร่วมเพราะสิทธิในการจัดการทรัพยากรนั้นสามารถซ้อนทับกันได้ เช่นในพื้นที่ป่าที่เป็นของรัฐ รัฐอาจเปิดให้ชุมชนท้องถิ่นที่เคยใช้ป่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการป่าได้ด้วยการเปิดให้มีสิทธิในการเข้าถึงและจัดการในรูปแบบของการจัดการร่วมกับรัฐซึ่งถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเชิงซ้อนในพื้นที่เดียวกันของหลายฝ่ายด้วยการใช้หลักการของสิทธิหลายรูปแบบทั้งสิทธิในความเป็นเจ้าของของรัฐและสิทธิในการจัดการร่วมของชุมชนในรูปแบบของป่าชุมชน (กิตติศักดิ์ รัตนกระจางศรี, 2552)

แนวคิดการจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วม

การจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วมมีมานานและมีอยู่หลายรูปแบบแต่ละแบบต่างก็มีแนวคิดและคำที่ใช้แตกต่างกันออกไป เช่น การจัดการร่วม(Co-Management) ความร่วมมือ (Collaboration) ป่าชุมชน (Community Forestry) การจัดการพื้นที่คุ้มครองอย่างมีส่วนร่วม (Co-Management of Protected Areas) การจัดการร่วมเพื่อการอนุรักษ์ (Collaborative Management for Conservation) และการจัดการป่าร่วม (Joint Forest Management) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดหลักของรูปแบบการจัดการร่วม ซึ่งพบว่า แม้คำที่ใช้เรียกในการจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วมจะแตกต่างกันแต่ประเด็นหลักหรือคำหลักที่ใช้นั้นจะมีลักษณะที่คล้ายกันอยู่หลายประเด็น คือ 1) เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องกันสองหน่วยงานหรือมากกว่า 2) มีการเจรจาต่อรองและทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) มีการแบ่งปันอำนาจ และความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง 4) มีปฏิบัติการร่วมกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวอย่างแนวคิดและคำที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วม

แนวคิด	ลักษณะสำคัญ
การจัดการร่วม	การอ้างสิทธิทางการเมืองของคนในท้องถิ่นเกี่ยวกับการแบ่งปันอำนาจในการจัดการทรัพยากรและความรับผิดชอบร่วมกับรัฐ

ตารางที่ 1(ต่อ)

ความร่วมมือ	การรวมกันของคุณค่าและหรือทรัพยากรที่จับต้องได้ เช่น ข้อมูล เงิน แรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสองกลุ่มหรือมากกว่าสำหรับแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยรายปัจเจก
ป่าชุมชน	การควบคุมและจัดการทรัพยากรป่าไม้โดยชุมชนซึ่งใช้เป็นการภายในและเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเพาะปลูก
การจัดการพื้นที่คุ้มครองอย่างมีส่วนร่วม	การแบ่งหน้าที่และอำนาจในการจัดการพื้นที่คุ้มครองอย่างเป็นรูปธรรมระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและชุมชนท้องถิ่น
การจัดการร่วมเพื่อการอนุรักษ์	ความเป็นหุ้นส่วนอันเกิดจากการเจรจาของหน่วยงานภาครัฐ ชุมชนท้องถิ่น ผู้ใช้ทรัพยากรองค์กรพัฒนาเอกชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ภายใต้บริบทแต่ละพื้นที่ที่เหมาะสม อำนาจหน้าที่ในการจัดการพื้นที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งหรือ ทรัพยากรชุดใดชุดหนึ่ง
การจัดการป่าร่วม	ความร่วมมือในการจัดการป่าไม้ระหว่างหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายในพื้นที่ป่าของรัฐกับชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในหรือรอบป่า
การจั ด การทรัพยากรแบบมีส่วนร่วม	กลุ่มทางสังคมที่เกี่ยวข้องกันสองกลุ่มหรือมากกว่ามีการเจรจาตกลงรับรองและปฏิบัติร่วมกันโยการจัดการหุ้นส่วนที่เป็นธรรมในหน้าที่ผลประโยชน์และความรับผิดชอบสำหรับทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง

การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการจัดการทรัพยากรนั้น จำแนกออกได้ 3 รูปแบบ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมโดยตรง ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในป่าไม้ชุมชนด้วยตนเอง เช่น ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมประชามหมู่บ้าน กลุ่มอนุรักษ์
- 2) การมีส่วนร่วมโดยผ่านกลุ่ม รูปแบบนี้ประชาชนจะคัดเลือกตัวแทนของตนเป็นคณะกรรมการต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในบางกิจกรรม
- 3) การมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน รูปแบบนี้ประชาชนจะหาตัวแทนที่ตนเองเห็นว่ามีความรู้เพียง

พอที่จะดำเนินการแทนตนมาทำงานแทนตนเอง โดยผ่านการคัดเลือกจากประชาชน (ณัฐวุฒิ พิมพ์ลัดดา, 2551: อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ รัตนกระจางศรี, 2552)

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญหลัก ๆ คือ 1) มีองค์กรภาคีที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในกระบวนการจัดการ 2) มีประเด็นร่วมซึ่งถือเป็นการจัดปรับความคิดของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกลไกการเจรจา ต่อบรองเพื่อหาข้อตกลงหรือประเด็นร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมจากองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ในประเด็นการมีส่วนร่วมนี้ต้องมีกลไกและเงื่อนไขที่เหมาะสมที่สามารถเชื่อมโยงทุกส่วนได้อย่างเสมอภาคและมีประสิทธิผล เพราะศักยภาพและอำนาจที่มีอยู่ของแต่ละองค์กรนั้นไม่เท่ากัน บางพื้นที่อาจจะต้องมีคนกลางเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย 4) การปฏิบัติการร่วมกัน ตามข้อตกลงที่ทุกฝ่ายได้เห็นพ้องร่วมกันแล้ว การปฏิบัติการร่วมจะช่วยตอบโจทย์หรือประเด็นร่วมที่ทุกฝ่ายต้องการค้นหาร่วมกัน

รูปแบบและลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน

ดุสิตา แก้วสมบูรณ์ (2545 อ้างถึงในสุพิชาฉาย อภัยสุวรรณ, 2552) แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ 10 ประการ คือ ร่วมประชุม ร่วมออกเงิน ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมเป็นผู้นำ ร่วมสัมภาษณ์ ร่วมเป็นผู้ชักชวน ร่วมเป็นผู้บริโภค ร่วมเป็นผู้ริเริ่ม ร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานและร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

เพิ่มศักดิ์ มกราภิรมย์ (2543 อ้างถึงใน สุพิชาฉาย อภัยสุวรรณ, 2552) ยังได้แยกการมีส่วนร่วมไว้หลายลักษณะตามความหนักเบาของการเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แบบการจัดการคนให้เข้าร่วมโดยคัดเลือกจากตัวแทนของประชาชน ไม่ได้มีการเลือกตั้ง และไม่มีอำนาจอะไร
2. แบบตอบสนองหรือค่อยเป็นค่อยไป จะมีคนบอกว่าจะต้องทำอะไร ไม่มีการสะท้อนความเห็นจากประชาชน
3. แบบขอคำปรึกษาหารือโดยองค์กรภายนอกเป็นผู้ระบุปัญหาและกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และควบคุมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยไม่ได้รับฟังความคิดเห็นของประชาชน

4. แบบการร่วมตามหน้าที่หรือภารกิจที่กำหนดให้ ประชาชนมีส่วนร่วมโดยรวมเป็นกลุ่มเพื่อช่วยวิเคราะห์ ปัญหาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประชาชนอาจเข้าร่วม อย่างแข็งขัน ร่วมตัดสินใจ แต่คำตอบหลักสุดท้ายมักกำหนด ไว้ล่วงหน้า โดยหน่วยงานภายนอก

5. แบบแข่งขัน ร่วมในการวิเคราะห์และพัฒนา แผนปฏิบัติการและศักยภาพของกลุ่มองค์กรท้องถิ่นโดย กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันใช้วิธีการที่หลากหลาย

6. แบบสมัครใจทำเอง ประชาชนเป็นผู้คิดริเริ่มได้ อย่างอิสระอาจติดต่อประสานหน่วยงานภายนอกมาช่วย แนะนำโดยสามารถควบคุม จัดการและใช้ทรัพยากรได้เอง

จินตวิทย์ เกษมสุข (2554)รูปแบบของการมีส่วนร่วม ที่ดำเนินอยู่โดยทั่วไปสามารถสรุปเป็น 4 รูปแบบคือ

1) การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการก่อนที่จะมี การตัดสินใจดำเนินโครงการ

2) การปรึกษาหารือ (Public Consultation) เป็น รูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่าง ผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับ ผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูล เพิ่มเติม

3) การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ หรือกิจกรรม และผู้มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือ กิจกรรมได้ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจ และค้นหา เหตุผลในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่

4) การร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจได้เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่ กับองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนประชาชนใน พื้นที่ ลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของ กระบวนการ ซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมได้ 4 ขั้นตอนหลักๆ ดังนี้

(1) มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา ค้นหาหาปัญหา และสาเหตุของปัญหาตลอดจนความต้องการของชุมชน

(2) มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อลดและแก้ไขปัญหา

(3) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุง ระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

(4) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการทำงาน

การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจำเป็นต้องใช้ วิธีการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการนำพา ข้าราชการจากหน่วยงานภาครัฐบาลหรือเอกชน ไปสู่ประชาชน ผู้เป็นเป้าหมาย สิ่งสำคัญในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ ประชาชนหรือชุมชนได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลที่ ต้องการสื่อสารต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของ ประชาชน เพราะถือว่าช่วยให้กระบวนการติดต่อสื่อสาร สัมพันธ์หรือแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างสมาชิกในสังคม เป็นไปได้โดยสะดวกขึ้น คือ ประชาชนมีส่วนร่วมใน กระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาชุมชน ให้มีความ เข้มแข็งเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนสู่การแก้ไขปัญหาของสังคม และประเทศชาติได้ จินตวิทย์ เกษมสุข (2554)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมจันทร์ แสงจันทร์ ศาสวัต แพ่งแพ และวิมล มิระสิงห์ (2557) ศึกษาแบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ของชุมชนอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาป่าชุมชน เขาราวเทียนทอง จังหวัดชัยนาท พบว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง การเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่า ชุมชนเขาราวเทียนทองมีความสัมพันธ์กับการรับรู้และเข้าใจ กับการจัดการป่าชุมชน และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อตนเอง กิจกรรมที่ประชาชนส่วนใหญ่เข้าไปมีส่วนร่วมจะเป็น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ความต้องการของตนเองหรือ เห็นว่าส่งผลกระทบต่อตนเองโดยตรง ได้แก่ การจัดการพื้นที่ ป่าชุมชน การปลูกป่า และฟื้นฟูป่าชุมชน และการป้องกัน และอนุรักษ์ป่าชุมชน ส่วนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจจะเป็นเรื่องของคณะกรรมการเครือข่าย เช่น การ

จัดทำแผนงบประมาณ การติดตามการตรวจสอบและประเมินผล

กังสตาล เชาววัฒนกุล (2558) ศึกษาการบริหารจัดการป่าโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน: กรณีศึกษาป่าชุมชนร่มโพธิ์ทอง อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าสมาชิกในชุมชนร่มโพธิ์ทองมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการป่าใน 4 ขั้นตอน คือ 1) มีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มป่าชุมชนร่มโพธิ์ทอง 2) มีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการป่าชุมชนร่มโพธิ์ทอง 3) มีส่วนร่วมในการกำหนดและรักษากติกาป่าชุมชนร่มโพธิ์ทอง และ 4) มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนเกี่ยวกับป่าชุมชนร่มโพธิ์ทอง การมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าว ส่งผลให้สมาชิกในชุมชนรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ทำให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของป่าชุมชนที่เป็นแหล่งดำรงชีวิตประจำวันของเขา สิ่งเหล่านี้เป็นการยึดโยงความรู้สึกรับผิดชอบต่อป่าชุมชนร่วมกันของสมาชิกในชุมชน นอกจากนี้การมีมาตรการทางกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรจะเป็นหลักประกันที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับการมีส่วนร่วมในการจัดการป่าของชุมชนได้อย่างดี

ธีรวงค์ เหล่าสุวรรณและคณะ (2559) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชน: กรณีศึกษาป่าชุมชนโคกกระโหลงโป่งแดง ตำบลหนองเรืออำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามพบว่า การจัดการป่าชุมชนโคกกระโหลงโป่งแดงมีพัฒนาการอย่างยาวนานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกิดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาซึ่งชุมชนต้องเผชิญและร่วมกันแก้ไขทำให้เกิดจิตสำนึกในการรักษป่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้สัมผัสและถ่ายทอดมารุ่นต่อรุ่น สามารถอธิบายถึงพัฒนาการและรูปแบบการจัดการป่าชุมชนโคกกระโหลงโป่งแดง ได้ดังนี้ 1) การฟื้นฟูดูแลป่าชุมชนโคกกระโหลงโป่งแดง หลังจากที่ชุมชนได้มีแนวทางร่วมกันที่จะฟื้นฟูดูแลทรัพยากรป่าไม้ของชุมชน จึงได้ร่วมกันแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผืนป่าที่อุดมสมบูรณ์กลับคืนมาโดยอาศัยวิธีการ (1) กำหนดขอบเขตป่าชุมชนให้มีความชัดเจน โดยมีการประชุมพูดคุยกันในหมู่บ้านเพื่อให้ชาวบ้านร่วมกันกำหนดขอบเขตระหว่างพื้นที่หมู่บ้านและพื้นที่ป่า (2) จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการจัดการป่าชุมชนเป็นการพัฒนาการ

จัดการในเชิงสถาบันให้เกิดความชัดเจนอันทำให้เกิดโครงสร้างและกติกาการทำงานตามมาเป็นโครงสร้างและกติกาที่สามารถใช้เป็นตัวเชื่อมประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (3) การมีกฎระเบียบการใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการตั้งกฎ ระเบียบโดยมีข้อห้ามและบทลงโทษผู้ที่กระทำผิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนพร้อมกับมีข้ออนุโลมตามความจำเป็น (4) การให้ป่าฟื้นตัวตามธรรมชาติด้วยการลดการใช้ประโยชน์จากป่าซึ่งจะช่วยให้ป่าฟื้นตัวได้ตามธรรมชาติ (5) การขึ้นทะเบียนป่าชุมชนหรือการจดทะเบียนป่าชุมชนทำให้ชุมชนมีโอกาสได้รับความรู้เรื่องการจัดการในเชิงวิชาการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้และเกิดเครือข่ายการทำงานกับชุมชนอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (6) การเปิดพื้นที่เพื่อการเรียนรู้ ชุมชนไปเปิดรับองค์ความรู้ทางวิชาการหรือองค์ความรู้สมัยใหม่ที่ทำให้สามารถนำปรับใช้ร่วมกับความรู้ดั้งเดิม และ (7) การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการด้วยการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนมีการประสานงานกับภายนอก โดยผ่านกิจกรรมและโครงการที่จัดขึ้นเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงความร่วมมือ

เดือนนภา ภูทอง (2561) ศึกษาการจัดการป่าชุมชนเพื่อความยั่งยืนโดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมสาธารณะและจารีตประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือพบว่า การมีส่วนร่วมของพลเมืองในการจัดการป่าชุมชนโหล่งขุดอำเภอฟัว จังหวัดเชียงใหม่ และตำบลแม่สิน อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุโขทัย ไม่ได้เป็นเครื่องรับประกันความสำเร็จของอุตสาหกรรมในทุกเรื่อง แต่ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนมีผลต่อคุณภาพในการจัดการป่าชุมชนอย่างเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน การดำเนินแนวทางจัดการป่าชุมชนไม่ได้มีสูตรสำเร็จตายตัวสามารถนำไปใช้ได้ทุกที่ เพียงแต่การทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคประชาชนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมตามแต่ละพื้นที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการวิจัยกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในเขตพื้นที่

กรณีศึกษาเพื่อให้ทราบว่ากระบวนการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนนั้นอยู่ในรูปแบบใดตามรูปแบบการมีส่วนร่วม 4 รูปแบบที่ของจินตวิริ์ เกษมสุข (2554) คือ 1)การมีส่วนร่วมคิด คือ ร่วมประชุมปรึกษาหารือในปัญหาและการกำหนดกิจกรรม วิธีการดำเนินงานเพื่อให้กิจกรรมได้ผลตามวัตถุประสงค์2) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ คือ เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือ ต้องร่วมการตัดสินใจ เลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด3) การมีส่วนร่วมในการทำงานคือ เข้าร่วมในกิจกรรมตามวิถีทางและแนวทางให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และ 4)การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลคือ ร่วมในการประเมินผลการทำงานของกลุ่ม และประเมินสถานการณ์ภายนอกด้วย เพื่อให้ทราบว่าชาวบ้านและเกษตรกรมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตในชุมชนอย่างไรและมีผลกระทบต่อการใช้สอยพื้นที่เกษตรกรรมและพื้นที่ป่าชุมชนอย่างไร ทั้งนี้การรวมกลุ่มกันของคนในชุมชน คือ การร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในสิทธิการถือครองที่ดิน และความตระหนักรู้ในความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดินแบบมีส่วนร่วม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) เพื่อให้เกิดความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูลใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยมุ่งเน้นวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล และการสนทนากลุ่มย่อย มาประกอบกับการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารวิชาการ เอกสารทางราชการ ตำราต่าง ๆ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยการเก็บข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) จากเอกสาร 2 ประเภท ประกอบด้วย

1.1 หนังสือทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง การจัดการทรัพยากรร่วม การจัดการพื้นที่เกษตรกรรม และการจัดการป่าชุมชน

1.2 ข่าวสารมวลชน สื่อมวลชนทุกช่องทาง ทั้งทางออนไลน์และสื่อสิ่งพิมพ์ที่สามารถเข้าถึงได้ เช่น รายงานข่าว บทสัมภาษณ์ของบุคคลต้นแบบที่นำแนวคิดและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิดและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการพื้นที่เกษตร การจัดการทรัพยากรร่วม และการจัดการป่าชุมชน

2. การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (in – depth interview) โดยใช้แบบสำรวจข้อมูลทุติยภูมิ และสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ศึกษาทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน รวมถึงประชากรในชุมชนที่ได้น้อมนำแนวคิดและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต รวมทั้งหมด จำนวน 40 คน (โดยได้รายชื่อจากการแนะนำของผู้ใหญ่บ้านและปราชญ์ชาวบ้านคำปลาหลาย) โดยประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็นประวัติความเป็นมาของชุมชน ประวัติและปัญหาที่เกี่ยวกับการบุกรุกป่าชุมชน และการแก้ไขปัญหาของคนในชุมชน ความรู้ความเข้าใจในสิทธิการถือครองที่ดินตามกฎหมายของประชากรในชุมชน ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนในเรื่องการบริหารจัดการพื้นที่ทำกินและพื้นที่สาธารณะประโยชน์ของชุมชน

3. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเกตพฤติกรรมด้วยการจดบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือที่ใช้ได้แก่ สมุดจดบันทึก เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป และประเด็นของแบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและเป็นจริง

4. การสนทนากลุ่มย่อยแบบเจาะจง (Focus Group) ร่วมกับผู้นำหมู่บ้าน ผู้และนำกลุ่มต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการพื้นที่เกษตรกรรมและพื้นที่ป่าชุมชน รูปแบบการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม และวิธีการจัดการพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในชุมชน รวมไปถึงประวัติความเป็นมาของชุมชน ความเปลี่ยนแปลงในชุมชนและครอบครัว หลังจากมีการน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการจัดการพื้นที่เกษตรกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของชาวบ้านนำมาวิเคราะห์และนำเสนอ ข้อมูลทั่วไป รายได้ต่อครัวเรือน อาชีพ นำเสนอเป็นข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่มย่อย ผู้วิจัยวิเคราะห์ถึงกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านว่า สมาชิกในชุมชนมีการบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรมและพื้นที่ป่าชุมชนด้วยรูปแบบการมีส่วนร่วมใด โดยนำเอาบริบทเชิงพื้นที่ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมาวิเคราะห์ร่วม ประกอบกับบทสัมภาษณ์เชิงลึกและข้อสังเกตที่ได้จากการลงพื้นที่ เพื่อให้การวิเคราะห์มีความลุ่มลึกและสะท้อนสภาพความเป็นจริงในชุมชนมากที่สุด โดยจะเน้นไปที่ความรู้ความเข้าใจของชาวบ้านในสิทธิการถือครองที่ดินและความสำคัญของพื้นที่ป่าชุมชน

สรุปผลการวิจัย

ประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของชุมชนบ้าน

คำปลาหลาย หมู่ที่ 9 ต.บ้านดง อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น

ในอดีต ชุมชนบ้านคำปลาหลายได้รับผลกระทบและประสบกับปัญหาความยากจนรวมทั้งสภาพดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวย และมีข้อจำกัดทางสภาพภูมิประเทศที่เป็นภูเขา ดินที่ใช้ในการเพาะปลูกและทำการเกษตรส่วนใหญ่เป็นดินภูเขา ชาวบ้านประกอบอาชีพ ทำไร่ ทำนา ทำการเกษตรแบบดั้งเดิม คือปลูกพืชเชิงเดี่ยว ปลูกมันสำปะหลังเพื่อป้อนเป็นวัตถุดิบสู่โรงงาน ได้ผลผลิตค่อนข้างน้อยและราคามักตกต่ำ ก่อให้เกิดปัญหาความยากจนเป็นหนี้สิน จากผลดังกล่าวทำให้ผู้นำชุมชน คือ นายถาวร สรรสมบัติ อดีตผู้ใหญ่บ้านคำปลาหลายได้ชักชวนชาวบ้านยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 โดยส่งเสริมให้ชาวบ้านทำเกษตรอินทรีย์โดยใช้ปุ๋ยคอกและสารหมักชีวภาพเพื่อลดรายจ่าย จัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายในครัวเรือนเพื่อหาทางลดรายจ่าย ลดสิ่งฟุ่มเฟือย และออมเงิน ปลูกไม้ผลไว้กินที่เหลือนำไปแบ่งปันและขายเพื่อเพิ่มรายได้ และรวมพลังสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน นอกจากนี้ยังมีการ

จัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาดขึ้น เพราะที่ตั้งของหมู่บ้านอยู่ห่างไกลตลาด การคมนาคมไม่สะดวก ชาวบ้านมีความต้องการด้านสินค้าอุปโภคบริโภค ชาวบ้านจึงร่วมกันจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาดเพื่อเป็นสถานที่จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคให้แก่สมาชิกในราคาประหยัดและเป็นธรรม พร้อมทั้งเฉลี่ยผลกำไรคืนให้แก่สมาชิก โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการสู่ความสำเร็จ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นใจกัน และความไว้วางใจกันเพื่อให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งผลจากการดำเนินตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ชุมชนกลายเป็นชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน ดังนี้

1. การมีแหล่งอาหารในชุมชนเป็นของตนเอง
2. การมีแหล่งธรรมชาติ ต้นไม้ ป่าไม้ มากขึ้น
3. สังคมดีขึ้น เนื่องจากปัญหาทางด้านหนี้สินและยาเสพติดหมดไป

4. ชาวบ้านไม่ต้องโยกย้ายแรงงานไปทำงานต่างถิ่นอีกต่อไป เนื่องจากมีกินมีใช้ หรือได้กลับมาอยู่ถิ่นเดิมของตนเอง

5. ลูกหลานคนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้การพึ่งตนเอง

นอกจากนั้น ยังทำให้คนในชุมชนมีความรักความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้เห็นว่า ชุมชนบ้านคำปลาหลายมีศักยภาพและมีจุดเด่น เพราะผู้นำชุมชนขยัน ซื่อสัตย์ และมีวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหา และที่สำคัญ คือ สมาชิกในชุมชนมีความสามัคคี ช่วยกันอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดพลังชุมชนในการแก้ไขปัญหา ทำให้ชาวบ้านมีงานทำตลอดทั้งปี ลดปัญหาการว่างงานและลดการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ และในตัวเมือง ผลของความสำเร็จโดยสรุปเกิดจาก 3 ปัจจัยที่สำคัญ คือ

1) ผู้นำชุมชนมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำทางธรรมชาติ สามารถคิด ทำ และแก้ไขปัญหาได้ เป็นแกนหลักในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถหล่อหลอมจิตใจของลูกบ้านให้เป็นหนึ่งเดียวได้

2) สมาชิกในชุมชนมีความสามัคคี ช่วยเหลือและเกื้อกูลกัน มีความขยันหมั่นเพียร ช่วยให้ชุมชนมีความมั่นคง ยืนหยัดอยู่ได้

3) มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหา เช่น การจัดการอบรม ประชุม และดูงาน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา รวมถึงปัจจัยด้านอื่นที่มีผลต่อชุมชน

จากปัจจัยดังกล่าวถือเป็นกลยุทธ์ที่สามารถเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็งที่จะก้าวไปพร้อมเทคโนโลยีที่มีการพัฒนามากยิ่งขึ้น และรู้จักนำเอาประสบการณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนได้อย่างลงตัว การหันกลับมาใช้ชีวิตแบบวิถีชีวิตชนบทไทยในขณะที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ขาดความมีชีวิตชีวาในการที่จะได้สัมผัสและรับรู้ในธรรมชาติ ผลการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้นำและชาวบ้านทำให้ชุมชนบ้านคำปลาหลายมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก โดยได้รับประกาศให้เป็นชุมชนดีเด่นทั้งในระดับจังหวัด และระดับประเทศ เช่น รางวัลหมู่บ้านสุดยอดแหล่งเรียนรู้ จากกระทรวงศึกษาธิการ รางวัลหมู่บ้านกิจกรรมพัฒนาชุมชนดีเด่น จากกรมการพัฒนาชุมชน รางวัลหมู่บ้านพัฒนาคุณภาพชีวิตผ่านเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน 32 ตัวชี้วัดจากกรมประชาสงเคราะห์ รางวัลกลุ่มบริหารและจัดการกลุ่มดีเด่น คนในชุมชนบ้านคำปลาหลายมีกิจกรรมร่วมกันทำให้คนในชุมชนมีสิ่งที่จะต้องร่วมกันทำ ทำให้เกิดความสามัคคี ความปรองดองกัน ทำให้เกิดเครือข่าย มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชนที่เข้ามาสนับสนุน (ไวพจน์ ดวงจันทร์, จุฑามาส ทองบัวรุ่ง และภูมิพัฒน์ ชมภูวิเศษ, 2560)

ปัจจุบันประชาชนในชุมชนบ้านคำปลาหลายได้ปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เกิดการรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาความเป็นอยู่ คนในชุมชนเริ่มพัฒนาตนเองอย่างเรื่อยมา เริ่มด้วยการทำเกษตรแบบผสมผสานที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงฤดูกาลที่เหมาะสม เน้นการใช้ชีวิตแบบพอเพียง พออยู่พอกินและพึ่งตนเองเป็นหลักตาม

แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเมื่อปัญหาความเป็นอยู่ของคนในชุมชนได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้น ชาวบ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชาวบ้านก็ได้มีการระดมความคิด เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาต่างๆที่ยังคงมีอยู่ จึงได้มีการจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ขึ้นมาเพื่อส่งเสริมอาชีพ เพื่อสร้างรายได้แก่คนในชุมชน แม้จะได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐบ้าง แต่ชาวบ้านก็มีความจำเป็นที่ต้องพึ่งตนเองด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการลงทุน ชาวบ้านจึงมีการรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์และระดมทุนเพื่อให้ชาวบ้านสามารถกู้ยืมไปเพื่อทำการเกษตรได้ ต่อมาชุมชนบ้านคำปลาหลายก็ได้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพและกลุ่มกิจกรรมหลากหลายมากขึ้น เช่น กลุ่มเกษตรผสมผสาน ธนาคารข้าว กลุ่มโคเนื้อ-กระบือ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มทอผ้าและตัดเย็บเสื้อผ้า ศูนย์สาธิตการตลาด และกลุ่มอนุรักษ์เกษตรอีสาน

“ผมว่าคนอีสานแต่ละครัวเรือนมีที่ดินกันเยอะนะ แต่ไม่ค่อยใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่างก็ทิ้งที่ไร่ ที่นา ที่ทำกิน แล้วไปหารับจ้าง ทำงานรายวันในเมืองหลวง สังคมของคนอีสานเป็นสังคมที่น่ายำแย่เพราะเป็นสังคมที่มีแต่ความเอื้ออาทรกัน และกันอย่างแท้จริง ทั้งที่ความเป็นอยู่ของแต่ละคนก็ไม่ดี หรือแตกต่างกันมากนักของคนในชุมชน แต่คนก็ยังมีความใจต่อกัน เมื่อเทียบกับสังคมเมืองหรือที่เมืองนอกบ้านของผม เพราะคนอังกฤษส่วนใหญ่ไม่มีบ้าน ไม่มีที่ดิน คนที่มีที่ดินและบ้านอยู่มีแต่คนรวยๆเท่านั้น และคนอังกฤษในชนบทก็จะมีแต่คนรวยที่มีเงินที่สามารถซื้อที่ดินได้ เมื่อเทียบกับสังคมในชนบทของไทยมันแตกต่างกันมาก(บทสัมภาษณ์นายมาร์ติน วิลเลอร์ วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

ความรู้ความเข้าใจในสิทธิการถือครองที่ดินตามกฎหมายและป่าชุมชนของประชากรในชุมชน

ส่วนนี้ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับระบบกรรมสิทธิ์ในการถือครองที่ดินของคนในชุมชน รวมถึงปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการผลิตและรายได้ของเกษตรกรคือสิทธิในการถือครองที่ดิน เนื่องจากคนในชุมชนชนบทส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรมีรายได้น้อยบางคนไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง สิทธิในการถือครองที่ดินถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่เกษตรกรต้องรู้และเข้าใจ รวมถึงสิทธิต่างๆที่บุคคลมีต่อที่ดิน สิทธิดังกล่าวยังรวมถึงสิทธิในการใช้และการเป็นเจ้าของ

รวมถึงลักษณะการถือครองที่ดินในแบบต่างๆที่มีผลต่อการผลิตและรายได้ของเกษตรกร

สิทธิในการถือครองที่ดินในประเทศไทยมีหลายประเภททั้งที่สามารถซื้อขายได้และซื้อขายไม่ได้มีทั้งแบบโอนกรรมสิทธิ์ได้ และเป็นเพียงหนังสือแสดงสิทธิ์การทำกิน หรือทำประโยชน์ในที่นั้นซึ่งไม่ใช่กรรมสิทธิ์ที่ดินนั้นสามารถแบ่งเอกสารสิทธิ์ จากข้อมูลการถือครองที่ดินตามกฎหมายของประชากรในชุมชนบ้านคำปลาหลาย ชี้ให้เห็นว่าประเภทของเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดินส่วนใหญ่จะเป็นหนังสือแสดงสิทธิ์ประเภทหนังสือแสดงการทำประโยชน์ (น.ค.3) มากถึงร้อยละ 57.50รองลงมาคือ โฉนดที่ดิน(น.ส.4) ร้อยละ 27.50หนังสือรับรองการทำประโยชน์(น.ส.3) ร้อยละ 12.50 และแบบยื่นภาษีบำรุงท้องที่(ภ.บ.ท.5) ร้อยละ 1.50ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการถือครองที่ดินตามกฎหมาย (n = 40)

การถือครองที่ดินตามกฎหมาย	จำนวน	ร้อยละ
หนังสือแสดงการทำประโยชน์ (น.ค.3)	23	57.50
โฉนดที่ดิน (น.ส.4)	11	27.50
หนังสือรับรองการทำประโยชน์ (น.ส.3)	5	12.50
แบบยื่นภาษีบำรุงท้องที่ (ภ.บ.ท.5)	1	2.50

ในด้านความเข้าใจของคนในชุมชนที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของคนในชุมชนในการใช้ประโยชน์ที่ดินทำกิน และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการบริหารจัดการพื้นที่ทำกินของตนเอง ซึ่งพบว่า ลักษณะการใช้ที่ดินของคนในชุมชนแบ่งพื้นที่ในการเพาะปลูกตามความเหมาะสมประเภทพืชไร่ เช่น อ้อย มัน ฯลฯ พื้นที่น้ำท่วมไม่ถึงในฤดูฝน และขุดสระน้ำ ร้อยละ 77.50 และแบ่งพื้นที่นาข้าว หลังการเก็บเกี่ยวปลูกพืชหมุนเวียน หรือพืชไร่ เช่นมันสำปะหลังที่มีอายุ 6-8 เดือน ฯลฯ ร้อยละ 22.50รวมถึงการบริหารจัดการพื้นที่ทำกินของตนเองด้วยการวางแผนเพาะปลูกของครัวเรือน แผนทำการเกษตร 1 ปี และ 3 ปี ร้อยละ 50.00

ตลอดทั้งมีการวางแผนในการใช้น้ำด้วยการขุดสระเพื่อกักเก็บน้ำ ร้อยละ 5.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้ความเข้าใจในการใช้ประโยชน์ที่ดินทำกินและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ทำกิน (n = 40)

ลักษณะการใช้ที่ดิน	จำนวน	ร้อยละ
- แบ่งพื้นที่ในการเพาะปลูกตามความเหมาะสม ประเภทพืชไร่ เช่น อ้อย มัน ฯลฯ พื้นที่น้ำท่วมไม่ถึงในฤดูฝน และขุดสระน้ำ	31	77.50
- พื้นที่นาข้าวหลังการเก็บเกี่ยวปลูกพืชหมุนเวียน พืชไร่ เช่นมันสำปะหลังที่มีอายุ 6-8 เดือน ฯลฯ	9	22.50
การบริหารจัดการพื้นที่ทำกิน		
- มีการวางแผนเพาะปลูกของครัวเรือน แผน 1 ปี และ 3 ปี	20	50.0
- มีการวางแผนการใช้น้ำด้วยการขุดสระเพื่อกักเก็บน้ำ	20	50.0

สภาพปัญหาที่เกิดจากการบุกรุกพื้นที่สาธารณะในเขตพื้นที่ชุมชนบ้านคำปลาหลาย หมู่ที่ 9 ต.บ้านดง อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น

ประวัติและปัญหาที่เกี่ยวกับการบุกรุกป่าชุมชนและการแก้ไขปัญหาของคนในชุมชนจะเห็นได้ว่า มีการตัดไม้ทำลายป่าเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ส่วนตัวมีมากถึงร้อยละ 62.50ทำให้พื้นที่ทางการเกษตรไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ ร้อยละ 37.50 การบุกรุกป่าเพื่อขยายพื้นที่ทำกินร้อยละ 25.50สภาพป่าชุมชนในปัจจุบันเป็นป่าที่กำลังพัฒนามากถึงร้อยละ 87.50เป็นป่าที่สมบูรณ์ ร้อยละ 12.50การแก้ไขปัญหาป่าชุมชนของคนในชุมชน มีการเสริมสร้างความร่วมมือของคนในชุมชนในการอนุรักษ์และหวงแหนป่าชุมชน ร้อยละ 60.00 การฟื้นฟูป่าชุมชนโดยการปลูกป่าทดแทนในพื้นที่ป่าชุมชนและเขตอุทยานฯ ร้อยละ 22.50การส่งเสริมให้คนในชุมชนปลูกต้นไม้เพิ่มในที่ของตัวเองร้อยละ 17.50การเข้าไปมีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่อุทยานในการฟื้นฟูและแก้ไขปัญหาของป่าชุมชนและเขตอุทยานแห่งชาติเข้าร่วมโครงการ

ต่าง ๆ เช่น การปลูกป่าทดแทน และการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า ร้อยละ 67.50 การเฝ้าระวังภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้น ร้อยละ 20.00 ชาวบ้านไม่เผาทำลายต่อซึ่งข้าวหรือที่ปลูกร้างว่างเปล่า หลังการเก็บเกี่ยว หรือพื้นที่ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์โดยใช้วิธีไถ กลับแทนการเผาทำลาย ร้อยละ 12.50 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ การบุกรุกป่าชุมชนและการแก้ไขปัญหาของชุมชน (n = 40)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประวัติและปัญหาที่เกี่ยวข้องในการบุกรุกป่าชุมชน		
การตัดไม้ทำลายป่าเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว	25	62.50
พื้นที่ทางการเกษตรไม่สามารถเก็บกักน้ำได้	15	37.50
การบุกรุกป่าเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน	10	25.50
สภาพป่าชุมชนในปัจจุบัน		
เป็นป่าที่กำลังพัฒนา	35	87.50
เป็นป่าที่สมบูรณ์	5	12.50
การแก้ไขปัญหาป่าชุมชนของคนในชุมชน		
การเสริมสร้างความร่วมมือของคนในชุมชนในการอนุรักษ์และหวงแหนป่าชุมชน	24	60.00
การฟื้นฟูป่าชุมชนโดยการปลูกป่าทดแทนในพื้นที่ป่าชุมชนและเขตอุทยานฯ	9	22.50
ส่งเสริมให้คนในชุมชนปลูกต้นไม้เพิ่มในที่ของตัวเอง	7	17.50
การเข้าไปมีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่อุทยานในการฟื้นฟูและแก้ไขปัญหาของป่าชุมชนและเขตอุทยานแห่งชาติ		
เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ เช่น การปลูกป่าทดแทน การอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า	27	67.50
การเฝ้าระวังภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้น เช่น ไฟป่า	8	20.00
ไม่เผาทำลายต่อซึ่งข้าวหรือที่ปลูกร้างว่างเปล่าหลังการเก็บเกี่ยว หรือเผาพื้นที่ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์โดยใช้วิธีไถกลับแทน	5	12.50

การถอดบทเรียนการบริหารจัดการพื้นที่ทำกิน และพื้นที่สาธารณะประโยชน์ของชุมชน

ในส่วนนี้ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะการใช้ประโยชน์ที่ดินทำกิน พื้นที่ป่าชุมชน การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการบริหารจัดการพื้นที่ทำกินของตนเอง และพื้นที่สาธารณะประโยชน์

การบริหารจัดการพื้นที่ทำกิน

บ้านคำปลาหลายมีพื้นที่อยู่เหนือเขื่อนอุบลรัตน์จึงไม่ได้รับน้ำจากเขื่อนและมีน้ำไม่เพียงพอในการทำเกษตรกรรมในช่วงฤดูแล้ง เป็นพื้นที่ลุ่มดอนและลาดชัน ดินส่วนใหญ่เป็นดินทราย การประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรจึงมีปัญหาเพราะการซึมผ่านของน้ำรวดเร็วมาก หน้าแล้งก็จะแล้งมาก ป่าธรรมชาติถูกทำลาย เนื่องจากก่อนหน้านี้มีการสัมปทานป่า จึงเป็นเหตุให้พื้นดินไม่สามารถอุ้มน้ำหรือกักเก็บน้ำได้ และทำให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ปัญหาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้ทำให้คนในชุมชนมีการรวมตัวกันขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนโดยเริ่มจากการเรียนรู้ร่วมกันและการจัดการปัญหาด้วยแนวทางตามพระราชดำริ ด้วยการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาโดยการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ขึ้น เพื่อร่วมกันวางแผนการใช้น้ำและสามารถมีน้ำใช้ตลอดฤดูกาล รวมถึงการนำน้ำที่ใช้แล้วนำมาใช้ใหม่โดยการบำบัดน้ำเสียให้เป็นน้ำที่มีคุณภาพด้วยวิธีทางชีวภาพ

การวางแผนชีวิตของชุมชนบ้านคำปลาหลายประกอบไปด้วยแผนการเพาะปลูก 1 ปี และ 3 ปี มีการจัดสรรพื้นที่ในชุมชน บริเวณใดที่ใช้ในการเพาะปลูก และบริเวณใดที่ใช้ในการขุดสระน้ำ มีการจัดสรรน้ำ มีระบบประปาภูเขา และการใช้น้ำอย่างประหยัด มีการรวมกลุ่มอาชีพ และการพัฒนาการเรียนรู้ของชาวบ้านเพื่อการพัฒนาอาชีพ มีการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้บ้านคำปลาหลาย เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเผยแพร่การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตแบบพอเพียงจากการปฏิบัติจริงสู่ชุมชนอื่น ๆ และกลุ่มที่สนใจทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

“ชุมชนบ้านคำปลาหลายจึงเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยการขุดสระน้ำกระจายอยู่ตามแปลงเกษตรของสมาชิกทุกครัวเรือน จนทำให้มีแหล่งน้ำสระน้ำถึง

115 บ่อ (เฉลี่ย 3 บ่อต่อ 1 ครัวเรือน) แต่ละบ่อมีขนาดกว้าง 20 เมตร ยาว 40 เมตร ลึก 3 เมตร สำหรับการเกษตร และทุกครัวเรือนจะมีโอ่งน้ำสำหรับกักเก็บน้ำฝนเพื่อบริโภคได้ตลอดปี และรวมถึงการจัดทำการวางแผนชีวิต วางแผนการเพาะปลูกของแต่ละครัวเรือน และจัดแผนชุมชนสำหรับการจัดสรรที่ดิน แหล่งน้ำ โดยยึดหลักการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

(สัมภาษณ์ นายหนูไทย วันปรีดาผู้ใหญ่บ้าน บ้านคำปลาหลาย วันที่ 10 มิถุนายน 2559)

การบริหารจัดการป่าชุมชน

จากการศึกษาความรู้ความเข้าใจในป่าชุมชนของชาวบ้านบ้านคำปลาหลาย พบว่า คนในชุมชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจความหมายของป่าชุมชน กล่าวคือ เป็นป่าที่คนในชุมชนและองค์กรในชุมชนต้องร่วมกันรักษาไว้เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ 90 เป็นป่าที่ประชาชนสามารถเก็บผลผลิตได้จากป่า โดยไม่ทำลายป่า ร้อยละ 7.50 และการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจเองว่าต้องทำอะไรเมื่อไหร่ ร้อยละ 2.50

วัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการป่าชุมชนเพื่อฟื้นฟูพื้นที่เสื่อมโทรมด้วยการปลูกป่าทดแทน ร้อยละ 62.50 เพื่ออนุรักษ์ป่าชุมชน และเพื่อความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืน ร้อยละ 25.00 และเพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการป่าชุมชน ร้อยละ 12.50

ประโยชน์จากพื้นที่ป่าชุมชนรักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อมเพราะเป็นป่าต้นน้ำ ร้อยละ 82.50 เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าและเพื่อการดำรงชีพโดยการเก็บของป่า เช่น ฟืน ผักสมุนไพร ร้อยละ 22.50

การบริหารจัดการป่าชุมชนของคนในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของคนในชุมชนในการรักษาป่าชุมชน ร้อยละ 52.50 อนุรักษ์ฟื้นฟู ควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติของป่าชุมชน ร้อยละ 35.00 เป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลป่าชุมชนทั้งภายในชุมชนและนอกชุมชน ร้อยละ 12.50 การกำหนดกฎเกณฑ์ร่วมกันของคนในชุมชนเพื่อควบคุมการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน ทราบ ร้อยละ 100.0 การเข้ามามีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่ในกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่

เกี่ยวกับการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าชุมชนเข้าร่วม ร้อยละ 77.50 ไม่เข้าร่วม ร้อยละ 22.50 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์พื้นที่ป่าชุมชนและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณประโยชน์ (n = 40)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์พื้นที่ป่าชุมชนและการมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ
ความหมายของป่าชุมชน		
ป่าที่คนในชุมชนและองค์กรในชุมชนต้องร่วมกันรักษาไว้เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	36	90.00
ป่าที่สามารถเก็บผลผลิตได้จากป่าโดยไม่ทำลายป่า	3	7.50
การใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจเองว่าต้องทำอะไรเมื่อไหร่	1	2.50
วัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการป่าชุมชน		
เพื่อฟื้นฟูพื้นที่เสื่อมโทรมด้วยการปลูกป่าทดแทน	25	62.50
เพื่ออนุรักษ์ป่าชุมชนและเพื่อความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและยั่งยืน	10	25.00
เพื่อสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการป่าชุมชน	5	12.50
ประโยชน์จากพื้นที่ป่าชุมชน		
รักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อมเพราะเป็นป่าต้นน้ำ	33	82.50
เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า และเพื่อการดำรงชีพโดยการเก็บของป่า เช่น ฟืน ผักสมุนไพร	7	17.50
การบริหารจัดการป่าชุมชนของคนในชุมชน		
เสริมสร้างความสามัคคีของคนในชุมชนในการรักษาป่าชุมชน	21	52.50
อนุรักษ์ฟื้นฟู ควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติของป่าชุมชน	14	35.00
เป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลป่าชุมชนทั้งภายในชุมชนและนอกชุมชน	5	12.50

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์พื้นที่ป่าชุมชนและการมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ
การกำหนดกฎเกณฑ์ร่วมกันชุมชนเพื่อควบคุมการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน		
ทราบ	40	100.00
ไม่ทราบ	-	-
การมีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่ในกิจกรรม โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าชุมชน		
เข้าร่วม	31	77.50
ไม่เข้าร่วม	9	22.50

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาประวัติความเป็นมา สภาพปัจจุบันของชุมชนบ้านคำปลาหลาย หมู่ที่ 9 ต.บ้านดง อ.อุบลรัตน์ จ.ขอนแก่น พบว่า ประชาชนในชุมชนบ้านคำปลาหลายเมื่อครั้งอดีตได้ประสบผลกระทบและประสบปัญหาความยากจนรวมทั้งสภาพดินฟ้าอากาศที่ไม่ค่อยอำนวยในการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทางการเกษตร ซึ่งถือได้ว่าเป็นอาชีพหลักของคนในชุมชนจนก่อให้เกิดการรวมตัวกันของคนในชุมชน และมีการปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพใหม่ที่มีความหลากหลายทางด้านอาชีพมากยิ่งขึ้น และมีการรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาอาชีพ รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนของตน รวมถึงการรวมตัวกันเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรทางธรรมชาติที่เป็นพื้นที่สาธารณะประโยชน์ที่คนในชุมชนใช้ร่วมกัน และยังรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าชุมชนและการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพต่าง ๆ ในชุมชนของตน ในปัจจุบันชุมชนบ้านคำปลาหลายได้เกิดการพัฒนาดินตนเองอย่างต่อเนื่องจากหมู่บ้านที่ขึ้นชื่อว่าเป็นหมู่บ้านที่ยากจนที่สุดในอำเภออุบลรัตน์จนกลายเป็นหมู่บ้านที่มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในลำดับต้น ๆ ของอำเภออุบลรัตน์ สอดคล้องกับการศึกษาของกังสดาล เขารั้ววัฒนกุล

(2558) ที่ศึกษาการบริหารจัดการป่าโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน: กรณีศึกษาป่าชุมชนร่มโพธิ์ทอง อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า การบริหารจัดการป่าชุมชนร่มโพธิ์ทองประสบความสำเร็จลงได้เพราะสมาชิกในชุมชนร่มโพธิ์ทองเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการป่าทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มป่าชุมชน การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการป่าชุมชน การมีส่วนร่วมในการกำหนดและรักษากติกาป่าชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนเกี่ยวกับป่าชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าว ส่งผลให้สมาชิกในชุมชนรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ และสอดคล้องกับการศึกษาของธีรวงศ์ เหล่าสุวรรณและคณะ (2559) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชน: กรณีศึกษาป่าชุมชน โคกกระโหลงโป่งแดง ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคามพบว่า การจัดการป่าชุมชนโคกกระโหลงโป่งแดงมีพัฒนาการมาอย่างยาวนานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกิดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาซึ่งชุมชนต้องเผชิญและร่วมกันทำให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ผลจากการศึกษาความรู้ความเข้าใจในสิทธิการถือครองที่ดินของชุมชนบ้านคำปลาหลายซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าสาธารณะ พบว่า การถือครองที่ดินส่วนใหญ่เป็นหนังสือแสดงการทำประโยชน์ (น.ค. 3) ถึงร้อยละ 57.50 ส่วนที่เป็นโฉนด (น.ส.4) ร้อยละ 27.50 และหนังสือรับรองการทำประโยชน์ (น.ส.3) ร้อยละ 12.50 คนในชุมชนส่วนใหญ่เข้าใจเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ที่ดินตนเองได้ถือครองและทราบในสิทธิการถือครองที่ดินของตนเอง ส่วนในเรื่องของการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะประโยชน์และป่าชุมชนที่มีการบุกรุกป่าชุมชน จะเห็นได้ว่า การตัดไม้ทำลายป่าเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวที่มีมากถึง ร้อยละ 62.50 เป็นเหตุให้พื้นที่ทางการเกษตรไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ ร้อยละ 37.50 รวมถึงการบุกรุกป่าเพื่อขยายที่ทำกินที่มีมากถึง ร้อยละ 25.50 ซึ่งการบุกรุกป่าเพื่อทำลายทรัพยากรทางธรรมชาตินั้นส่งผลกระทบโดยตรงในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรของคนในชุมชนและส่งผลรวมในระดับประเทศ แต่การที่จะได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในชุมชน

ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ดำเนินการได้โดยง่าย เนื่องจากหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามารับผิดชอบความต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหาและกำกับดูแล ตลอดทั้งคนในชุมชนเองที่ยังขาดจิตสำนึกหรือเล็งเห็นประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ผู้ศึกษามองว่า หน่วยงานที่น่าจะทำเรื่องนี้ได้ดีที่สุด คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดและยังอยู่ตรงกลางระหว่างประชาชนกับหน่วยงานของรัฐ ฯลฯ และยังเป็นผู้ที่รับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเขตชุมชนที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี แต่ท้องถิ่นต้องมีศักยภาพแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญ คือ ต้องอาศัยความร่วมมือกับชุมชนสอดคล้องกับการศึกษาของกังสดาล เชาววัฒนกุล (2558) ที่พบว่า ท้องถิ่นควรทำการส่งเสริมให้ชุมชนออกแบกติกา การนำความเชื่อและจารีตประเพณีแห่งท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการออกกฎหมายระดับพระราชบัญญัติรองรับสิทธิของชุมชน และสอดคล้องกับการศึกษาของพิมจันทร์ แสงจันทร์ ศาสวัต แพ่งแพ และ วิมล มิ่งระสิทธิ์ (2557) ที่ศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาป่าชุมชน เขาราวเทียนทองจังหวัดชัยนาท พบว่าประชาชนในพื้นที่ตำบลเนินขาม ตำบลกระบกเตี้ย อำเภอเนินขาม ตำบลเด่นใหญ่ ตำบลไพรนกยูง อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ซึ่งมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชนเขาราวเทียนทองมีความสัมพันธ์กับการรับรู้และความเข้าใจกับการจัดการป่าชุมชน ดังนั้น หากจะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนก่อน

จากการถอดบทเรียนประสบการณ์ของประชาชนในชุมชนในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าชุมชนซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนหนึ่งของป่าสงวนแห่งชาติที่เคยถูกบุกรุกในอดีต ผู้วิจัยพบว่าการเปิดโอกาสให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ซึ่งเป็นทรัพยากรของชุมชน ให้

ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรของท้องถิ่นด้วยตนเอง นับเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดศักยภาพในการอนุรักษ์(สุชาติ ชูเอน, 2555) และดำรงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพ นอกจากนี้ยังทำให้ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศ และมีความผูกพันกับป่ามาใช้ประโยชน์ในชุมชน ในปัจจุบันได้มีการศึกษาและแพร่หลายเกิดเป็นการจัดการที่เรียกว่าป่าชุมชน ซึ่งให้โอกาสประชาชนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการและดูแลรักษาป่าเป็นเวลานานมีโอกาสมิสิทธิที่จะจัดการป่าไม้ของชุมชนได้อย่างยั่งยืน แนวคิดนี้จึงได้รับการยอมรับและพัฒนา รูปแบบของการจัดการป่าชุมชนที่หลากหลายมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการจัดการป่าชุมชนผ่านนโยบายของรัฐ การร่างกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการป่าชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในการ ดูแลป่าชุมชนมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ เตือนนภา ภูทอง (2561) ที่ศึกษาการจัดการป่าชุมชนเพื่อความยั่งยืนโดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมสาธารณะและจารีตประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือ พบว่า การมีส่วนร่วมของพลเมืองในการจัดการป่าชุมชนไหล่ล่งขอต่ออำเภอพร้าวจังหวัดเชียงใหม่ และตำบลแม่สิน อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุโขทัย ไม่ได้เป็นเครื่องรับประกันความสำเร็จของอุตสาหกรรมในทุกเรื่อง แต่ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนมีผลต่อคุณภาพในการจัดการป่าชุมชนอย่างเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน การดำเนินแนวทางจัดการป่าชุมชน ไม่ได้มีสูตรสำเร็จตายตัวสามารถนำไปใช้ได้ทุกที่ เพียงแต่การทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคประชาชนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมตามแต่ละพื้นที่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

- 1) ควรมีการศึกษาถึงเหตุปัจจัยที่ทำให้เกษตรกรทำไมต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดจากการทำเกษตรกรรมเชิงเดี่ยวแบบดั้งเดิมมาเป็นการทำเกษตรกรรมแบบผสมผสานแบบยั่งยืนตามแนวพระราชดำริ
- 2) ควรศึกษาปัญหาการมีเอกสิทธิ์ในการถือครองที่ดิน และรวมถึงปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะอื่น นอกเหนือจากพื้นที่ป่าชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีแผนบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจนรวมถึงมีการติดตามประเมินผลที่ต่อเนื่องเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดและสามารถตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ชุมชนรู้จักคุณค่าประโยชน์ของป่าไปพร้อมกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ รัตนกระจ่างศรี. (2552).การจัดทำแนวเขตการใช้ที่ดินอย่างมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการความขัดแย้งในเขตป่าอนุรักษ์: กรณีศึกษาหมู่บ้านหินเหล็กไฟ ตำบลดอยแก้ว อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการใช้ที่ดินและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กังสดาล เขารั้ววัฒนกุล. (2558).การบริหารจัดการป่าโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน: กรณีศึกษาป่าชุมชนร่มโพธิ์ทอง อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 41(2), 19-31.
- จินตวิทย์ เกษมสุข. (2554). การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม. ค้นเมื่อ 18 สิงหาคม 2558, จาก <http://lib.vu.ac.th/ULIB/dublin.php?ID=13399115657>
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2543). การบริหารการพัฒนาชนบท เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- นิเวศ เตชะบุตร. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จังหวัดลำปาง. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีรพงศ์ เหล่าสุวรรณและคณะ. (2559). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชน: กรณีศึกษาป่าชุมชนโคกกระโหลง-โป่งแดง ตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม.วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 14(2), 149 – 169.
- เดือนนภา ภูทอง. (2561). การจัดการป่าชุมชนเพื่อความยั่งยืนโดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมสาธารณะ และจารีตประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่ภาคเหนือ, วารสารการบริหารและการจัดการ, 6(2), 80 – 94.
- พิมพ์จันทร์ แสงจันทร์, ศาสวัต แพ่งแพ และวิมล มิระสิงห์. (2557).รูปแบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาป่าชุมชน เขาราวเทียนทองจังหวัดชัยนาท. วารสารจันทร์เกษมสาร, 20(39), 19 – 28.
- ไวพจน์ ดวงจันทร์, จุฑามาส ทองบัวรุ่ง และภูมิพัฒน์ ชมภูวิเศษ. (2560). แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า จาก การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเภทของที่ระลึก : กรณีศึกษาแหล่งมรดกโลกบ้านเชียง ตำบลบ้านเชียง อำเภอนองหาน จังหวัดอุดรธานี.วารสารวิชาการสันตพล, 1(2), 1 – 8.
- ศิริชัย พันธุ์เจริญ. (2546). การปรับตัวของปกากะญอในการจัดการทรัพยากรตามแบบประเพณีภายใต้บริบทกฎหมายของรัฐ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สุชาวดี ชูเอน.(2555). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชน: กรณีศึกษาตำบลวังมะปราง อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง.วารสารวิทยบริการ, 23(3), 43 – 53.
- สุพิชานาย อภัยสุวรรณ. (2552). การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเมิงเหนือ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2555 – 2559.ค้นจาก https://www.nesdb.go.th/download/article/article_20160323112431.pdf
- อคิน รพีพัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภการพิมพ์.
- อานันท์ กาญจนพันธุ์ และมิ่งสรรพ ขาวสะอาด. (2538). วิวัฒนาการของการบุกเบิกที่ดินทำกินในเขตป่า: กรณีศึกษาภาคเหนือตอนบน.กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่)

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TISCO BANK

ชนิภรณ์ สุขเรือง^{1*} และ วชระ ยี่สุนเทศ²

CHANIPORN SUKREANG AND WACHARA YEESUNTED

บทคัดย่อ

การวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทีสโก้ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีจำนวนประชากร 1,155 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 298 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบ ได้แก่ t-test ANOVA Coefficient Regression และ Correlation

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีตำแหน่งงานในสำนักงานและมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี พนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนา ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิต พนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ ANOVA พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อันดับ 1 ด้านเวลาในการทำงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Master of Business Administration, Program Management, Kasem Bundit University

² รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Associate Professor, Kasem Bundit University

* Corresponding author. Email : munk_2018@outlook.co.th

ที่เพียงพอในแต่ละวัน อันดับ 2 ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ อันดับ 3 ด้านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อันดับ 4 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 0.01 0.03 และ 0.04 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร ; พนักงาน

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate factors affecting quality of life affecting organizational commitment of TISCO Bank employees. (Head Office) The study population is staffed by TISCO Bank. The sample size was 1,155 people. The sample size was 298. The sample was analyzed by means of descriptive statistics, mean percentages to describe the demographic data of the respondents and variables. The inferential statistics used were t-test, ANOVA, Coefficient Regression, and Correlation.

The results showed that most respondents were males aged 31-40 years. Have a marital status, have an Officer position and have less than 5 years of working experience. Tisco Bank employees (Headquarter) has the importance of quality of work life. The overall level is very important. The average order from descending to fair and adequate. The environment was characterized and safe. The opportunity to progress and develop. Acceptance by colleagues. And the balance between work and life. Tisco Bank employees Headquarters) has the importance of organizational commitment. The willingness to fully utilize the efforts in organizational work is at a very agreeable level. In addition, the willingness to use full effort in the workplace, the level of opinion of organizational commitment is at the level of agreement. The effect of different assumptions on each factor influences the organizational commitment. The ANOVA test showed that personal factors with age, working status, and length of work differed. Organizational change varies. Personal reasons, gender, educational level, different impact on organizational commitment are not different. Factors that affect quality of work life influence organizational commitment. Test results using regression statistics. The quality of work life was influenced by the organizational commitment, the number one, the time of work, the number of days, the second, the income and the welfare, the third. Significance of the experiments was 0.002 0.014 0.035 and 0.049 respectively.

Keywords : Quality of Life in Work ; Organizational Commitment ; Employees

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ของประเทศไทย มีการใช้หลักการบริหารด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้ความสามารถในการแข่งขันซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีการบริหารงานยุคใหม่การแข่งขันของสถาบันการเงินในประเทศปัจจุบันมีความรุนแรงมากขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมกันนโยบายของธนาคารแห่งประเทศไทยที่ต้องการเปิดเสรีทางการเงินและระบบสถาบันการเงิน ภายใต้ข้อตกลงต่างๆระดับประเทศ และการดำเนินงานแผนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเพื่อให้สถาบันการเงินไทยสามารถรับการแข่งขันจากสถาบันการเงินทั่วโลกได้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจไทยมากขึ้น ดังนั้นธนาคารต่างจึงต้องเร่งพัฒนาทั้งด้านผลิตภัณฑ์และการบริการให้เข้าถึงลูกค้ามากยิ่งขึ้นเพื่อรักษาฐานลูกค้าของตนเอง และขยายฐานลูกค้าเพิ่มขึ้นทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนรวมถึงองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาคนและ การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลกระทบต่อทั้งงานโดยตรงการนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานอันเป็นเป้าหมายหลักขององค์กรหากทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วนั้นจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศงานและชีวิตจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีพ ทั้งงานและชีวิตเปรียบเสมือนหน้าทั้งสองด้านของเหรียญที่จะต้องเกิดควบคู่กันไปในเวลา 24 ชั่วโมง ต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตอย่างเหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงถึงความสำคัญ และมองเห็นถึงปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความสุขสนุกกับงานไม่เบื่อหน่ายอันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลงโดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดแย้งกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน องค์กรต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่พนักงานต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุขงานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกัน

และกัน เมื่อชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องาน หรืองานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งพนักงาน ครอบครัว และองค์กรมีความเครียด หรือการพักผ่อนไม่เพียงพอ กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลงการทำงานในสภาวะที่เต็มไปด้วยการแข่งขันเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน ตลอดถึงปัญหาความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงานสูงขึ้นซึ่งเกิดจากสาเหตุของการขยายตัวของบริษัททำให้มีการรับสมัครพนักงาน การจ้างงานเพิ่มขึ้น ความเครียดและการเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้นความพึงพอใจในการทำงานลดลง และอาจเกิดปัญหาความขัดแย้ง การหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันไม่พึงได้ของพนักงาน อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานสูงขึ้น การรักษาพนักงานไว้กับองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อลดปัญหาที่มาจากผลการทบทวนการลาออกของพนักงาน ทั้งในต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายซึ่งมาจากผลผลิตจากการลาออกของพนักงาน อาจรวมถึงการสูญเสียฐานลูกค้าเก่าและต้องหาลูกค้าใหม่ผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรตลอดไป งานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เรียกว่าการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทิสโก้สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้สำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2552:35) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระ ในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

บุญแสง ชีวะภากร (2553:5) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะทางบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทนบางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกัน

สมยศ นาวิการ (2553:3) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาให้คนสามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้และให้คนทำงานที่น่าสนใจและมี

ความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

2. แนวคิดและทฤษฎีทฤษฎีคุณภาพชีวิต

Richard E. Walton (1973:11) อ้างถึงในได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 8 การ คือ

1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึkmั่นคงในงานที่ทำอยู่

4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานใน

ปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึก
ท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่
รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจน
รวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงาน
ได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
(Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความ
ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อน
ร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและ
การทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม
(Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตน
ประสบความสำเร็จและมีคุณค่าและเปิดโอกาสให้พนักงานได้
สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเอง
ได้อย่างไรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ
ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับ
ในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้
เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้
ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความ
เป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาค
ในการดูแลพนักงาน

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
(Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุล
ให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่
การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีส่วนที่เหมาะสม
ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้ง
ความก้าวหน้าในอาชีพ

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
(Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า
กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม
มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำ
ประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ

และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น
ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่ายานยนต์ของตนมีความ
รับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการ
ด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการ
ธรรมาภิบาลเมืองและอื่นๆ

3. แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

ชาวนูตมิ บุญชม (2553:7) ได้ให้ความหมายว่า
ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกดีของพนักงาน
ในองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและ
ส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันประกอบไปด้วยความรู้สึกว่า
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการยอมรับเป้าหมายและนโยบาย
การบริหารขององค์กรการทุ่มเทความพยายามในการ
ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ
องค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการ
ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สุภาภรณ์ อินทรประสาธ (2553:25) ได้ให้
ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของ
พนักงานที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกมา โดยมีความเต็มใจ
ที่จะปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
และพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ
ของตน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดี
และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554:11) ได้ให้ความหมายว่า
ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติหรือความรู้สึกของ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร
มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และ
มีความยินดีที่จะใช้ความสามารถที่ตนเอง
มีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียว
กับองค์กร นอกจากทศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมถึง
การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย
เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและ
ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สิน
ของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วม
ในทุกกิจกรรมขององค์กร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers
วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2552:46) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวและ
ลักษณะสำคัญความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ 3 ประการ คือ

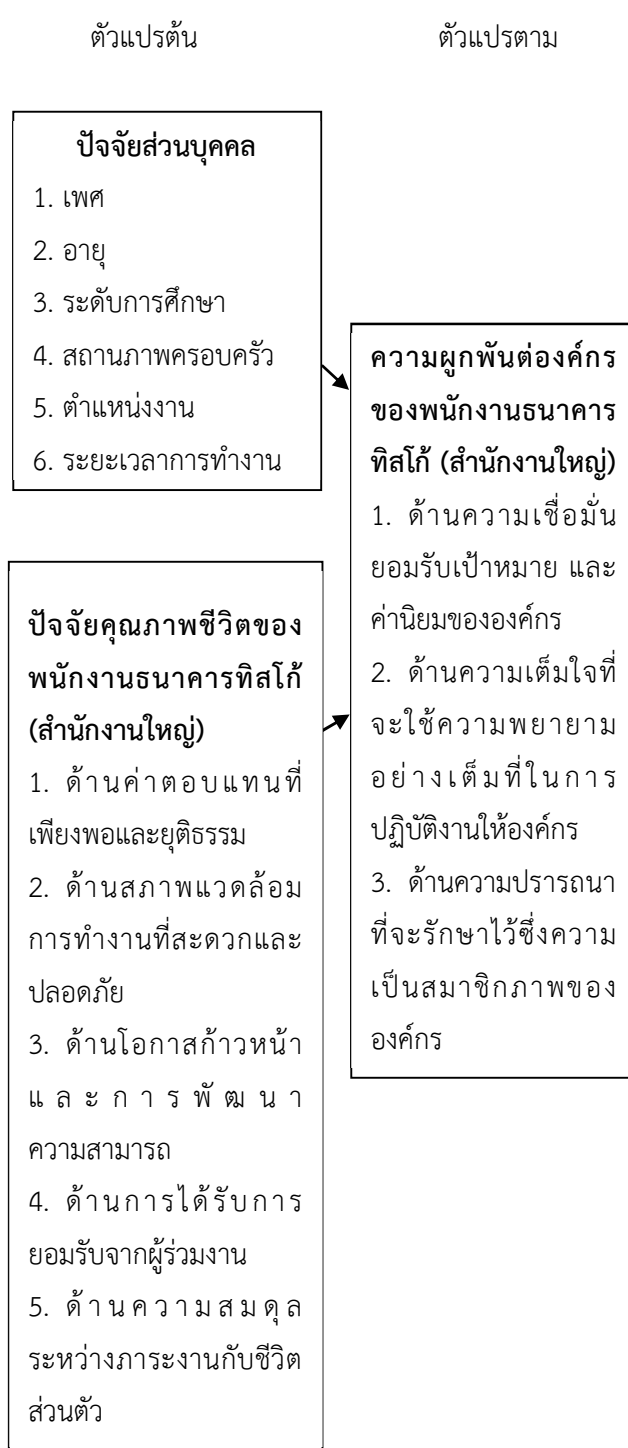
1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยอมรับ และ
พร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
อีกทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับ
องค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา
กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะใช้สติปัญญาทำงาน
อย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จ
อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผล
กระทบถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง
ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออก
ถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่จะอยู่
ปฏิบัติงานในฐานะบุคคลากรคนหนึ่งขององค์กร
อย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจาก
องค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้น ผู้ศึกษาได้อาศัยทฤษฎี
คุณภาพชีวิตและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร สรุปและ
ประสานเป็นกรอบแนวความคิด ในการศึกษาปัจจัยคุณภาพ
ชีวิต มี ผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้
(สำนักงานใหญ่) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานของธนาคารทิสโก้
(สำนักงานใหญ่) จำนวน เท่ากับ 1,155 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) จำนวนเท่ากับ 298 คน โดยการใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ (e) 0.05

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) ในช่วงเดือน มิถุนายน – ธันวาคม พ.ศ. 2561 ซึ่งใช้เวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 6 เดือน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) ครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคาร ทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยมีกระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัด

ข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งวิธีการให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สำคัญมาก
ระดับ 3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สำคัญน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

3. นำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 เพื่อหาค่า IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนและความถูกต้องครบโดยค่า IOC

$$IOC = \sum \frac{r}{n}$$

$$ICO = \frac{33.36}{40}$$

$$IOC = 0.83$$

จากการหาค่า IOC ของแบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ ผลออกมาได้มากกว่า 0.51 คือ 0.83 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเป็นแบบสอบถามได้

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวแทนจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำผลมาปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	22

จากตารางที่ 1 วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ได้เท่ากับ 0.92 สามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อทำงานวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)ต่อไปได้

5. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ใช้ค่าทางสถิติดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ทำการแจกแบบสอบถามและรับกลับคืนมาดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมินำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

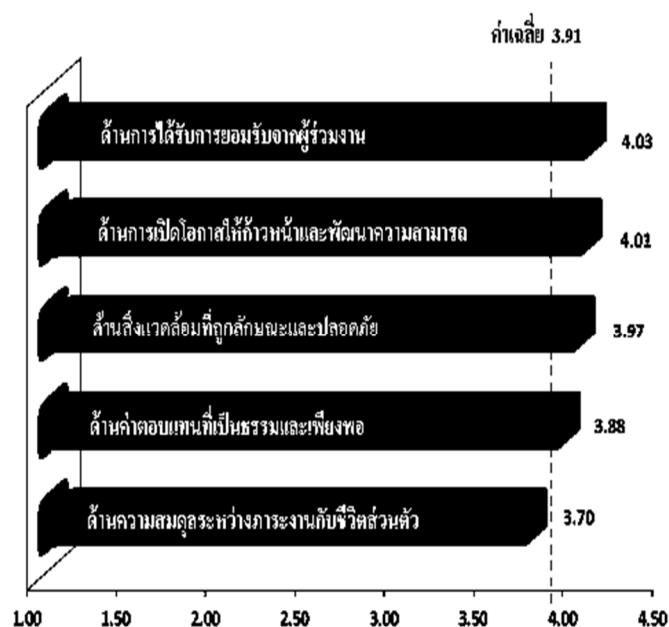
สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) Coefficient Regression

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 298 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.30 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.90 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.75 ตำแหน่งงาน Officer คิดเป็นร้อยละ 38.90 และมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)

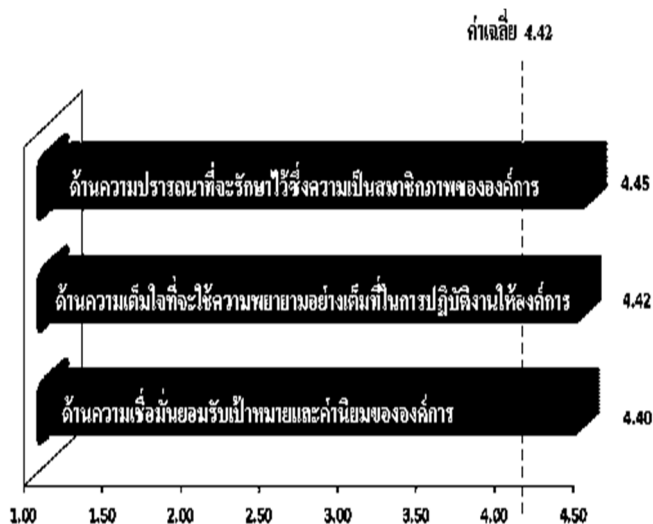


ภาพที่ 2 แสดงถึงภาพรวมระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพที่ 2 จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ภาพรวมระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91)

พนักงานของธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับสำคัญมาก 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.01) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) และด้านความสมดุลระหว่างภาระงาน กับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)



ภาพที่ 3 แสดงถึงภาพรวมระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพที่ 3 จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42) พนักงานของธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) ให้ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.45) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วง (ค่าเฉลี่ย =

4.42) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.40) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 2 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ความสำคัญต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ชาย	4.45	0.46	0.80	296	0.97
หญิง	4.41	0.47			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.97 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน
จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความ
แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม
โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการ
ทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ
พบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธ
H0 เมื่อค่า $P < .05$

ตารางที่ 3 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA
ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การจำแนกอายุ

ความสำคัญ						
ต่อ ความ	SS	df	MS	F	Sig.	
ผูก พัน ต่อ						
องค์การ						
ระหว่างกลุ่ม						
ภายในกลุ่ม						
รวม						
	2.79	3	0.93	4.63	0.00	
	62.83	294	0.21			
	65.63	297				

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way
ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัย
ส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกอายุ มีค่า
sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดย
ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-
test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐาน ที่
95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่า
น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วน
บุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกระดับ
การศึกษา

ระดับ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
การศึกษา					
ปริญญาตรี	4.44	0.46	1.21	296	0.52
ปริญญาโท	4.33	0.51			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกระดับการศึกษามีค่า มีค่า
Sig. เท่ากับ 0.52 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะ
มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะ
มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ H0 เมื่อค่า $P^* < 0.05$

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกสถานภาพ

ความสำคัญ					
ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.68	5	0.84	3.88	0.02
ภายในกลุ่ม	63.94	295	0.21		
รวม	65.63	297			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกสถานภาพ มีค่า sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ H0 เมื่อค่า $P^* < 0.05$

ตารางที่ 6 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตำแหน่งงาน

ความสำคัญ					
ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.71	3	0.90	4.22	0.00
ภายในกลุ่ม	62.91	294	0.21		
รวม	65.63	297			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตำแหน่งงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า $P < .05$

ตารางที่ 7 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกระยะเวลาการทำงาน

ความสำคัญ					
ต่อ ความ					
ผูก พัน ต่อ					
องค์การ					
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	0.85	3.99	0.00
ภายในกลุ่ม	63.06	294	0.21		
รวม	65.63	297			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกระยะเวลาการทำงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 แปลผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

H_1 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาคำตอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวหรือทุกตัว มีผลต่อตัวแปรตามอย่างไร และตัวแปรอิสระใดที่มีผลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ตัวตามได้ดี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) แบบปกติ (Enter) โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพที่ 4

ปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	อิทธิพล
	B	Std. Error	Beta			
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.01	.04	.02	.28	.77	ไม่สัมพันธ์
2. รายได้และสวัสดิการที่ได้รับ	.11	.04	.18	2.47	.01	สัมพันธ์
3. ค่าส่วนเวลาเื่อให้งานสำเร็จ	-.03	.16	-.00	-.20	.83	ไม่สัมพันธ์
ซึ่งแวดล้อมที่เอื้อลักษณะและปลอดภัย						
1. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	-.02	.04	-.03	-.55	.58	ไม่สัมพันธ์
2. บรรยากาศดีเอื้อต่อการทำงาน	-.00	.05	-.01	-.14	.88	ไม่สัมพันธ์
3. ความป้องกันความเสี่ยงที่ดี	.07	.04	.11	1.78	.07	ไม่สัมพันธ์
เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ						
1. งานเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	-.05	.04	-.07	-1.19	.23	ไม่สัมพันธ์
2. พัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	.09	.04	.13	1.97	.04	สัมพันธ์
3. เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ	.04	.03	.07	1.15	.25	ไม่สัมพันธ์
การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน						
1. ผู้ร่วมงานรับรู้และยอมรับ	.03	.05	.04	.62	.53	ไม่สัมพันธ์
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	.05	.04	.07	1.06	.29	ไม่สัมพันธ์
3. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อยู่เสมอ	.09	.04	.13	2.11	.03	สัมพันธ์
ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว						
1. มีเวลาทำงานเพียงพอในแต่ละวัน	.15	.04	.25	3.18	.00	สัมพันธ์
2. สอดคล้องเวลาการทำงาน	-.02	.04	-.04	-.57	.56	ไม่สัมพันธ์
3. ความสัมพันธ์ในครอบครัวน้อยลง	-.04	.02	-.08	-1.82	.07	ไม่สัมพันธ์

ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้แบบสอบถามจำนวน 298 ชุด เป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยค่า T-test One Way Anova การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Regression จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 298 คน พบว่าที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.3 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.9 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.7 5 ตำแหน่งงาน Officer คิดเป็นร้อยละ 38.9 และมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6

จากการศึกษาระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.89) มี 3 รายการ ประกอบด้วย การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.03) รายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.89) และทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ แม้ไม่ได้รับค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) มี 3 รายการ ประกอบด้วย มีการเตรียมความพร้อมสำหรับป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 4.05) สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข (ค่าเฉลี่ย = 3.97) และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ตามลำดับ

ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01) มี 3 รายการ ประกอบด้วย การสนับสนุนการพัฒนาความรู้โดยมีการจัดอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 4.07) งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.01) และการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03) มี 3 รายการ ประกอบด้วย มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และผู้ร่วมงานรับรู้ ยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) มี 3 รายการ ประกอบด้วย เวลาที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละวัน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) สมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวในแต่ละวัน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และการทำงานล่วงเวลาทำให้ความสัมพันธ์กับครอบครัวลดน้อยลง (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40) มี 2 รายการ ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจการเป็นพนักงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.51) และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ธนาคารจัดขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.30) ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42) มี 2 รายการ ประกอบด้วย พร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.45) พร้อมและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.39) ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42) มี 2 รายการ ประกอบด้วย พร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.45) พร้อมและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.39) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในส่วน
ของค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพกับสภาพ

เศรษฐกิจปัจจุบัน กำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอและสอดคล้องกับค่าครองชีพเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือสภาพแวดล้อมที่ทำงาน
ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่
ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ ให้เหมาะสมต่อ
การปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน
ทำให้พนักงานเกิดความสะอาดสบายสูงสุด

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนา
ความสามารถ ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือการเปิด
โอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการศึกษาต่อ โดยการ
สนับสนุนและจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นทุนการศึกษาสำหรับ
พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขสัญญาของ
องค์กร

4. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานประเด็น
ที่ควรได้รับการสนับสนุนคือผู้ร่วมงานรับรู้และยอมรับ
ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงความสามารถ
และศักยภาพ เช่น การจัดการแข่งขัน หรือเล่นเกมส์ เพื่อให้
เกิดการยอมรับและสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากขึ้น

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือเต็มใจ
ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยการกำหนดข้อบังคับ (KPI) ใน
การเข้าร่วมกิจกรรม บอกถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่
ชัดเจน

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่าง
เต็มที่ ในการปฏิบัติงานในองค์กร ประเด็นที่ควรได้รับ
การสนับสนุนคือพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อ
องค์กร โดยการให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทุ่มเททำงาน
หนัก เช่น การมอบรางวัลพนักงานดีเด่นให้เป็นรางวัล
พนักงานจะรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีกำลังใจ
ในการทำงาน

การนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง
ใน แต่ละด้าน

1. ด้านเวลาในการทำงานที่เพียงพอสามารถดำเนินการโดยองค์กรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ความสมดุลช่วงเวลาในการทำงานในแต่ละวัน และช่วงเวลาส่วนตัวในแต่ละวัน ให้มีเวลาเพียงพอต่อการพักผ่อนและดูแลสุขภาพร่างกายอย่างเหมาะสม

2. ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ สามารถดำเนินการโดยกำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอกับสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน และสอดคล้องกับค่าครองชีพเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกัน

3. ด้านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ สามารถดำเนินการโดยจัดกิจกรรมประจำหน่วยงานหรือประจำองค์กร เช่น Outing ประจำแผนก งานปีใหม่ประจำปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกันอยู่เสมอๆ

4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ สามารถดำเนินการโดยส่งเสริมให้พนักงานเข้าอบรมหลักสูตรเพิ่มเติม

ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตรงกับงานวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรม บรรยากาศในการทำงาน

2. มีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ควรศึกษาผลของความผูกพันต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงาน

3. การทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น กลุ่มตัวอย่างของพนักงานสำนักงานใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานประจำสาขา เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

- ณัทพล โตบาร์มีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง. สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- โชติรส คนรักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐรญา แฉ่งฉายา. (2559). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 4. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สุนิษา เพ็ญทรัพย์. (2559). การศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่ใช้บริการที่พักแบบบรีสอร์ตในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559. วิทยาลัยสันตพล อุตรธานี.

ปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

MARKET FACTORS THAT AFFECT BEHAVIOUR CHOOSING THE BEST BUFFET RESTAURANT IN A FIVE STAR HOTEL

กฤตณกร รูปเล็ก^{1*} และวัชรระ ยี่สุนเทศ²

KRITNAKORN ROOPLEK¹ AND WACHARA YEESUNTED²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว พฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ที่ใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว เลือกตัวอย่างจำนวน 330 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยค่า T-test One Way ANOVA การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Regression Analysis และ Correlation Coefficient ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย T-test F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท/องค์กรเอกชน ทำงานระดับปฏิบัติการ สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001- 45,000 บาท ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการใช้บริการเป็นการใช้บริการเพราะรสชาติและคุณภาพของอาหาร ใช้บริการเฉลี่ยเดือนละครั้ง ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครั้งต่อคนคือ 2,130 บาท นิยมบริโภคอาหารบุฟเฟต์นานาชาติ ทานมื้อเย็นกับครอบครัวในวันเสาร์ ช่วงเวลา 17.01-20.00 น. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวที่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่จัดจำหน่าย ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการให้บริการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาผู้บริหารห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวควรเลือกทำเลที่ตั้งของห้องอาหารที่การคมนาคมสะดวก อยู่ใกล้แหล่งชุมชน หากโรงแรมตั้งอยู่ไกลจากจุดขึ้นลงรถไฟฟ้า จัดให้มีบริการรถรับส่งอำนวยความสะดวก

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Master of Business Administration, Program Marketing, Kasem Bundit University

² รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Associate Professor, Kasem Bundit University

* Corresponding author. Email : kritnakorn_IS@outlook.co.th

เพิ่มเติมเป็นรอบช่วงเวลาของห้องอาหารในกรณีที่ลูกค้าไม่นำรถเข้ามาจอดที่โรงแรมปรับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนรูปแบบและชนิดของอาหารให้มีความหลากหลายอยู่เสมอ กำหนดราคาให้มีความเป็นมาตรฐานเหมาะสมกับคุณภาพออกแบบผังการจัดโต๊ะและที่นั่งภายในร้านให้ตั้งอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม รักษาความสะอาดอยู่เสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการรับประทานอาหารของลูกค้า จัดพนักงานบริการให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ใช้บริการ อบรมพนักงานให้มีความพร้อมในการให้บริการ และเน้นการใช้สื่อโฆษณาทั้งออฟไลน์และออนไลน์ให้ลูกค้ารับทราบการส่งเสริมการขายที่เป็นปัจจุบัน

คำสำคัญ : พฤติกรรมการใช้บริการ ; ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ; ห้องอาหารบุฟเฟต์

ABSTRACT

The study of market factors that affect the choice of buffet restaurants in five-star hotels. The purpose is to study the marketing mix affects the behavior of service buffet restaurant in a five star hotel Behavior service buffet restaurant in a five star hotel and the relationship between marketing mix behavior. the selection of buffet restaurants in five-star hotels. The population in this study. The buffet restaurants in five-star hotels. The selected sample of 330 questionnaires were used. Research and statistical analysis, including statistics, percentage, mean and variance by the T-test One Way ANOVA analysis Correlation Regression Analysis and Correlation Coefficient percentage average T-test F-test. (One-Way ANOVA).

The study found that the majority of respondents are female, aged 21-30 years Bachelor's degree career employees, company/corporate. Operating level Marital status single, average monthly income 35,001-45,000 baht marketing mix, a factor that has an impact on behavioural services in many levels, overview. The behavior of the service using the service because of the taste and quality of the food. Average once a month. The average cost per transaction is baht 2,130 per person, buffet food commonly consumed. Eat dinner with their families on Saturday. 05.01- 08.00 p.m. Time period effect hypothesis testing found that the samples that are gender, age, marital status, educational level, occupation level, position and average monthly income for different affects behaviour, choosing the best buffet restaurant in five star hotels and the different factors of marketing mix price product at vendor side of marketing processes, services, influencing behaviour, choosing the buffet restaurant in the five-star hotel where the statistical significance level 0.05

Suggestions from the Executive Education dining room buffet in a five-star hotel should select the location of the restaurant location. Located near the community. If the hotel is located far from the BTS sky train to provide shuttle service for additional facilities around the time of the restaurant, in the event that the customer does not bring the car arrive at the hotel. Modify or turnover patterns and the types of food your food, always. Pricing, standard quality Design a chart table and seating inside the restaurant, located in the proper position. Always keep clean in order to create a good atmosphere in our dining customers.

Staffing services to suit the number of service users. Staff training, availability of service and focus on the use of advertising media, both offline and online, the customer acknowledges the current campaign.

Keywords : Usage Behaviors ; Marketing Mix ; Buffet Restaurant

บทนำ

ปัจจุบันนี้เป็นยุคของการแสวงหาความสุขจากการรับประทานอาหารค่านิยมและวัฒนธรรมของตะวันตกเข้ามาพร้อมกับรูปแบบประเภทของอาหารสมัยใหม่ อาหารมีการปรุงรสแต่งสีเติมกลิ่นให้เป็นไปตามต้องการของผู้บริโภค อีกทั้งข้อจำกัดเรื่องปริมาณมากน้อยและการเลือกรับประทานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริโภคต้องการเป็นอย่างมาก การเลือกรับประทานที่ไม่มีข้อจำกัดหรือการรับประทานอาหารแบบไม่อันได้แพร่หลายไปทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า"บุฟเฟต์" อาหารบุฟเฟต์เป็นการรับประทานอาหารแบบที่จัดวางอาหารทั้งหมดไว้บนโต๊ะและให้เดินไปตักอาหารต่างๆ ด้วยตัวเอง ผู้บริโภคสามารถเลือกอาหารที่จะรับประทานได้ตามความพอใจ โดยคิดค่าราคาเป็นแบบเหมาจ่ายรายหัวตั้งแต่ราคาเยียมเยาว์ถึงไฮเอนด์

ย่านสุขุมวิทเป็นจุดศูนย์กลางย่านธุรกิจที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร มีสำนักงาน บริษัทขนาดเล็ก บริษัทขนาดใหญ่ โรงแรม โรงเรียน ธนาคาร รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้คนที่ต้องเดินทางสัญจรไปมาในย่านนี้มีรถไฟฟ้า รถไฟใต้ดิน ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ร้านอาหารมากมาย หมู่สาวออฟฟิศและนักธุรกิจจะนัดกันสังสรรค์ พบปะพูดคุยและชวนกันไปหาสถานที่รับประทานอาหารที่อร่อยและคุ้มค่าการรับประทานห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมจัดได้ว่าเป็นหนึ่งในตัวเลือกสำหรับผู้ชื่นชอบอาหารบุฟเฟต์ เพราะห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมการันตีได้ในเรื่องของความหลากหลาย คุณภาพของอาหาร ชื่อเสียงของแบรนด์โรงแรม มีบริการและบรรยากาศที่ดีให้ผู้บริโภคสัมผัสได้ระหว่างที่รับประทานอาหารว่ามีความแตกต่างจากการรับประทานอาหารบุฟเฟต์จากร้านอาหารทั่วไป การกินบุฟเฟต์ไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อความอึดอร่อยหรือ

คุ้มค่าเพียงอย่างเดียว บางครั้งผู้ใช้บริการอาจต้องมีความต้องการไปนั่งคุยกันได้เป็นระยะเวลายาวนานเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ซึ่งบุฟเฟต์ที่นั่งได้ในระยะยาวจึงได้รับความนิยมแต่บางที่ที่มีการจำกัดเวลา หรือจำกัดเวลา หรือ ประเภทของอาหารตามอัตราเงินที่จ่ายการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์นั้น คนที่ตั้งใจจะไปรับประทานอาหารย่อมตั้งใจไว้แล้วว่าจะกินให้คุ้มถ้าอาจเกิดผลเสียต่อร่างกาย ซึ่งปริมาณอาหารที่เข้าไปสะสมในร่างกายก็อาจก่อให้เกิดโทษได้ ซึ่งบ่อยครั้งนำมาสู่การตักอาหารเกินความต้องการ จนกระทั่งเหลืออยู่บนโต๊ะจำนวนมาก นอกจากจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ให้บริการแล้ว ยังถือว่าเป็นความสูญเปล่าทางเศรษฐกิจที่ไม่มีผู้ใดได้ประโยชน์ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่ทุกฝ่ายเสียประโยชน์เพราะทรัพยากรของโลกที่มีอยู่อย่างจำกัด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้บริโภค

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดกับพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

สมมุติฐานของการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนประสมการตลาดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว
3. ปัจจัยส่วนประสมการตลาดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวมีแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับส่วนประสมการตลาดได้มีผู้กล่าวถึงปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดไว้ดังนี้

Philip Kotler, Gary Armstrong (2011:51-52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ส่วนประสมการตลาด (Marketing Mix) เป็นชุดของเครื่องมือทางการตลาดที่องค์กรใช้เป็นยุทธวิธีที่ผสมผสานการปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดเป้าหมายประกอบด้วย 4P's ดังนี้

1) ผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นสิ่งที่สนองความต้องการจำเป็นและความต้องการของมนุษย์ได้คือ สิ่งที่ผู้ขายต้องมอบให้แก่ลูกค้าและลูกค้าจะได้รับผลประโยชน์และคุณค่าของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ โดยทั่วไปแล้ว ผลิตภัณฑ์แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Products) และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Products)

2) ราคา (Price) เป็นคุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงินลูกค้าจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่า (Value) ของบริการกับราคา (Price) ของบริการนั้น ถ้าคุณค่าสูงกว่าราคาลูกค้าจะตัดสินใจซื้อ ดังนั้น การกำหนดราคาการ ให้บริการควรมีความเหมาะสมกับระดับการให้บริการชัดเจน และง่ายต่อการจำแนกระดับบริการที่ต่างกัน

3) การจัดจำหน่าย (Place) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการนำเสนอบริการให้แก่ลูกค้า ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของลูกค้าในคุณค่าและคุณประโยชน์ของบริการที่นำเสนอ ซึ่งจะต้องพิจารณาในด้านทำเลที่ตั้ง (Location) และช่องทางในการนำเสนอบริการ (Channels)

4) การส่งเสริมการตลาด (Promotions) เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการติดต่อสื่อสารให้ผู้ใช้บริการ มีวัตถุประสงค์ที่แจ้งข่าวสารหรือชักจูงให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมการใช้บริการและเป็นกุญแจสำคัญของการตลาดสายสัมพันธ์

Lovelock, Wirtz, & Chew (2011: 47) ได้กล่าวถึงการตลาดบริการส่วนขยาย (expanded mix for service) 3P ไว้ดังนี้

5) บุคคล (People) หรือพนักงาน (Employee) ซึ่งต้องอาศัยการคัดเลือก การฝึกอบรม การจูงใจ เพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้แตกต่างเหนือคู่แข่งขึ้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการต่าง ๆ ขององค์กร เจ้าหน้าที่ต้องมีความสามารถมีทัศนคติที่สามารถตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา สามารถสร้างค่านิยมให้กับองค์กร

6) ด้านกายภาพและการนำเสนอ (Physical Evidence/Environment and Presentation) เป็นแสดงให้เห็นถึงลักษณะทางกายภาพและการนำเสนอให้กับลูกค้าให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยพยายามสร้างคุณภาพโดยรวม ทั้งทางกายภาพและรูปแบบการให้บริการเพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นด้านการแต่งกายสะอาด เรียบร้อย การเจรจาต้องสุภาพอ่อนโยน และการให้บริการที่รวดเร็ว หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ลูกค้าควรได้รับ

7) ด้านกระบวนการ (Process) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีการและงานปฏิบัติในด้านการบริการที่นำเสนอให้กับผู้ใช้บริการเพื่อมอบการให้บริการอย่างถูกต้องรวดเร็ว และทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคได้มีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้บริโภคไว้ดังนี้

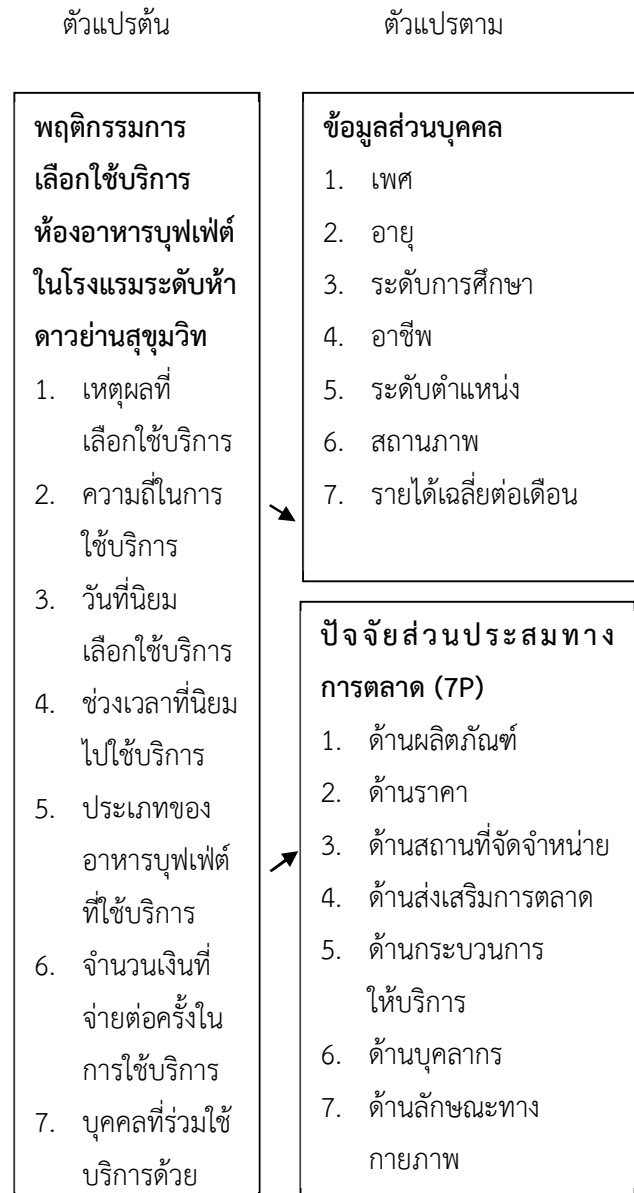
Kotler and Keller (2016:179) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้บริโภคไว้ว่าผู้บริโภคทั้งที่เป็นส่วนบุคคล กลุ่มและองค์กรนั้น เลือกซื้อ ใช้ และไม่ชอบสินค้า บริการ ความคิด หรือประสบการณ์ ที่สร้างความพึงพอใจตามความต้องการและความปรารถนาของตน

Kotler and Armstrong (2013:257) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคไว้ว่าเป็นการค้นหาหรือวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การซื้อและบริโภคเพื่อทราบถึงลักษณะความต้องการและพฤติกรรม การซื้อและการใช้ของผู้บริโภค คำตอบที่ได้จะช่วยให้สามารถจัดกลยุทธ์ การตลาดที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสม มีรายละเอียด 6Ws 1H ดังนี้

1. ใครอยู่ในตลาดเป้าหมาย (who constitutes the market?) เป็นคำตอบเพื่อทราบถึงลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย (occupants)
2. ผู้บริโภคซื้ออะไร (what does the market buy?) เป็นคำถามเพื่อทราบถึงสิ่งที่ตลาดซื้อ (objects)
3. ทำไมผู้บริโภคจึงซื้อ (why does the market buy?) เป็นคำถามเพื่อทราบถึงวัตถุประสงค์ในการซื้อ (objectives)
4. ใครมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (who participates in the buying?) เป็นคำถามเพื่อทราบถึงบทบาทของกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อ (organization)
5. ผู้บริโภคซื้ออย่างไร (how does the market buy?) เป็นคำถามเพื่อทราบถึงขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อ (operations)
6. ผู้บริโภคซื้อเมื่อใด (when does the market buy?) เป็นคำถามเพื่อทราบโอกาสการซื้อ (occasions)
7. ผู้บริโภคซื้อที่ไหน (where does the market buy?) เป็นคำถามเพื่อทราบถึงโครงการสร้างช่องทางที่ผู้บริโภคจะไปซื้อในช่องทางการจัดจำหน่ายนั้น ๆ (outlets)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ใช้แนวคิดทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด (7P's) ร่วมกับการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคจากคำถาม (6W+1H)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือผู้ที่ใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟ่ต์ใน
โรงแรมระดับห้าดาวจำนวน 330 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ
ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและ
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (7P's)

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเลือกใช้บริการ
ห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

3. ระยะเวลา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลผู้
มาใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว
ระหว่างเดือน มิถุนายน – กันยายน พ.ศ. 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผล
ต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ใน
โรงแรมระดับห้าดาว โดยประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน

ส่วนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถามเป็นการสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ
ระดับการศึกษา อาชีพ/ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน
สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนการสร้างลักษณะคำถาม
เป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัด
ข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆตามคุณสมบัติ
ที่กำหนดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบแต่ผู้ตอบ
สามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียวข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้
ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ
โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น
7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ส่วนที่2เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
เลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว
โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับ
ความสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert)
แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถาม

โดยชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึงความสำคัญมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความสำคัญมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความสำคัญปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความสำคัญน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความสำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ความสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ความสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ความสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่3เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ใน
โรงแรมระดับห้าดาว จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็น
คำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) และ
เป็นแบบการเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบ
แบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ
แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็น
ประโยชน์

2. การตรวจแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ได้ส่งให้
อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
ตรวจข้อความเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนและความถูกต้อง
ครบถ้วนตามประเด็นที่ศึกษา (IOC)

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการ
ทดสอบกับกลุ่มตัวแทนจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์
ความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำผลมาปรับปรุงอีกครั้ง
ก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha N= 30	Cronbach's Alpha N= 330
ปัจจัยส่วนประสม ทางการตลาด (7P's)	0.96	0.96

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows ในการหาความเชื่อมั่นโดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.70 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้ใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวทำแบบสอบถามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวและผู้วิจัยรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
2. นำแบบสอบถามมาทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ
3. ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้อธิบาย

เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA Regression Analysis และ Correlation Coefficient)

ใช้สถิติ T – test และ F-test (One-way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) โดยนำผลที่ได้ไปใช้ทดสอบสมมติฐานเป็นรายคู่ เพื่อพิจารณาว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว โดยนำมาใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว การทดสอบสมมติฐานจะเปรียบเทียบค่า Sig. โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมในการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1

ค่าลบ แสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม

ค่าบวก แสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน

$$r = 0.50 \text{ ถึง } 1.00 \text{ หรือ } r = -.50 \text{ ถึง } -1.00$$

ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

$$r = 0.30 \text{ ถึง } 0.49 \text{ หรือ } r = -.30 \text{ ถึง } -0.49$$

ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$$r = .010 \text{ ถึง } 0.29 \text{ หรือ } r = -.10 \text{ ถึง } -0.29$$

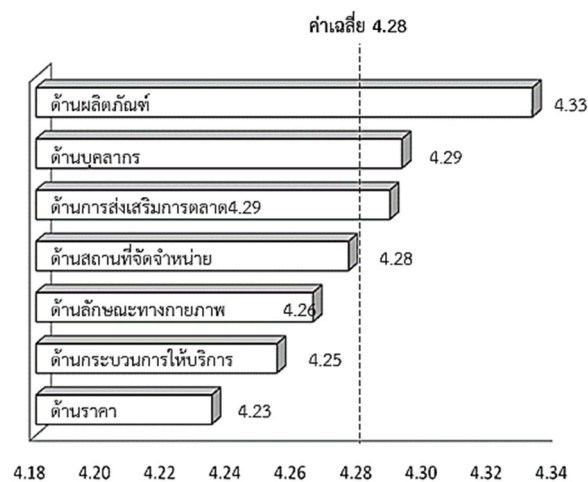
ถือว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

$r = 0.00$ ถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

จากการรวบรวมแบบสอบถามปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านดังรายละเอียดในภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ภาพรวมปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7 ด้าน

จากภาพประกอบที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับความสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28)

เมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก 7 รายการ ประกอบด้วยด้านผลิตภัณฑ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.33) ด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 4.29)

ด้านส่งเสริมการตลาด (ค่าเฉลี่ย = 4.29) ด้านสถานที่จัดจำหน่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.28) ด้านลักษณะทางกายภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.26) ด้านกระบวนการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย = 4.25) และด้านราคา (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	พฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว		
	ค่า Pearson	ทิศทาง	อันดับที่
ความโดดเด่นของรสชาติอาหารบุฟเฟ่ต์	0.13**	ทิศทางเดียวกัน	1
แสดงราคาอาหารบุฟเฟ่ต์อย่างชัดเจนให้ลูกค้าเห็น	0.08**	ทิศทางเดียวกัน	2
สามารถใช้บัตรกำนัลห้องอาหารแทนเงินสด	0.02**	ทิศทางเดียวกัน	3
วิธีการชำระเงินสะดวก เช่น ชำระด้วยเงินสด บัตรเดบิต หรือบัตรเครดิต	0.01**	ทิศทางเดียวกัน	4
ความรวดเร็วในการนำอาหารมาเพิ่มเมื่ออาหารถูกหยิบไป	0.06**	ทิศทางตรงกันข้าม	5
สามารถใช้บัตรเครดิตในการแลกของรางวัล	-0.07**	ทิศทางตรงกันข้าม	6
ทำเลที่ตั้งมีความสะดวกสบาย/เดินทางสะดวก	-0.12**	ทิศทางตรงกันข้าม	7

* ระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาด 0.05

** ระดับความเชื่อมั่น 99% ความผิดพลาด 0.01

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlations) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลพบว่า ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาวมากที่สุด คือ ความโดดเด่นของรสชาติอาหารบุฟเฟ่ต์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาวในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.13** รองลงมาได้แก่แสดงราคาอาหารบุฟเฟ่ต์อย่างชัดเจนให้ลูกค้าเห็นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาวในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.08** สามารถใช้บัตรกำนัลห้องอาหารแทนเงินสดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟ่ต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ที่ระดับ 0.02** วิธีการชำระเงินสะดวก เช่น ชำระด้วยเงินสด บัตรเดบิต หรือบัตรเครดิตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01** ความรวดเร็วในการนำอาหารมาเพิ่มเมื่ออาหารถูกหยิบไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ในทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ -0.06** สามารถใช้บัตรสะสมแต้มในการแลกของรางวัลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวในทิศทางตรงกันข้ามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ -0.07** และทำเลที่ตั้งมีความสะดวกสบาย/เดินทางสะดวกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวในทิศทางตรงกันข้ามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ-0.12**

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 330 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปีศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัท/องค์กรเอกชน ทำงานระดับปฏิบัติการ สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท เท่ากันกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 65,001 บาทมากขึ้นไป

สรุปผลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

ด้านผลิตภัณฑ์ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวด้านผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก และลูกค้าให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมาก 7 รายการ ประกอบด้วยความหลากหลาย

ของอาหารบุฟเฟต์ที่นำเสนอวัตถุดิบของอาหารบุฟเฟต์ที่นำเสนอมีคุณภาพเหมาะสม ความโดดเด่นของรสชาติอาหารบุฟเฟต์ ความสดใหม่ของอาหารบุฟเฟต์ ความสะอาดของอาหารบุฟเฟต์ ชื่อเสียงของห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมที่ไปใช้บริการ และการตกแต่งและการจัดเรียงอาหารบุฟเฟต์มีความสวยงาม ตามลำดับ

ด้านราคา จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ด้านราคาอยู่ในระดับมากและลูกค้าให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านราคาอยู่ในระดับมาก 6 รายการ ประกอบด้วย ราคามีความเหมาะสมกับปริมาณอาหารบุฟเฟต์ที่ได้รับ ราคามีความเหมาะสมกับคุณภาพอาหารบุฟเฟต์ที่ได้รับ ราคามีความเหมาะสมกับคุณภาพการให้บริการที่ได้รับ แสดงราคาอาหารบุฟเฟต์อย่างชัดเจนให้ลูกค้าเห็น วิธีการชำระเงินสะดวก เช่น ชำระด้วยเงินสด บัตรเดบิต หรือ บัตรเครดิต และมีระดับราคาอาหารบุฟเฟต์ให้เลือกตามความต้องการของลูกค้า เช่น ราคาเด็ก ราคาผู้ใหญ่ตามลำดับ

ด้านสถานที่จัดจำหน่าย จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวด้านสถานที่จัดจำหน่าย อยู่ในระดับมากและลูกค้าให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านสถานที่จัดจำหน่าย อยู่ในระดับมาก 4 รายการ ประกอบด้วยทำเลที่ตั้งมีความสะดวกสบาย/เดินทางสะดวก มีพื้นที่ห้องอาหารเพียงพอในการรองรับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ สามารถติดต่อกับห้องอาหารของโรงแรมได้หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์, Facebook, Website เป็นต้น และมีที่จอดรถเพียงพอในการรองรับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมการตลาด จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

ด้านส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับมากและลูกค้าให้ความสำคัญต่อบริการส่วนประสมการตลาดด้านส่งเสริมการตลาด อยู่ในระดับมาก 6 รายการ ประกอบด้วยมีโปรแกรมส่งเสริมการขายตามเทศกาลหรือมีโปรโมชั่นที่น่าสนใจ เช่น การลดราคา Lady Day ในวันพุธ การลุ้นของรางวัล ทานฟรีในวันแม่เมื่อคุณลูกจูงคุณแม่มาทานร่วมกัน มีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น Website, Facebook, Instagram เป็นต้น มีโปรโมชั่นร่วมกับบัตรเครดิต มีบัตร/คูปองส่วนลดพิเศษ สามารถใช้บัตรสะสมแต้มในการแลกของรางวัล และสามารถใช้บัตรกำนัลห้องอาหารแทนเงินสดตามลำดับ

ด้านกระบวนการให้บริการ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ด้านกระบวนการให้บริการ อยู่ในระดับมากและลูกค้าให้ความสำคัญต่อบริการส่วนประสมการตลาดด้านกระบวนการให้บริการ อยู่ในระดับมาก 4 รายการ ประกอบด้วยความเร็วในการนำอาหารมาเพิ่มเมื่ออาหารถูกหยิบ ความรวดเร็วในการเรียกเก็บเงินมีรายการอาหารแสดงถูกต้องและครบถ้วน มีการเรียกคิวเป็นไปตามลำดับก่อนหลัง และมีการบริหารจัดการระบบจองคิวที่ดีตามลำดับ

ด้านบุคลากร จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากและลูกค้าให้ความสำคัญต่อบริการส่วนประสมการตลาดด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก 5 รายการ ประกอบด้วย มีพนักงานจำนวนเพียงพอในการให้บริการ พนักงานยิ้มแย้มแจ่มใสและมีความพร้อมในการให้บริการ พนักงานมีกิริยามารยาทที่ดีและแต่งกายเหมาะสม พนักงานมีความกระตือรือร้นในการให้บริการตลอดเวลา และพนักงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ

ด้านลักษณะทางกายภาพ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ด้านลักษณะทางกายภาพ อยู่ในระดับมากและลูกค้าให้ความสำคัญต่อบริการส่วนประสมการตลาดด้านลักษณะทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก 5 รายการ ประกอบด้วยการจัดที่นั่งภายในห้องอาหารมีความเหมาะสมดูกว้างไม่อึดอัดคับแคบ การตกแต่งบริเวณห้องอาหารมีความสวยงามและเหมาะสม มีมุมรับรองให้นั่งพักผ่อนระหว่างที่รอเรียกคิวเข้าใช้บริการ ภายในห้องอาหารมีบรรยากาศที่ดี สะอาด ไม่เหม็นอับ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในห้องอาหาร เช่น จาน ชาม ช้อน ส้อม ต่างๆ มีความสวยงามและเหมาะสมตามลำดับ

สรุปผลที่ได้จากการศึกษาพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

พฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 330 คน ส่วนใหญ่ให้เหตุผลในการเลือกใช้บริการเพราะรสชาติและคุณภาพของอาหาร คิดเป็นร้อยละ 27.00 ความถี่ในการใช้บริการอยู่ที่ 1.28 ครั้งต่อเดือน จำนวนเงินที่จ่ายในการใช้บริการอยู่ที่ 2,130 บาทต่อครั้ง (ต่อคน) วันที่นิยมใช้บริการคือวันเสาร์ คิดเป็นร้อยละ 38 ช่วงเวลาที่นิยมไปใช้บริการคือช่วงเวลาระหว่าง 17.01-20.00น. คิดเป็นร้อยละ 42.00 ประเภทของอาหารบุฟเฟต์ที่นิยมไปใช้บริการคืออาหารนานาชาติ คิดเป็นร้อยละ 75.00และใช้บริการกับครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 32.00

สรุปผลที่ได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว พบว่าความโดดเด่นของรสชาติอาหารบุฟเฟต์มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.13** รองลงมาได้แก่แสดงราคาอาหารบุฟเฟต์อย่างชัดเจนให้ลูกค้าเห็นมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.08** สามารถใช้บัตอร์กานัลห้องอาหารแทนเงินสดมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.02** วิธีการชำระเงินสะดวก เช่น ชำระด้วยเงินสด บัตรเดบิต หรือ บัตรเครดิตมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวในทิศทางเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01**

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ T Test และ One-Way ANOVA พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ/ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่าปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ประกอบด้วยอันดับ 1 ความโดดเด่นของรสชาติอาหารบุฟเฟต์ อันดับ 2 แสดงราคาอาหารบุฟเฟต์อย่างชัดเจนให้ลูกค้าเห็น อันดับ 3 สามารถใช้บัตรกานัลห้องอาหารแทนเงินสด อันดับ 4 วิธีการชำระเงินสะดวก เช่น ชำระด้วยเงินสด บัตรเดบิต หรือ บัตรเครดิต อันดับ 5 ความรวดเร็วในการนำอาหารมาเพิ่มเมื่ออาหารถูกหยิบไป อันดับ 6 สามารถใช้บัตรสะสมแต้มในการแลกของรางวัล และอันดับ 7 ท่าเลที่ตั้งมีความสะดวกสบาย/เดินทางสะดวก มีค่า Sig เท่ากับ 0.000.020.02 0.030.03 0.02 และ 0.01 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวผู้ศึกษามีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญธิกา แก้วศิริ (2560:78) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีความสัมพันธ์ต่อการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการ ด้านผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับ มาก

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคา มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา ลีลาวดี (2560:85) ศึกษาเรื่องส่วนประสมการตลาดที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับประทานอาหารแบบบุฟเฟต์ของผู้บริโภคที่ถนนสีลม พบว่าระดับความสำคัญที่มีต่อส่วนประสมการตลาดปัจจัยด้านราคา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านสถานที่จัดจำหน่าย มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญธิกา แก้วศิริ (2560:58) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีความสัมพันธ์ต่อการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านสถานที่จัดจำหน่าย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านส่งเสริมการตลาด มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว พบว่าภาพรวม

อยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิญญา ลีลาวดี (2560:45) ที่ศึกษาเรื่องส่วนประสมการตลาดที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับประทานอาหารแบบบุฟเฟต์ของผู้บริโภคที่ถนนสีลม พบว่าระดับความสำคัญที่มีต่อส่วนประสมทางการตลาด ปัจจัยส่วนประสมการตลาดด้านการส่งเสริมการตลาด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านกระบวนการให้บริการ มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี พิพัฒน์พัลลภ (2558:69) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ปิ้งย่างสไตล์ญี่ปุ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ด้านกระบวนการให้บริการมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ปิ้งย่างสไตล์ญี่ปุ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านบุคลากร มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญิกา แก้วศิริ (2560:75) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการที่มีความสัมพันธ์ต่อการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการด้านพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านลักษณะทางกายภาพ มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี พิพัฒน์พัลลภ (2558:35) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ปิ้งย่างสไตล์ญี่ปุ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่าด้านสิ่งนำเสนอทางกายภาพมีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ปิ้งย่างสไตล์ญี่ปุ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมผู้บริโภคเรื่องความถี่ในการใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นิยมเข้าใช้บริการ เดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวัล เอี่ยมสกุลรัตน์ (2557:61) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริโภคอาหารนานาชาติของประชากรในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความถี่ในการรับประทาน 1 ครั้งต่อเดือน

พฤติกรรมผู้บริโภคเรื่องช่วงเวลาที่นิยมไปใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นิยมเข้าใช้บริการระหว่างเวลา 17.01-20.00 น. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี พิพัฒน์พัลลภ (2558:47) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ปิ้งย่างสไตล์ญี่ปุ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามนิยมไปใช้บริการมื้อเย็น 17.01 น. ขึ้นไป

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ/ตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิจติมา ลุมภักดี (2555:85) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ของผู้บริโภควัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทั้ง 6 ด้าน คืออายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ของผู้บริโภควัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการจัดจำหน่าย ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านบุคลากร และด้านลักษณะทางกายภาพ พบว่าภาพรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว โดยมีค่า Sig

เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพล จาการ (2558:54) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกร้านอาหารบุฟเฟต์ญี่ปุ่น พบว่าภาพรวมส่วนประสมทางการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกร้านอาหารบุฟเฟต์ญี่ปุ่น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ผู้ประกอบการควรทำการปรับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนรูปแบบและชนิดของอาหารของอาหารให้มีความหลากหลายอยู่เสมอ อาจปรับปรุงและพัฒนารสชาติของอาหารให้ถูกปากกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่นิยมมาใช้บริการ

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านบุคลากร มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวผู้ประกอบการควรบริหารจัดการจำนวนพนักงานมีเพียงพอในการให้บริการลูกค้ามีอบรมพนักงานในเรื่องมารยาทในการบริการ บุคลิกภาพและการให้ความสำคัญในการบริการของลูกค้าด้วยเอาใจใส่อย่างทั่วถึง

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านส่งเสริมการตลาด มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ผู้ประกอบการควรเน้นการใช้สื่อโฆษณา เช่น ป้ายโฆษณา เว็บไซต์ และสังคมออนไลน์ เพื่อให้ลูกค้ารับทราบถึงโปรโมชั่น ณ ปัจจุบันของห้องอาหาร และกระตุ้นให้ลูกค้าสนใจเข้ามาใช้บริการห้องอาหาร ตัวสื่อจะเน้นการออกแบบที่สวยงาม น่าดึงดูดดึงดูดความเด่นของอาหารออกมานำเสนอผ่านสื่อ

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านสถานที่จัดจำหน่าย มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นทำเลที่ตั้งที่มีระบบคมนาคมที่สะดวก อยู่ใกล้แหล่งชุมชน

หรือในย่านธุรกิจ หากตัวโรงแรมตั้งอยู่ไกลจากจุดขึ้นลงรถไฟฟ้า ควรประสานงานกับทางโรงแรมจัดให้มีบริการรถรับส่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมเป็นรอบช่วงเวลาของห้องอาหารในกรณีที่ลูกค้าไม่ได้นำรถเข้ามาจอดที่โรงแรม และควรมีการบริหารจัดการเรื่องปรับผังที่นั่งภายในห้องอาหารให้เหมาะสมกับความเพียงพอในการรองรับลูกค้า

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านลักษณะทางกายภาพ มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ผู้ประกอบการควรออกแบบผังการจัดโต๊ะและที่นั่งภายในร้านให้ตั้งอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม รวมทั้งพื้นที่ใช้สอยโดยรวมในห้องอาหาร ไม่ให้แออัดจนเกินไป และควรรักษาความสะอาดอยู่เสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการรับประทานอาหารของลูกค้า

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านกระบวนการให้บริการ มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสารและระบบการทำงานของพนักงานภายในระหว่างพนักงานห้องอาหารและพนักงานห้องครัวในเรื่องการสำรองอาหารให้เพียงพอกับอาหารที่ถูกหยิบไป การนำระบบหรือเทคโนโลยีมาใช้ในการคิดคำนวณค่าบริการและออกใบเสร็จหรือใบกำกับภาษีทั้งตัวย่อและตัวเต็มได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคา มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาว ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับกำหนดราคาโดยตั้งราคาให้เหมาะสมและมีมาตรฐานใช้สื่อประชาสัมพันธ์มีรูปภาพอาหารประกอบกับการให้ข้อมูลด้านราคาเพื่อให้ลูกค้ารับทราบและยอมรับได้ในเรื่องของราคาเพราะมีผลต่อการเลือกใช้บริการของลูกค้าด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นในอนาคตอาจจะนำงานวิจัยชิ้นนี้มาปรับปรุงและทำการศึกษากันอีกครั้ง เพื่อนำผลที่ได้มา

เปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษามีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้การวิจัยทราบถึงเหตุผลเพิ่มเติมที่หลากหลายในการเลือกใช้บริการห้องอาหารบุฟเฟต์ในโรงแรมระดับห้าดาวโดยละเอียด เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการที่สามารถสร้างโอกาสในการแข่งขันกับคู่แข่งที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถ

ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่องและให้กลับมาใช้บริการซ้ำ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ลุมภักดี. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ของผู้บริโภควัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการตลาดและการสื่อสาร. 2 (4). 19-35.
- ศรพิสัย บัวป่า และ ลักษณะวดี บุญยงศิรินันท์. (2561). คุณภาพการบริการของบูติค รีสอร์ทที่มีความสัมพันธ์ต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของนักท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ต. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561).
- ชวัล เอี่ยมสกุลรัตน์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริโภคอาหารนานาชาติของประชากรในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นัฐพล จาการจ. (2560). อิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาดบริการ คุณภาพการบริการ และภาพลักษณ์ของแบรนด์ต่อการตัดสินใจเลือกร้านอาหารบุฟเฟต์ญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรัญญา ลีลาวดี. (2560). ส่วนประสมทางการตลาดที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับประทานอาหารแบบบุฟเฟต์ของผู้บริโภคที่ถนนสีลม. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิลาสินี พิพัฒน์พลลภ. (2558). พฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ปิ้งย่างสไตล์ญี่ปุ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่. วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 1 ฉบับที่ 4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญธิกา แก้วศิริ. (2560). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีความสัมพันธ์ต่อการใช้บริการร้านอาหารบุฟเฟต์ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Kotler P and Armstrong G. (2013). *Principles of Marketing* (15th ed.). Sydney: Pearson Prentice Hall.
- Lovelock C and Wirtz J. (2011). *Service marketing* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Philip Kotler and Gary Armstrong. (2011). *Principles of marketing* (14th ed.). Pearson Prentice Hall.

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมน์แบงค็อก กรุงเทพมหานคร

MARKETING MIX FACTORS AFFECTING THE USE OF SPA SERVICES IN THE BANGKOK COLUMN HOTEL BANGKOK

อุมาพร ศรีอ่อนลี^{1*} และ วังระ ยี่สุนเทศ²
UMAPORN SRIUNLEE¹ AND WACHARA YEESUNTED²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมน์แบงค็อก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการสปาประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดกับพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมน์แบงค็อกกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมน์แบงค็อกกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลโดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 323 ราย ใช้สถิติ คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐาน คือ Regression analysis Multiple Regression Chi-square

ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 30 – 39 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานเอกชน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ด้านพฤติกรรมการใช้บริการสปาพบว่า มีการใช้บริการประเภทนวดน้ำมัน ใช้บริการในช่วงเวลา 15.01 – 19.00 น. มาใช้บริการคนเดียวมีการตัดสินใจใช้บริการด้วยตนเอง ทราบแหล่งข้อมูลการให้บริการจากแผ่นพับและใบปลิว ในส่วนของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาพบว่า โดยรวมให้ความสำคัญต่อการใช้บริการสปาในระดับมาก ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านกระบวนการและด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการสปา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย การให้บริการนวดเท้า และด้านบุคคล พนักงานให้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และพนักงานมีใบอนุญาตจากกระทรวงสาธารณสุข ที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ; พฤติกรรมผู้บริโภค ; บริการสปา

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Master of Business Administration, Program Marketing, Kasem Bundit University

² รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Associate Professor, Kasem Bundit University

* Corresponding author. Email : tom_is2018@hotmail.com

ABSTRACT

The studies on Marketing mix factors affecting the use of spa services in the Bangkok Column Hotel Bangkok aim at studying and researching consumer behaviors, how the marketing mix theory affects consumer behaviors, and how the relationship between the marketing mix theory and consumer behaviors on spa business. The studies have been conducted by using a questionnaire as a tool to acquire the results from 323 people, using statistics, percentage and average measurement, along with the hypothesis called regression analysis.

According to the research, the target group is women who are between 30 and 39, married, graduated with a university degree, working in offices and earning THB 30,001 - 40,000 monthly. Referring to consumer behaviors, these women refer oil massage from 3.01 till 7.00 p.m. and they are usually by themselves. The Decide to use the service yourself Know the sources of leaflets and flyers. In terms of marketing mix factors affecting spa service behavior Overall, giving importance to the use of spa services at a high level. Product, price, distribution Promotion of marketing in human processes and the physical environment

The results conducted on personnel, age, marital status and monthly earnings of the volunteers have shown that there is a slight difference towards using the spa services measured at .05 The marketing mix theory on how it affects consumer behaviors, with the regression statistics, has shown that the product which is foot massage, and the massage required to possess a valid license, to be skillful and professional, are also measured at 0.05

Keywords : Marketing Factors ; Behavior ; Service Spa

บทนำ

ปัจจุบันปัจจุบันสภาวะปัญหาที่มนุษย์ประสบภาวะที่ทำให้เกิดความตึงเครียดตลอดทั้งวันเช่น ปัญหาเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมือง ปัญหาข้างต้นเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดทางจิตรวมทั้งการถดถอยของร่างกายมนุษย์ที่ทำให้ทรุดโทรมไป ปัญหาต่างเหล่านี้มีผลต่อสุขภาพร่างกายของมนุษย์ทำให้ผู้คนในปัจจุบันต้องหันเข้าหาสถานที่บำบัดเช่น สถานที่ให้บริการออกกำลังกาย สถานที่ให้บริการด้านความสวยความงาม โดยสถานที่ให้บริการด้านสปากำลังเป็นที่นิยมด้านบริการการนวดเพื่อการผ่อนคลายโดยสถานประกอบการสปาในปัจจุบันมีบริการตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่

หลากหลาย เช่น ห้องให้บริการสำหรับการนวดที่มีเสียงดนตรี ประกอบไปกับการนวดเพื่อให้ผู้มาใช้บริการรู้สึกผ่อนคลาย การบำบัดความเครียดด้วยน้ำเนื่องจากสถานประกอบการสปาเป็นที่นิยมสำหรับทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ มีทั้งในรูปแบบสปาเพื่อความงาม การรักษาและผ่อนคลาย จึงทำให้ผู้คนส่วนใหญ่เข้าถึงการใช้บริการสปากันได้มากขึ้น และทุกวันนี้สถานที่ให้บริการสปาที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและปริมาณผู้ให้บริการก็เพิ่มมากขึ้นเช่นกันโดยจะพบสถานที่ให้บริการสปาตามสถานที่ต่างๆ เช่น โรงพยาบาล ห้างสรรพสินค้า สถานที่ขนส่งทั้งทางอากาศและทางบก ผู้ที่ให้บริการสปาในปัจจุบันจำเป็นต้องทราบหลักวิชาการเกี่ยวกับการนวดและเรื่องสุขภาพให้ได้มาตรฐานการบริการด้านสปาเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

จากที่ได้กล่าวมานี้ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลลัมเบงค็อกกรุงเทพมหานคร เพื่อเพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการสปาประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมการตลาดกับพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลลัมเบงค็อกกรุงเทพมหานครโดยสามารถนำผลที่ได้การศึกษาไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางการบริหารสปาและสามารถนำไปพัฒนาสถานประกอบการธุรกิจสปาได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลลัมเบงค็อกกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลลัมเบงค็อกกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลลัมเบงค็อกกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลลัมเบงค็อกกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมในการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลลัมเบงค็อกกรุงเทพมหานคร
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมในการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลลัมเบงค็อกกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภค
พฤติกรรมผู้บริโภค (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2541:126) การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค เป็นการศึกษาว่ากลุ่มผู้บริโภคมีพฤติกรรมอย่างไรในการดำเนินชีวิต รวมถึงการตัดสินใจซื้อและใช้สินค้าและบริการอย่างไร ซึ่งหลักการ

ที่มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคคือ 6W+1H ที่ต้องพิจารณาหลักต่างๆ เกี่ยวกับตลาดเพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการทราบตามหลัก 7P's ดังต่อไปนี้

ใครคือตลาดเป้าหมายดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าผู้บริโภคทุกคนอาจไม่ใช่ลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเสมอไป วัตถุประสงค์แรกในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคก็เพื่อหากกลุ่มที่ใช้สินค้าหรือบริการ หรือมีแนวโน้มที่จะใช้สินค้าหรือบริการนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้ทราบลักษณะกลุ่มเป้าหมาย ที่แท้จริงของผลิตภัณฑ์ รวมถึงพฤติกรรมในการซื้อและการใช้ของกลุ่มเป้าหมาย เช่น ลูกค้ากลุ่มเป้าหมายของสายการบินต้นทุนต่ำ เป็นกลุ่มรายได้ปานกลาง ชอบเดินทาง ชอบความสะดวก มีความทันสมัย เป็นต้น

ตลาดซื้ออะไรหลังจากสามารถระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนได้แล้วจึงทำการวิเคราะห์พฤติกรรมของตลาดเพื่อทราบถึงความต้องการที่แท้จริงที่ลูกค้าต้องการจากผลิตภัณฑ์หรือองค์การเช่น การเปิดตัวของสายการบินต้นทุนต่ำ เป็นเสมือนการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใหญ่ เนื่องจากสายการบินที่ให้บริการอยู่เดิมมีราคาแพง และมีบริการอย่างไม่จำเป็น ผู้บริโภคไม่มีความต้องการ ดังนั้นการตัดบริการบางอย่างออกไป ทำให้ต้นทุนต่ำที่สุด ขายในปริมาณมาก ทำให้ราคาถูกลง โดยเฉพาะในระยะทางการบินระยะสั้นๆ ไม่เกิน 2 ชั่วโมง ทำให้กลุ่มเป้าหมายสามารถใช้บริการได้มากขึ้น เป็นต้น ลูกค้ากลุ่มเป้าหมายจึงซื้อการเดินทางที่รวดเร็ว ไม่ใช่ความสะดวกสบาย

ทำไมจึงซื้อการวิเคราะห์ในหัวข้อนี้จะช่วยให้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงในการตัดสินใจซื้อของลูกค้า เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนจุดใจกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถตอบสนองเหตุผลที่ทำให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อได้ เช่น จากการพิจารณากลุ่มเป้าหมายของสายการบินในประเทศ จะเห็นได้ว่าลูกค้าแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลักคือกลุ่มลูกค้าที่ซื้อเวลาเป็นหลัก จึงไม่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น เมื่อทำให้ราคาต่ำลงกับระยะเวลาที่เร็วขึ้น โดยเปรียบเทียบกับการเดินทางรูปแบบอื่น ผู้บริโภคกลุ่มนี้จะยินดีจ่ายเพิ่มขึ้นเพื่อการซื้อระยะเวลาที่เร็วขึ้น แต่ก็ไม่ได้

ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะสร้างต้นทุนเพิ่ม และกลุ่มลูกค้าที่ซื้อความสะดวกสบายเป็นหลัก ที่มีความสามารถและยินดีที่จะจ่ายเพื่อที่จะได้รับความสะดวกสบายเพิ่มขึ้น เป็นต้น หรือเหตุผลในด้านอื่นๆ ที่อาจเห็นได้ชัดคือ การซื้อความเป็นไทย การซื้อความภาคภูมิใจหรือการซื้อด้วยความจำเป็น เป็นต้น ถ้าธุรกิจพิจารณาไม่ดีแล้วอาจมองเหตุผลของการซื้อผิดไปได้

ใครมีส่วนร่วมในการในการตัดสินใจซื้ออาจมีบุคคลอื่นที่มีส่วนร่วมหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเพราะผู้ที่ทำหน้าที่ซื้ออาจไม่ใช่ที่ซื้อสินค้าโดยตรง อาจใช้ร่วมกันหลายคน อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับสินค้ามากนักจึงต้องอาศัย ผู้รู้หรือกลุ่มของผู้ซื้อเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การศึกษาถึงผู้มีส่วนร่วมก็เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำโปรแกรมทางการโฆษณาในการช่วยกระตุ้นการตัดสินใจ ซึ่งต้องพิจารณาว่าจะใช้กลุ่มอ้างอิงใดในการเข้าถึงกลุ่มผู้ใช้ หรือจะเข้าถึงกลุ่มผู้ใช้โดยตรง หรือถ้าเป็นผลิตภัณฑ์ที่ผู้ซื้อทำหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับผู้ใช้ ธุรกิจอาจต้องมุ่งเน้นที่กลุ่มผู้ซื้อเป็นหลัก

ซื้อเมื่อใดผู้บริโภคจะมีพฤติกรรมในการบริโภคสินค้าและบริการในแต่ละประเภทที่แตกต่างกันตามโอกาสที่จะใช้ ดังนั้นการวิเคราะห์โอกาสในการซื้อของลูกค้าจะช่วยให้นักการตลาดสามารถเตรียมรับมือในการผลิตให้เพียงพอและเตรียมแผนการส่งเสริมการตลาดในรูปแบบและในช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยเฉพาะสินค้าที่มีการบริโภคมากในบางฤดูกาล เช่น ดอกไม้ในช่วงเทศกาลต่างๆ ที่พักรวมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงแรม บังกะโล รีสอร์ท รวมถึงบริการขนส่งต่างๆ ทั้งสายการบิน รถทัวร์ รถไฟในช่วงฤดูท่องเที่ยว หนังสือและเสื้อผ้านักเรียนในช่วงเปิดเทอม หรือร้านอาหารในช่วงกลางวันหรือค่ำ เป็นต้น

ซื้อที่ไหนเพื่อทราบถึงแหล่งที่ลูกค้านิยมหรือสะดวกที่จะไปซื้อเพื่อการบริหารช่องทางการจัดจำหน่ายที่เหมาะสมกับลูกค้าในแต่ละกลุ่ม เช่น นอกเหนือการซื้อตัวเครื่องบินจากสายการบินโดยตรง ด้วยพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่ไม่มีเวลาในการเดินทางเพื่อหาซื้อตัวมาก และต้องการความสะดวกสบาย การอาศัยคนกลาง ได้แก่ บริษัททัวร์หรือบริษัทจำหน่ายตัวเข้ามาช่วยในการจัดจำหน่ายตัว และการอาศัยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เพื่อลูกค้าสามารถจองตัว

ผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าได้มากขึ้น เป็นต้น

ซื้ออย่างไรเพื่อทราบถึงการบริหารการซื้อของลูกค้าว่ามีขั้นตอนการซื้ออย่างไร ตั้งแต่การรับรู้ถึงปัญหา ทำการค้นหาข้อมูลเพื่อแก้ไขหรือลดปัญหานั้นๆ ทำการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจซื้ออย่างไร จะช่วยให้ธุรกิจมีข้อมูลในการวางแผนการส่งเสริมการตลาดที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด เช่น กลุ่มเป้าหมายในเขตกรุงเทพฯ มีความจำเป็นและความต้องการในการเดินทางทำธุรกิจหรือท่องเที่ยวในจังหวัดภูเก็ตทางเลือกกลุ่มเป้าหมายคือ รถทัวร์ รถไฟ เครื่องบิน กลุ่มเป้าหมายจะทำการเปรียบเทียบคุณสมบัติข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก ถ้าลูกค้าต้องการความรวดเร็วและความสะดวกสบาย โดยไม่คำนึงถึงเรื่องราคา การให้บริการที่สะดวกสบาย และการเดินทางในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า จึงเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการจูงใจลูกค้ากลุ่มนี้ แต่ถ้าลูกค้าถึงราคา ก็ควรจะมุ่งเน้นที่ราคาที่คุ้มค่าในการเดินทางเป็นหลัก เป็นต้นนอกจากนี้การทราบถึงความรู้สึกของลูกค้าหลังการซื้อการใช้ผลิตภัณฑ์ จะช่วยให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงสินค้าและบริการได้ดี และสามารถตอบสนองต่อลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น เช่น สายการบินนกแอร์ ที่ทำการสำรวจความเที่ยงตรงในการเดินทางของเครื่องบินของตนที่บินถึงที่หมายตรงเวลาสูงถึง 95% และเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของสายการบินให้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

2. แนวคิดทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด

คอตเลอร์, ฟิลลิป (2546: 24) กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) หมายถึง เครื่องมือทางการตลาดที่สามารถควบคุมได้ ซึ่งกิจการผสมผสานเครื่องมือเหล่านี้ให้สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ส่วนประสมการตลาดประกอบด้วยทุกสิ่งทุกอย่างที่กิจการใช้เพื่อให้มีอิทธิพลโน้มน้าวความต้องการผลิตภัณฑ์ของกิจการ ส่วนประสมการตลาดแบ่งออกเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่ม ดังที่รู้จักกันว่าเป็น 4P's อันได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) การจัดจำหน่าย (Place) และการส่งเสริมการขาย(Promotion)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552: 80-81) ได้กล่าวไว้ว่า ส่วนประสมการตลาด หมายถึง ตัวแปรทางการตลาดที่ควบคุมได้ซึ่งบริษัทใช้ร่วมกันเพื่อสนองความพึงพอใจแก่กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยเครื่องมือดังต่อไปนี้

ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง สิ่งที่เสนอขายสู่ตลาดเพื่อความสนใจ การจัดหา การใช้หรือการบริโภคที่สามารถทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยสิ่งที่สัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้ เช่น บรรจุภัณฑ์ สี ราคา คุณภาพตราสินค้า บริการและชื่อเสียงของผู้ขาย ผลิตภัณฑ์อาจจะเป็นสินค้า บริการ สถานที่ บุคคล หรือความคิด ผลิตภัณฑ์ที่เสนอขายอาจจะมีตัวตนหรือไม่มีตัวตนก็ได้ ผลิตภัณฑ์ต้องมีอรรถประโยชน์ (Utility) มีคุณค่า (Value) ในสายตาของลูกค้า จึงจะมีผลทำให้ผลิตภัณฑ์สามารถขายได้

ด้านราคา (Price) หมายถึง จำนวนที่ต้องจ่ายเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์/บริการ หรือเป็นคุณค่าทั้งหมดที่ลูกค้ารับรู้เพื่อให้ได้ผลประโยชน์จากการใช้ผลิตภัณฑ์/บริการคุ้มกับเงินที่จ่ายไป หรือหมายถึง คุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงิน ราคาเป็น P ตัวที่สองที่เกิดขึ้น ถัดจาก Product ราคาเป็นต้นทุน (Cost) ของลูกค้า ผู้บริโภคจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่า (Value) ของผลิตภัณฑ์กับราคา (Price) ของผลิตภัณฑ์นั้น ถ้าคุณค่าสูงกว่าราคาผู้บริโภคจะตัดสินใจซื้อ ดังนั้น ผู้กำหนดกลยุทธ์ด้านราคาต้องคำนึงถึง คุณค่าที่รับรู้ในสายตาของลูกค้า ซึ่งต้องพิจารณาการยอมรับของลูกค้าในคุณค่าของผลิตภัณฑ์ว่าสูงกว่าผลิตภัณฑ์นั้น ต้นทุนสินค้าและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง และการแข่งขัน ปัจจัยอื่นๆ

ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) เป็นเครื่องมือการสื่อสารเพื่อสร้างความพอใจต่อตราสินค้าหรือบริการ หรือความคิด หรือต่อบุคคล โดยใช้จุดใจให้เกิดความต้องการหรือเพื่อเตือนความทรงจำ ในผลิตภัณฑ์ โดยคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารอาจใช้พนักงานขายทำการขาย และการติดต่อสื่อสารโดยไม่ใช้คน เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารมีหลายประการ องค์การอาจเลือกใช้หนึ่งหรือหลายเครื่องมือซึ่งต้องใช้หลักการเลือกใช้เครื่องมือการสื่อสารการตลาดแบบประสมประสานกันโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับลูกค้า ผลิตภัณฑ์คู่แข่งโดยบรรลุ

จุดมุ่งหมายร่วมกันได้ เครื่องมือการส่งเสริมการตลาดที่สำคัญ

ด้านการโฆษณา (Advertising) เป็นกิจกรรมในการเสนอข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร และส่งเสริมการตลาดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการ หรือ ความคิด ที่ต้องมีการจ่ายเงินโดยผู้อุปถัมภ์รายการ (Armstrong and Kotler. 2009 : 33) กลยุทธ์ในการโฆษณาจะเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การสร้างสรรคงานโฆษณาและยุทธวิธี การกลยุทธ์สื่อ

ด้านการส่งเสริมการขาย (Sales promotion) หมายถึง เป็นสิ่งจูงใจระยะสั้นที่กระตุ้นให้เกิดการซื้อหรือขายผลิตภัณฑ์หรือบริการ (Armstrong and Kotler. 2009 : 617) เป็นเครื่องมือกระตุ้นความต้องการซื้อที่ใช้สนับสนุนการโฆษณา และการขายโดยใช้พนักงาน ซึ่งสามารถกระตุ้นความสนใจ การทดลองใช้ หรือการซื้อโดยลูกค้าคนสุดท้าย หรือบุคคลอื่นในช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการขาย มี 3 รูปแบบ คือ การกระตุ้นผู้บริโภค เรียกว่า การส่งเสริมการขายที่มุ่งสู่ผู้บริโภค การกระตุ้นคนกลาง เรียกว่า การส่งเสริมการขายที่มุ่งสู่คนกลาง การกระตุ้นพนักงานขาย เรียกว่า การส่งเสริมการขายที่มุ่งสู่พนักงานขาย

ด้านการให้ข่าวและประชาสัมพันธ์ (Publicity and Public Relations) มีความหมายดังนี้การให้ข่าวเป็นการเสนอความคิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือบริการ หรือตราสินค้าหรือบริษัทที่ไม่ต้องมีการจ่ายเงิน โดยผ่านการกระจายเสียงหรือสื่อสิ่งพิมพ์

ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Channel Distribution) หมายถึง กลุ่มของบุคคลหรือธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์หรือบริการสำหรับการใช้หรือบริโภค เส้นทางที่ผลิตภัณฑ์ และกรรมสิทธิ์ที่ผลิตภัณฑ์ถูกเปลี่ยนมือไปยังตลาด ในระบบช่องทางการจัดจำหน่ายจึงประกอบด้วย ผู้ผลิต คนกลาง ผู้บริโภค หรือผู้ใช้ทางอุตสาหกรรม ซึ่งอาจจะใช้ช่องทางตรงจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค หรือผู้ใช้ทางอุตสาหกรรม และใช้ช่องทางอ้อมจากผู้ผลิต ผ่านคนกลางไปยังผู้บริโภค หรือผู้ใช้ทางอุตสาหกรรม

ด้านบุคคล (Propel) หรือ(Employee) ซึ่งต้องอาศัยการคัดการฝึกอบรมการจูงใจเพื่อให้ใช้ความสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้แตกต่างเหนือคู่แข่งขึ้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการต่างๆขององค์กร โดยแจ้งเจ้าหน้าที่ที่ต้องมีความสามารถที่มีทัศนคติที่สามารถตอบสนองความต้องการต่อผู้ใช้บริการมีความคิดริเริ่มมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาสามารถสร้างค่านิยมให้กับองค์กรได้

ด้านกระบวนการ (Process) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีการและงานที่ปฏิบัติในด้านการบริการที่นำเสนอให้กับผู้ใช้บริการ เพื่อการให้บริการอย่างถูกต้องรวดเร็วและทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ

ด้านการสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence and Presentation)เป็นการสร้างและนำเสนอทางกายภาพให้ลูกค้า โดยพยายามสร้างคุณภาพโดยรวมทั้งด้านกายภาพและรูปแบบการ ให้บริการเพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกายสะอาดเรียบร้อยการเจรจาต้องสุภาพอ่อนโยน และการให้บริการที่รวดเร็ว หรือผลประโยชน์อื่นๆที่ลูกค้าควรได้รับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้นผู้ศึกษาได้อาศัยทฤษฎีส่วนประสมการตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภคสรุปกรอบแนวความคิดของงานวิจัยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อก กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด
1.ด้านผลิตภัณฑ์
2.ด้านราคา
3.ด้านการจัดจำหน่าย
4.ด้านการส่งเสริมการตลาด
5.ด้านบุคคล
6.ด้านกระบวนการ
7.ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล
1.เพศ
2.อายุ
3. สถานภาพ
4.ระดับการศึกษา
5. อาชีพ
6. รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม

พฤติกรรม
ผู้บริโภค
ในการใช้บริการ
สปา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ลูกค้าที่มาใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อกกรุงเทพมหานครทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่กลุ่มประชากร คือกลุ่มลูกค้าที่มาใช้บริการสปาใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อกกรุงเทพมหานครโดยเลือกตัวอย่างจำนวน 323 ราย (คำนวณโดยใช้สูตร W.G. Cochran 1953)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาร่างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อกกรุงเทพมหานครโดยมีส่วนประกอบสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ จำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคในการไปใช้บริการสปา ที่โรงแรมคอลัมแบงค็อกโดยเป็นลักษณะคำถามแบบตัวเลือกจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ประเภของการใช้บริการ ระยะเวลาการใช้บริการเฉลี่ยคนในการใช้บริการ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บริการสปา ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการสปา และการใช้บริการต่อเดือน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อกกรุงเทพมหานคร โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	ความสำคัญมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	ความสำคัญมาก
ระดับ 3 หมายถึง	ความสำคัญปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	ความสำคัญน้อย
ระดับ 1 หมายถึง	ความสำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	ความสำคัญมากที่สุด
-----------------------	--------------------

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	ความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	ความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	ความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	ความสำคัญน้อยที่สุด

การตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ส่งอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบข้อความเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนและความถูกต้องครบถ้วนแล้วนำมาหาค่า IOC จากคำถาม 48 ข้อ โดยค่า IOC ได้ดังนี้

$$IOC = \sum r/n$$

$$ICO = 45.50/48$$

$$IOC = 0.94$$

จากคำถาม 40 ข้อ ผลการหาค่า IOC ออกมาได้ 0.94 ถือมากกว่า 0.51 แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเป็นแบบสอบถามได้

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวแทนจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำผลมาปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ตารางที่ 1 ทดสอบความเชื่อมั่น Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.90	24

ทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเท่ากับ 0.90 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ ทั้งตำราเอกสารและผลการ ศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการ ตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบมีความ สมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบาย ผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมิมาเสนอเพื่อวิเคราะห์ตาม ลักษณะของตัวแปรต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูล เชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปร ต่างๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การ วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Chi-square และการวิเคราะห์ Regression ในการทดสอบสมมติฐาน

ข้อมูลส่วนบุคคล

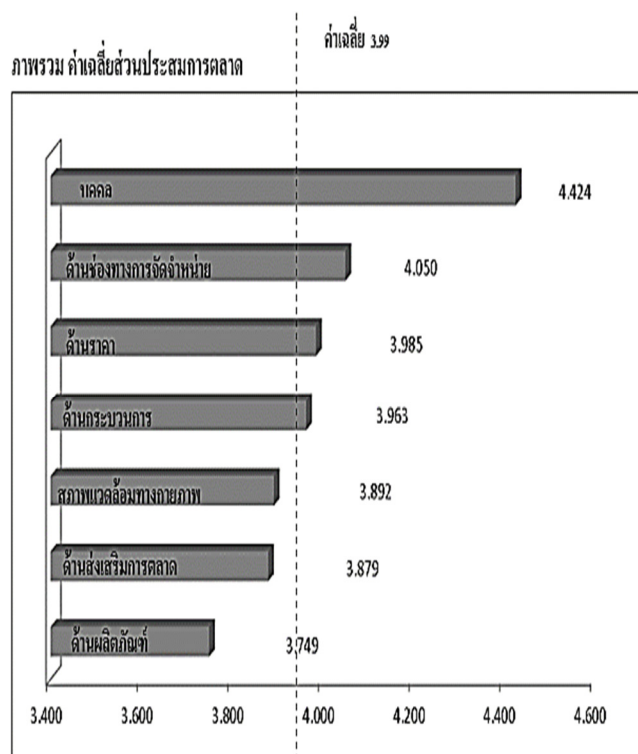
ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 323 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพเป็นพนักงานเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท

พฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการสปา

สรุปพฤติกรรมผู้บริโภคการให้บริการสปา พบว่า ผู้ใช้บริการส่วนมากใช้บริการประเภทนวดน้ำมัน ระยะเวลา ใช้บริการช่วง 15. 01 – 19. 00 น. มาใช้บริการคนเดียว

ผู้ที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจ คือ ตัวเอง ทราบแหล่งข้อมูล ในการใช้สปาจากแผ่นพับและใบปลิว

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรม การใช้บริการสปา พบว่าในภาพรวมระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในระดับมากกับ ด้านบุคคล ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านราคา ด้านกระบวนการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านส่งเสริมการตลาดและด้านผลิตภัณฑ์ตามลำดับโดยมี รายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค

จากภาพที่ 2 แสดงถึงระดับความสำคัญของปัจจัย ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคในการ ใช้บริการสปาสรุปผลได้ดังนี้

ด้านบุคคล (People) ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับ มาก ลูกค้าให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้บริการในระดับมาก 5 รายการ ประกอบด้วย พนักงานมีใบอนุญาตกระทรวง สาธารณสุข พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ ยิ้มแย้มแจ่มใส พนักงานให้บริการนวดมีความรู้ความเชี่ยวชาญ พนักงานมี

ความซื่อสัตย์สามารถให้ความไว้วางใจได้ และพนักงานให้คำแนะนำบริการอย่างละเอียด ตามลำดับ

ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ลูกค้าให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้บริการในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ท่าเลที่ตั้งของร้านสะดวกในการเดินทางสะดวกห้องแยกหญิงชายชัดเจน และสถานที่จอดรถสะดวกปลอดภัยและเพียงพอ ตามลำดับ

ด้านราคา (Price) ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ลูกค้าให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้บริการในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ราคาเหมาะสมกับคุณภาพราคาที่จ่าย มีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับการที่ให้บริการและเปรียบเทียบราคาใกล้เคียงกับคู่แข่ง ตามลำดับ

ด้านกระบวนการ (Process) ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ลูกค้าให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้บริการในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วยสามารถจองล่วงหน้า และขั้นตอนในการบริการลูกค้าสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Evidence) ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ลูกค้าให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้บริการในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วยห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าแยกหญิงชาย หญิงและการตกแต่งสถานที่ มีบรรยากาศที่ดี เพลงบรรเลง ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ลูกค้าให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้บริการ ในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วยโฆษณาผ่านสื่อต่างๆเช่นFacebook Line แผ่นพับใบปลิวกิจกรรมส่งเสริมการขาย และมีโปรแกรมส่วนลดตามฤดูกาล ตามลำดับ

ด้านผลิตภัณฑ์ ค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ลูกค้าให้ความสำคัญต่อการเลือกใช้บริการในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วย การใช้บริการนวดแพทย์แผนไทย การให้บริการนวดน้ำมันและการใช้บริการนวดเท้า ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Chi-Square Correlations) ความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปา

ปัจจัยส่วนประสมการตลาด	ค่าความสัมพันธ์กับพฤติกรรม		
	ค่า Pearson	ทิศทาง	อันดับที่
ด้านผลิตภัณฑ์	0.41	ทิศทางเดียวกัน	1
ด้านบุคคล	.234*	ทิศทางเดียวกัน	2

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Chi-Square Correlations) ความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดกับพฤติกรรมการใช้บริการสปามากที่สุด คือ ความเห็นที่ว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในทิศทางเดียวกัน ด้านผลิตภัณฑ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สนใจการใช้บริการนวดเท้า รองลงมา ด้านบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สนใจพนักงานมีใบอนุญาตจากกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานให้บริการนวดมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาที่ ผลการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Chi-square พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปา ประเภทของการใช้บริการ เฉลี่ยจำนวนคนไปใช้บริการผู้มีอิทธิพลต่อการใช้บริการ และแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการใช้บริการสปา มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน (2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจบริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปา ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปา มีประเด็น การใช้บริการนวดเท้า ด้านบุคคลพนักงานให้บริการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีใบอนุญาตจาก กระทรวงสาธารณสุข มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน (2555:1) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจบริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

ตารางที่ 3 การทดสอบโดยใช้สถิติ Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ผลิตภัณฑ์					
การใช้บริการนวดน้ำมัน	.014	.059	.015	.234	.815
การใช้บริการนวดน้ำมันแพทย์แผนไทย	.090	.083	.085	1.086	.278
การใช้บริการนวดเท้า	-.171	.085	-.168	-2.013	.045
การใช้บริการนวดหน้า	.088	.078	.097	1.119	.264
การใช้ชุดตัว พอกผิว	.055	.072	.063	.775	.439
ราคา					
เปรียบเทียบราคาใกล้เคียงกับคู่แข่ง	.139	.107	.132	1.295	.196
ราคาเหมาะสมกับคุณภาพ	.061	.143	.057	.427	.669
ราคามีความคุ้มค่าเมื่อเทียบกับบริการที่ได้รับ	-.123	.133	-.118	-.930	.353
ช่องทางจัดจำหน่าย					
ทำเล ที่ตั้งสะดวกในการเดินทาง	.196	.108	.199	1.825	.069
สถานที่จอดรถสะดวกปลอดภัยและเพียงพอ	-.241	.123	-.244	-1.951	.052
ห้องน้ำแยกหญิง ชาย จัดเจน	.046	.108	.047	.429	.668
สิ่งเสริมทางการตลาด					
การประชาสัมพันธ์และการโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ	.042	.066	.044	.640	.523
โปรโมชั่นพิเศษสำหรับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ	.065	.091	.066	.715	.475
โปรแกรมส่วนลดตามฤดูกาล	-.149	.081	-.156	-1.841	.067
บุคคล					
พนักงานให้บริการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ	-.270	.128	-.241	-2.114	.035
พนักงานแนะนำการใช้บริการ	.219	.185	.190	1.179	.239
พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ อ่อนแอ่มแจ่มใส	-.117	.191	-.099	-.617	.538
พนักงานมีใบอนุญาตจากกระทรวงสาธารณสุข	.280	.124	.244	2.252	.025
พนักงานมีความซื่อสัตย์สามารถไว้วางใจ	-.025	.147	-.022	-.170	.865
กระบวนการ					
ขั้นตอนในการบริการลูกค้า	.010	.112	.009	.085	.932
สะดวกรวดเร็ว สามารถจองล่วงหน้าได้	.144	.114	.142	1.257	.210
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
การตกแต่งสถานที่ มีบรรยากาศดี เพลงบรรเลง	.153	.144	.145	1.068	.287
ป้ายบอกทางอย่างชัดเจน	-.221	.136	-.213	-1.633	.103
ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าและตู้เก็บเสื้อผ้าแยกหญิงชาย	.210	.112	.202	1.868	.063

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการ

สปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อกกรุงเทพมหานคร Multiple Regression คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการนวดหน้า 0.04 ปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาพนักงานให้บริการนวดมีความรู้ 0.03 ความเชี่ยวชาญและพนักงานมีใบอนุญาตจากกระทรวงสาธารณสุข 0.02

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อกกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาให้มีความสำคัญมาก พนักงานมีใบอนุญาตจากกระทรวงสาธารณสุขและพนักงานให้บริการนวดมีความรู้ความเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน (2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจบริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ
2. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านช่องทางการจัดจำหน่ายที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาให้มีความสำคัญมากทำเลที่ตั้งของร้านในการเดินทางสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน (2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจบริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ
3. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านราคาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาให้มีความสำคัญมาก เปรียบเทียบราคาใกล้เคียงกับคู่แข่ง ราคาที่เหมาะสมกับคุณภาพ และราคาที่จ่ายมีความคุ้มค่าเทียบกับการที่ได้รับบริการสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน (2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจบริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ
4. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการสปาให้มีความสำคัญมาก สามารถจองล่วงหน้าได้และพนักงานทุกฝ่ายมีการดูแลใส่ใจบริการที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน

(2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ
บริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

5. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้าน
สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
การใช้บริการสปาให้มีความสำคัญมาก ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า
และตู้เก็บผ้าถูกลักษณะแยกชายหญิงอย่างชัดเจนสอดคล้อง
กับงานวิจัยกุลวรรณ โสติติกุล (2555) การศึกษาเรื่อง
พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการธุรกิจสปาของผู้บริโภควัย
ทำงาน ในเขตเทศบาลนครลำปาง

6. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านส่งเสริม
การตลาด ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคการใช้บริการ
สปาในโรงแรมคอลัมแบงค็อกกรุงเทพมหานคร
ให้มีความสำคัญมาก โปรแกรมส่วนลดตามฤดูกาล
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน
(2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ
บริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

7. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์
ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคการใช้บริการนวดเท้า
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน
(2555:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ
บริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้ประกอบการควรเลือกสถานที่ที่มีความ
สะดวกสบายในการเดินทาง มีการบริการที่มีความ
หลากหลายหรือการให้บริการนวดรักษา นวดแก้อาการ
มีการคัดสรรพนักงาน ที่ได้ที่รับการอบรมและต้องมี
ใบอนุญาตจากกระทรวงสาธารณสุข และเป็นผู้ที่มีใจใน
การให้บริการ การกำหนดราคาให้มีความเหมาะสม
กับคุณภาพและประเภทการให้บริการ ด้านการส่งเสริม
การขายมีการแนะนำโฆษณาผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น
ทาง Facebook, Line ด้านกระบวนการ จะต้องมีการ
จัดระบบการจองล่วงหน้าเพื่อความสะดวกในการ
ให้บริการ และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีการจัดแยก
ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า หญิงอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไปผู้ศึกษาอาจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทาง
การตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการสปาของ
ผู้บริโภคผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการทราบ
ปัจจัยการตัดสินใจของผู้บริโภคที่เลือกใช้บริการสปามากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลวรรณ โสติติกุล. (2555). พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการธุรกิจสปาของผู้บริโภควัยทำงาน ในเขตเทศบาลนคร จังหวัดลำปาง.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี.
เจียลี หวง. (2560). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการสปาในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวจีน.
คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
ณัฐฐา สุขภักดิ์. (2558). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการสปาของผู้บริโภคเขตบางนา กรุงเทพฯ.
คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก.
ผกาพันธ์ อรพินท์เงิน. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการนวดแผนไทยของนักท่องเที่ยวต่างชาติ. บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.
อรทัย จันทโร สุณีย์ ล่องประเสริฐ และนันทวรรณ ช่างคิด. (2558). พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการสปาของนักท่องเที่ยวในจังหวัด
สุราษฎร์ธานี. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



เอกพงษ์ ณรงค์ศักดิ์ และคณะ. (2559). ปัจจัยการเพิ่มผลผลิตของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ภาคการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปใน
เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2559.

Herzberg.Frederick. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Philip Kotler. (2016). *Marketing Management*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT INFLUENCING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF OPERATIONAL EMPLOYEES AT THAI OBAYASHI CORP., LTD.

สมพงษ์ เพชร^{1*} และ กล้าหาญ ณ น่าน²
SOMPONG PETCHAREE¹ AND KHAHAN NA-NAN²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้¹⁾ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัดจำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน แบบ t-test, F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำแนกตามตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร;พนักงานระดับปฏิบัติการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration (General Management), Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² รองศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author. Email : sompong.pe@thaiobayashi.co.th

ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to investigate the levels of perceived organizational support and the level of organizational citizenship behavior among operational employees, 2) to compare opinions concerning organizational citizenship behavior as classified by personal factors, and 3) to study the Influence of perceived organizational support on organizational citizenship behavior. The samples utilized in this study comprised 282 employees working at Thai Obayashi Corp., Ltd. Data was collected through the application of a questionnaire that passed testing for content validity and reliability. Data was likewise analyzed using descriptive statistics comprised of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and inferential statistics, which included Independent Sample t-test, One-way ANOVA and Multiple Linear Regression for test hypothesis.

The research found that the overall and individual aspects for levels of perceived organizational support and the level of organizational citizenship behavior were at high level both in overall for each dimension. The results of the study showed a comparison of opinions on organizational citizenship behavior with different personal factors were insignificant, except for the period of performance with statistical significance at a level of 0.05. In addition, it was found that overall perceived organizational support had an influence on organizational citizenship behavior with 0.05 level of statistical significance.

Keywords : Perceived Organizational Support ; Organizational Citizenship Behavior ; Operational Employees

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมการเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขันในทางธุรกิจ ส่งผลให้หลายองค์กรต้องการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ หากองค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ มิได้อาศัยแค่เพียงการมีกลยุทธ์ในการบริหารงานจัดการจัดการหรือเทคโนโลยีทันสมัยแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น พนักงานที่มีประสิทธิภาพถือเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างมาก การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงอย่างยั่งยืนขององค์กร ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงานและลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน ส่งผลให้องค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือต่อองค์กร องค์กรจึงให้ความสำคัญในเรื่องพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรมากขึ้น เพราะพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และได้เปรียบทางการแข่งขัน พฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยพฤติกรรมดังกล่าว เรียกว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 1988) อันเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่มีความคิดและปฏิบัติในทางที่เป็นบวกที่มีส่วนในการสนับสนุนกลุ่มงานหรือองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และเป็นพฤติกรรมที่อยู่ นอกเหนือจากข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Robbins & Judge, 2017, pp.124-125) พนักงานจะตั้งใจทุ่มเทเพื่อทำงานที่ได้รับการมอบหมายอย่างเต็มที่ พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ไม่ใช่พฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการ แต่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นเหมือนสิ่งหล่อลื่นทางสังคมในองค์กร ทำให้เกิดความ

ยืดหยุ่น ช่วยลดความขัดแย้งและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนี้ ส่งผลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร ช่วยเสริมสร้างคุณภาพในการจัดการจัดการมีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งในและนอกกลุ่มงาน มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนพนักงานสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าว การธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงและแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องตระหนัก โดยเฉพาะในภาวะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน การธำรงรักษาและจูงใจพนักงานขององค์กรโดยนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรแล้วนั้น องค์กรยังจะต้องพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาที่มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรได้เห็นคุณค่าในการทุ่มเทของพนักงาน องค์กรแสดงความห่วงใย ต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากผลการตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการได้รับในสิ่งที่เป็รูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สวัสดิการต่างๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดความร่วมมือกันเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายและได้รับการยอมรับ (Eisenberger et al., 1986, pp.500-507) นอกจากนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอาจเกิดขึ้นจากการที่พนักงานมอง องค์กรว่าเป็นเสมือนบุคคล (Eisenberger et al., 1986, pp.500-507) การกระทำต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยผู้แทน องค์กรมักถูกมองว่าเป็นความประสงค์ขององค์กร มากกว่า เป็นการกระทำที่เกิดจากความตั้งใจของผู้แทนองค์กรเอง โดยการกระทำของผู้แทนองค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบ

จะมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การ การรับรู้ความรู้สึกของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติไม่เป็นธรรมต่อ พนักงานอาจจะไม่เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือกับองค์การในการทำงาน และอาจนำไปสู่ความไม่พอใจกับองค์การ (Dobbins, Cardy & Platz-Vieno, 1990, pp.619-632) ส่งผลกระทบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นการที่องค์การสามารถทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าการมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมและจริงใจต่อพนักงานทุกคนแล้ว ผลที่ตามมาคือพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงานและส่งผลการแสดงพฤติกรรมที่ดีขององค์การ ๆ ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัดเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับงานวิศวกรรมการก่อสร้างแบบครบวงจรได้เปิดดำเนินงานในประเทศไทยมานานมากกว่า 40 ปี ด้วยบริบทการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยทำให้ธุรกิจก่อสร้างมีอัตราการเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บริษัทมีความต้องการพนักงานระดับปฏิบัติการในอัตราที่เพิ่มขึ้น นอกจากนั้นในปัจจุบันบริษัทยังประสบกับปัญหาการย้ายงานของพนักงานที่มีอัตราที่สูงขึ้นด้วยบริบทดังกล่าวทำให้บริษัทตระหนักเรื่องเกิดการขาดแคลนพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การมารองรับการขยายตัวของธุรกิจ บริษัทตระหนักดีว่า ทรัพยากรมนุษย์คือหัวใจของธุรกิจ โดยเฉพาะในธุรกิจก่อสร้างความสามารถของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพของบุคลากรในองค์การถือเป็นดัชนีวัดความสามารถในการแข่งขันและการคงอยู่ของธุรกิจ จึงทำให้บริษัทไม่เพียงแต่ต้องการพนักงานที่มีความรู้ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น องค์การยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบโดยพฤติกรรมดังกล่าว เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organ,1988) ดังที่กล่าวมาตอนต้น ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดีขององค์การไว้จึงเป็นเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัดเพื่อให้ต้องการทราบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากหรือน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการจัดการ และเพื่อให้พนักงานมีความมีความรู้สึกว่าการมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมและจริงใจต่อพนักงาน อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และดำรงรักษาพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดีเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่มีความคิดและปฏิบัติในทางที่เป็นบวก เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองของพนักงานที่มีส่วนในการสนับสนุนกลุ่มงานหรือองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นโดยไม่หวังผลรางวัล และเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Robbins & Judge, 2017, pp.124-125) พฤติกรรมนี้ทำให้เกิดกลไกการดำเนินงานที่

ราบรื่น มีความยืดหยุ่น มีความสามัคคี และมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความขัดแย้งและนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด ทฤษฎีของ Organ(1988) ศึกษาและประยุกต์ใช้กับงานวิจัยซึ่งประกอบไปด้วย

1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือหมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กรเมื่อเกิดปัญหา หรือพวกเขาเหล่านั้นต้องการความช่วยเหลือในการทำงาน

2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม หมายถึง ท่าทางหรือิริยาที่แสดงถึงความเคารพอ่อนน้อมกับบุคคลอื่น เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นเป็นการพึ่งพาซึ่งกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่งๆ กระทำหรือตัดสินใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้อื่น การแสดง ความสุภาพอ่อนน้อมช่วยป้องกันการเกิดการกระทบกระทั่งกันได้

3) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการมีความอดทน อดกลั้น ต่อความคับข้องใจ หลีกเลี่ยงการต่อว่านินทาบุคคลอื่น หรือ ความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ แม้จะไม่พอใจก็ตาม เนื่องจากในการทำงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพากันและกัน ทั้งๆ ที่บางครั้งมีสิทธิ์เรียกร้องสิทธิ์ด้วยความ เป็นธรรม หรือสามารถร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้บริหาร และจะทำให้เกิดการโต้เถียงกันจนอาจทำให้เกิดการละเลยการปฏิบัติงาน จึงควร อดทนและพยายามคิดถึงแต่ดีต่อองค์กร

4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบและการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร สามารถเก็บความลับของ องค์กรได้ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและเป็น ประโยชน์ต่อองค์กร

5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบขององค์กร โดยเอาใจใส่ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย คำนึงถึงทรัพย์สิน ขององค์กร ไม่ใช่เวลาว่างในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ พนักงานทุกคนถือเป็น สมาชิกขององค์กร ซึ่งองค์กรก็เปรียบเสมือนทีมขนาดใหญ่

ที่ทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือในการทำงานให้บรรลุตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากพนักงานในองค์กร มีความสำนึกในหน้าที่ที่ตนเองต้องปฏิบัติก็จะส่งผลให้เกิดผล งานที่ดี และองค์กรก็จะดีตามด้วย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความรู้สึก
ของพนักงานว่าองค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเทของ พนักงาน องค์กรแสดงความห่วงใย ต้องการให้พนักงานมี ความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากนโยบาย บรรทัดฐาน และผลการตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร Eisenberger et al.(1986, pp.500-507) ซึ่ง เมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทางบวก ผลที่ตามมาคือพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและทุ่มเท แรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงานและส่งผลการแสดง พฤติกรรมที่ดีขององค์กร ๆ ก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ได้ ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด ทฤษฎีการ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Rhoades & Eisenberger (2002, pp.698-714) มาใช้ในการวิจัย โดยมีย่อประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการหมายถึง การ รับรู้เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ในองค์กรและครอบครัว

2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าหมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงาน การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและความเติบโตใน หน้าที่การงาน

3) ด้านความมั่นคงในงานหมายถึง การรับรู้ว่า องค์กรมอบโอกาส และให้ความมั่นคงในการจ้างงาน

4) ด้านจิตอาารมณ์หมายถึงการรับรู้ว่าองค์กรให้ การยอมรับ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในตัวพนักงานเมื่อ เขาทำงานประสบความสำเร็จ ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจ เมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด

5) ด้านการปฏิบัติงานหมายถึงการรับรู้ว่าฝ่าย บริหารและ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความ

ช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์กร

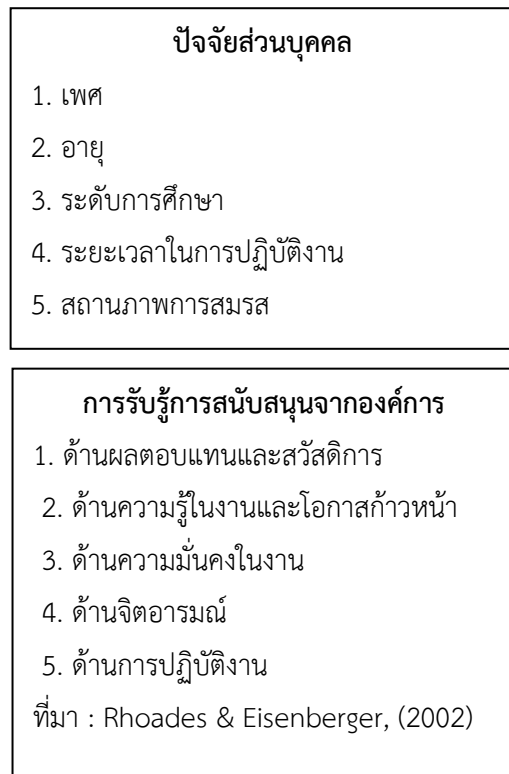
จากการศึกษาวิจัยของ กันธิชา ทองพูน, เขมมา รักษ์ชูชีพ และกล้าหาญ ณ นาน(2559)ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงงานวิจัยของจิตติวัจน์ ทองแก้ว และวิโรจน์ เจริญลักษณ์(2560) ที่พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมนี้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .001 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ จินห์จุฑา ศรีเหรา(2559) ที่ทำการศึกษากิจการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงานด้านความมั่นคงในงานด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกัญญา บุญศิริ และ วิษระ ยี่สุนเทศ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในงานวิจัยของ สิรินาถ ตามวงษ์วาน(2554) และนิรุธ เจริญลอย(2560) ยังได้

พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chiang and Hsieh(2012) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถทางด้านจิตวิทยาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาทั้งสองมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

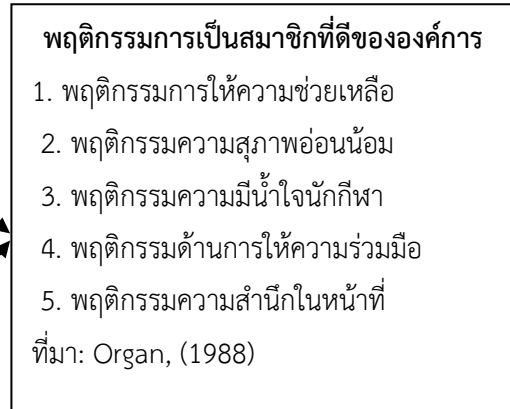
จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าเป็นการศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยประกอบด้วยทั้งปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นสิ่งเกี่ยวข้องที่เป็นนามธรรม เช่น สถานะในองค์การ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ เป็นต้น และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นการรับรู้ที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือการได้เลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น ตลอดจนความแตกต่างทางด้านความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในบริบทที่แตกต่างกัน และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นอกจากปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมาข้างต้น พบว่ายังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่สำคัญอันได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน และโอกาสด้านก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตลอดจนยังไม่มีการศึกษาว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบริบทของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด ซึ่งตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในธุรกิจเกี่ยวกับงานวิศวกรรม

ก่อสร้างระดับปฏิบัติการบริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด ในสำนักงานใหญ่ และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ประจำหน่วยงานก่อสร้างของบริษัททั้งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนทั้งสิ้น 950 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane มีจำนวนทั้งสิ้น 282 คนใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากองค์ประกอบการรับรู้สนับสนุนจากองค์กร 5 ด้าน และองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้านโดยให้ตอบตามความคิดเห็นแบบประมาณค่าระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ตัดสินใจไม่ได้/ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งโดยผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมา

ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) >0.67 และได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach's Alpha coefficient (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเท่ากับ 0.86 ตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.91

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่

(Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยต่างๆ ออกเป็น 5 ระดับและแปลความหมายระดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายของระดับความคิดเห็น
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

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ (t-test) สำหรับตัวแปรย่อย 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยใช้วิธี Enter

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอปายา จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 282 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 47.20 ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 80.80 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 195 คนคิดเป็นร้อยละ 69.15

1) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean:

$\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามความคิดเห็นของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.76	0.65	มาก
2. ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า	3.78	0.59	มาก
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.78	0.65	มาก
4. ด้านจิตอาสามณ์	3.94	0.60	มาก
5. ด้านการปฏิบัติงาน	3.95	0.56	มาก
รวม	3.84	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพบว่า โดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการ

ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านจิตอาสามณ์ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสวัสดิการตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	4.09	0.54	มาก
2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม	3.99	0.55	มาก
3. พฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา	4.11	0.56	มาก
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	4.11	0.53	มาก
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	4.12	0.54	มาก
รวม	4.08	0.47	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าโดยพฤติกรรม

ความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม

ตามลำดับ

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ (t-test) สำหรับตัวแปรย่อย 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความ

แตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกัน			
1.1 เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน	T-Test		✓
1.2 อายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกัน	One-way ANOVA		✓
1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA		✓
1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA	✓	
1.5 สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA		✓

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) วิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.712	.164		10.415	.000
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.618	.042	.657	14.537	.000*

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, adjusted R^2 0.429,* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การรับรู้อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยโอบายา จำกัด ในภาพรวม พบว่ามีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 42.90 (adjusted R^2 = 0.429) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.499	.157		9.566	.000
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.008	.038	.011	.217	.829
ด้านความรู้ในงานและความก้าวหน้า	.008	.052	.010	.158	.875
ด้านความมั่นคงในงาน	-.071	.052	-.097	-1.368	.173
ด้านจิตอาารมณ์	.383	.057	.482	6.739	.000*
ด้านการปฏิบัติงาน	.324	.050	.381	6.457	.000*

a. Dependent Variable: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, adjusted R^2 0.516,* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การรับรู้อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติ มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด สามารถอธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 51.60 ($\text{adjust } R^2 = 0.516$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด

1.1ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพบว่า ในภาพรวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือ ด้านจิตอาสามณ์ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับโดยสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด ได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรว่าได้มองเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของพวกเขา มีการแสดงถึงความห่วงใยและสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานรับรู้ได้จากผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้นการได้เลื่อนตำแหน่ง ทั้งในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมขององค์กร หรือการได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นต้น (Eisenberger et al., 1986, pp.500-507) สอดคล้องกับ มุทิทา คงกระพันธ์ (2554) ที่กล่าวถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นความเชื่อ หรือความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรได้ให้คุณค่า ให้การยอมรับ และเห็นถึงความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงานมีความห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนในการทำงานด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบและตัวแทนขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน กล่าวคือ หากองค์กรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว พนักงานย่อมรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรได้ และเชื่อว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน เห็นคุณค่าการทำงานและเป็นห่วงใย พนักงานก็จะประเมินองค์การในทางบวก มีความผูกพันและตั้งใจทำงานให้กับองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยน และนอกจากนั้นความยุติธรรมในองค์การการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และ รางวัล และการจัดการสภาพในการทำงาน ก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร(Rhoades & Eisenberger, 2002, pp.698-714) ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้ความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤษฎ์ ช่องประเสริฐ (2559) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สีนก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

1.2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ระดับพฤติกรรมการณ์ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการณ์ความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ พฤติกรรมการณ์ความมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือและ พฤติกรรมการณ์ความสุภาพอ่อนน้อมตามลำดับ โดยสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทยโอบายาซิ จำกัด เป็นพฤติกรรมการณ์ที่มีความคิดและปฏิบัติในทางที่เป็นบวก ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ (Robbins & Judge, 2017, pp.124-125) สอดคล้องกับ Podsakoff, Ahearne & MacKenzie (1997, pp.262-270) สรุปว่าพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การเนื่องจาก เป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคลากรที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการมีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน สามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์การต่อไป เพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์การ ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซิ จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2560) ได้ทำการศึกษารับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซิ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ว่า เพศ อายุ และสถานภาพการสมรส เป็นเพียงตัวบ่งชี้สถานภาพเฉพาะของบุคคล แต่ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นแต่ละบุคคลได้รับการพิจารณาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ของตนเองซึ่งพนักงานแต่ละคนไม่ว่าเพศ อายุ และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันต่างตั้งใจปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีของตนเองให้ดีที่สุดที่สุด และนอกจากนั้นหลักเกณฑ์การพิจารณารายได้ และค่าตอบแทน องค์การก็ใช้เกณฑ์พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาที่ยุติธรรมอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกันตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ไม่มีการพิจารณาลำเอียงไปทางเพศ อายุ หรือสถานภาพการสมรส เป็นการพิเศษ ในด้านระดับการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่างๆ กว้างขวางลึกซึ้ง นอกจากนี้การศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นค่านิยม ทศนคติ อุดมการณ์ คุณธรรม การตัดสินใจ และพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป แต่ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไทยโอบายาซิ จำกัด นั้น ก่อนเข้าทำงานจะต้องมีการอบรมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นให้ทุกคนมีความรักในองค์การ เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องต้องกันไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเหตุให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาซิ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ หาญบุญทรง (2555) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนความคิดเห็นด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ ที่แสดงถึงการกระทำหรือได้พบเห็นมาจากการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มแรกมาจนกระทั่งปัจจุบัน มีผลต่อแนวคิด อุดมการณ์ ค่านิยมต่อสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน การตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วยจึงเป็นเหตุให้ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัดแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุธ เจริญลอย(2560) ได้ทำการศึกษารับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์การรับรู้อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 42.90($\text{adjust } R^2 = 0.429$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติ มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากที่สุด ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายการรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานโดยภาพรวมได้ร้อยละ 51.60 ($\text{adjust } R^2 = 0.56$) โดยสามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ เป็นการรับรู้ด้านความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน มีความอ่อนไหวต่อความรู้สึก และการตัดสินใจในการที่กระทำการใดๆ ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ส่วนด้านการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานให้แก่องค์การ ดังนั้นองค์การจะต้องตระหนัก และเน้นย้ำการสนับสนุนในด้านการสนับสนุนทั้งในด้านการฝึกอบรม ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องสื่อสารเพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ อันจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน (Podsakoff, Ahearne & Mackenzie, 1997, pp. 262-270) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันธิชา ทองพูน, เขมมารี รักษ์ชูชีพ และ กล้าหาญ ณ นาน(2559) ได้ทำการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในแต่ละ

ประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบการวิจัยทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพื่อสร้างพฤติกรรมที่ดีของพนักงานต่อองค์กร โดยนำมาสู่การกำหนดนโยบายดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ของพนักงานน้อยที่สุดองค์กรควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป อนึ่งผลตอบแทนที่พนักงานระดับปฏิบัติการรับรู้ได้อาจจะไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่จูงใจไม่น้อยไปกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานอยู่ในองค์กรที่ชอบธรรม และเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559 : น.97)

ด้านความรู้ในงานโอกาสก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ของพนักงาน น้อยรองลงมา บริษัทควรดำเนินการพัฒนา และส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสนก้าวหน้าในสายงานอื่นๆ รวมทั้งการวางแผนพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มศักยภาพในตัวพนักงาน เพื่อรองรับการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงานในอนาคตและองค์กรในที่สุด นอกจากนั้นองค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีโอกาสมีความเจริญเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน

ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บริษัทจะต้องรักษาและส่งเสริมการอบรมให้ความรู้ ในด้านวิศวกรรมก่อสร้าง ตลอดจนบริษัทต้องให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวก ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ โดยสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้พนักงาน

ระดับปฏิบัติการทุกๆสามารถดึงความสามารถของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ อนึ่งนโยบายของบริษัทที่ส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานร่วมกัน ถือเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่บริษัทควรส่งเสริม และรักษาไว้

ด้านจิตอาารมณ์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการมากรองลงมาจาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บริษัทจะต้องรักษาและส่งเสริมบรรยากาศองค์กรให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงาน เพราะความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร เพราะความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยน และพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น และสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ด้านพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยที่สุด บริษัทควรดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมในเรื่องจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน เคารพการตัดสินใจจากเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันคิด และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้อื่นเสมอ

ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรน้อยรองลงมา บริษัทควรดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมในเรื่องของความเต็มใจที่จะช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และให้คำปรึกษาพนักงานใหม่เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่เป็นพฤติกรรมที่

ช่วยส่งเสริมธุรกิจขององค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ เพราะเป็นพฤติกรรมที่พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบขององค์การ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ไม่ใช้เวลางานในการปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบ ดังนั้นหากสมาชิกในองค์การมีความสำนึกในหน้าที่ที่ตนเองต้องปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้เกิดผลงานที่ดี และองค์การก็จะดีตามด้วย บริษัทตลอดจนผู้บังคับบัญชาจะต้องธำรงรักษา ส่งเสริม และให้ความยกย่องพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมในด้านนี้ โดยการมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติ หรือรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ พนักงานระดับปฏิบัติการก็จะมีความสุข และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พร้อมทั้งจะทำงานอยู่กับองค์การตลอดไป

ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการมีความอดทน อดกลั้น ต่อความคับข้องใจ หลีกเลี่ยงการต่อว่านินทาบุคคลอื่น หรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการมากรองลงมาจากด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ บริษัทควรส่งเสริม กระตุ้นทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของคนในองค์การ ให้กำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ส่งเสริมกิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น แนวทางพัฒนาสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน รวมทั้ง หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น

ธรรม และเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

2. จัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานระดับหัวหน้างานให้มีความรู้ ความสามารถในการนํานโยบาย และการสนับสนุนจากองค์การในด้านต่าง ๆ มาสู่การรับรู้ของพนักงาน เนื่องจากหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนองค์การที่มี ความใกล้ชิด และมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และประเมินผลการทำงานของพนักงานโดยตรง พนักงานจะรับรู้จากกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงการสนับสนุนจากองค์การ หากพนักงานประเมินว่าหัวหน้างานเห็นความสำคัญ ให้คุณค่ากับการทุ่มเทการทำงานของพนักงาน พนักงาน ก็จะมีความรู้สึกที่ดีและเลือกที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป

3. เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการดำเนินงาน คือการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองตัดสินใจในการควบคุมการทำงานของตนเองได้ เช่น การจัดการแผนการทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน ซึ่งการมีอิสระในการควบคุมงานแสดงถึงความไว้วางใจขององค์การที่มีให้แก่พนักงาน

4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อลดความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สะดวก ปลอดภัย และจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์การ จัดงานพบปะสังสรรค์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา

เอกสารอ้างอิง

- กันธิชา ทองพูน, เขมมารี รัชชชุชีพ และกล้าหาญ ณ น่าน.(2559). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร. วารสารสุทธิปริทัศน์, 30(93).
- จิณห์จุฬา ศรีเหรา. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารสุนันทามนุษย์กับสังคม, 3(1).
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์.(2560). การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7(1).
- นิรุจ เจริญลอย. (2560). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- บดินทร์ หาญบุญทรง. (2555). ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพท่าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สฤกษ์ ช่องประเสริฐ. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลินก้าคอนสตรัคชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุนิษา เพ็ญทรัพย์. (2559). การศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่ใช้บริการที่พักแบบรีสอร์ตในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- สิริกัญญา บุญศิริ และ วุฒิชัย ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายเร่งรัดหนี้สิน บริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ศูนย์กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 5(1).
- สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2554). อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ ฯ ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- Chun-Fang Chiang & Tsung-Sheng Hsieh. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. International Journal of Hospitality Management, 31(1), 180-190.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. Psychometrika, 16(3), 297-334.

- Dobbins, G.H., Cardy, R.L., & Platz-Vieno, S.J. (1990). *A Contingency approach to appraisal satisfaction: an initial investigation of the joint effects of organizational variable and appraisal characteristics*. Journal of Management, 16(3), 619-632.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived organizationsupport*. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.*, Lexington, MA, England: Lexington Books.
- Podsakoff, Philip M., Ahearne, Michael, MacKenzie & Scott B. (1997). *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. Journal of Applied Psychology, 82(2), 262-270.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. (13th ed). Harlow: Pearson Education, Prentice Hall.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698-714.
- Yamane, Taro. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York: Harper and Row Publication.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATION OF ADMINISTRATORS AND LEARNER CENTER MANAGEMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION AREA 20

เครือวัลย์ ทิพวัต^{1*} พนายุทธ เชยบาล² และ พิมพพร จารุจิตร³

KRUEWAN THIPPAWAT¹, PANAYUTH CHOEBAL² AND PIMPORN CHARUCHIT³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร 2) ศึกษาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3,097 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน แล้วกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับสลากเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็นแบบสอบถามการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียนมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3)การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, UdonThani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Assistant Professor, Faculty of Education, UdonThani Rajabhat University

³ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Lecturer, Master of Education Program in Educational Administration, UdonThani Rajabhat University

* Corresponding author. Email : jaiwan4567@hotmail.com

Received : March 20, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร; การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ; ผู้บริหาร

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the level of school administration of administrators, 2) to study the level of learner center management of teachers in schools and 3) to study the relationship between school administration of administrators and learner center management of teachers in schools under the Office of the Secondary Education Area 20. The populations used in this study were 3,097 people from 499 schools under the Office of the Secondary Education Area 20 in the academic year of 2017. The research consisted of 342 teachers determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table, and the sample was obtained by using stratified and simple random sampling methods. The research instrument was a five-rating scale questionnaire consisting of two parts; the school administration of administrators with the reliability of 0.94 and the learner center management of teachers in schools with reliability of 0.90. The data were analyzed using the statistical package for Social Sciences to find frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficients. The results were as follow: 1) The school administration of administrators under the Office of the Secondary Education Area 20 were at the high level overall. 2) The learner center management of teachers in schools under the Office of the Secondary Education Area 20 were at the highest level overall. 3) The school administration of administrators had apposite relationship at a high level with the learner center management of teachers in schools under the Office of the Secondary Education Area 20.

Keywords : The school Administration of Administrators ; Learning Center Management of Teachers ;
Administrator

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สถานการณ์ต่างๆ ในโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขึ้นอย่างรวดเร็วจนกลายเป็นปัจจัยท้าทาย ที่ประเทศจะต้องเผชิญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ๆ ให้แก่ตนเองสามารถปรับตัว และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสต่างๆ ที่เกิดขึ้น (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน, 2550:1)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550:426)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ทั้งการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของผู้เรียน จึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องร่วมมือกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพตลอดชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นสังคมคุณภาพ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550:4)พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้คำจำกัดความของ “ครู”คือผู้มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูต้องเป็นผู้การแสวงหากิจกรรมต่างๆ เพื่อสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545:6) ตามที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552:119) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งของสังคม โดยมีครูเป็นบุคลากรสำคัญที่ได้รับการคาดหวังว่าจะนำพาการศึกษาของประเทศให้บรรลุจุดมุ่งหวังการปฏิรูปการศึกษา (สุวิทย์ มูลคำ และอรทัยมูลคำ, 2551:6) ผู้บริหารถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน โดยผู้บริหาร

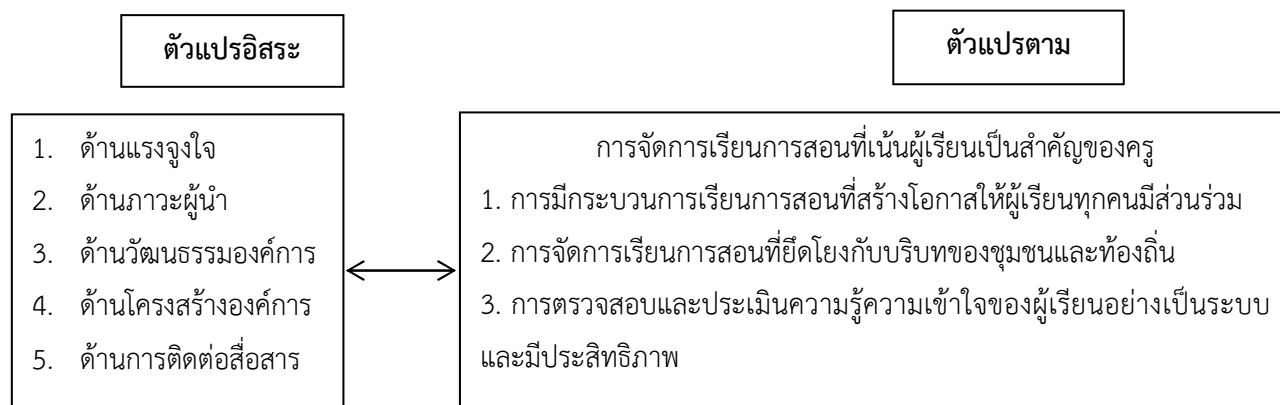
โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำสูง ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุน ครู-อาจารย์ให้ได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้(กนกกรัตน์ ภูระหงษ์, 2549:12) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญ คือ ตัวบ่งชี้ด้านต่างๆ ของโรงเรียน(ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2550:13) การสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา การทำให้เกิดความเข้าใจ ความสามารถ นำไปประยุกต์ ใช้ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน และการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูนั้น จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายปัจจัยที่ทำให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนที่ดี (ชุดิการญจน์ สกุลเดช, 2552:40-48) ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เช่น คุณลักษณะผู้นำ ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร (บุญชู ชุดิปลณโณ, 2550) ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน (โสภณ ม่วงทอง, 2553) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (นัยนา กวนวงศ์, 2558) เป็นต้น

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3,097 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซ์และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน แล้วกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียนใช้ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากนั้นใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารประกอบด้วย 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.94 และ 0.90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ จำนวน 700 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาทางไปรษณีย์และทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 342 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 48.86

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ โดยหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบเรียงตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร

การบริหารโรงเรียน ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านแรงจูงใจ	4.27	0.41	มาก
2.ด้านภาวะผู้นำ	4.60	0.26	มากที่สุด
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.37	0.37	มาก
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.74	0.29	มากที่สุด
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.19	0.45	มาก
โดยรวม (X_0)	4.44	0.25	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$ และ 4.60 ตามลำดับ) ส่วนอีก 3ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.37$, 4.27 และ 4.19 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม (Y_1)	4.45	0.29	มาก
2.ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น (Y_2)	4.32	0.37	มาก
3. ด้านการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (Y_3)	4.79	0.24	มากที่สุด
โดยรวม (Y_0)	4.52	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.79$) และอีก 2ด้าน คือด้านการมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมและด้านการจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.45$ และ 4.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู

การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร	การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_0
X_1	.517**	.582**	.725**	.705**
X_2	.783**	.685**	.574**	.802**
X_3	.167**	.093	.190**	.168**
X_4	.605**	.512**	.763**	.717**
X_5	.798**	.545**	.214**	.622**
X_0	.809**	.675**	.668**	.838**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโดยรวม (X_0) กับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวม (Y_0) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.838$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโดยรวม (Y_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน เรียงลำดับตามความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ (X_2) ($r = 0.802$) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_4) ($r = 0.717$) ด้านแรงจูงใจ (X_1) ($r = 0.705$) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_5) ($r = 0.622$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับต่ำ 1 ด้าน ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_3) ($r = 0.168$)

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียนรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโดยรวม (X_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับตามความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านการมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม (Y_1) ($r = 0.809$) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น (Y_2) ($r = 0.675$) และด้านการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (Y_3) ($r = 0.668$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มี 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มุ่งเน้นในเรื่องของการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อการทำงานของครูผู้สอนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2550:3) ที่กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานร่วมกับบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรบริหารสอดคล้องกับประจักษ์ บัวผัน (2554:6) ที่กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหาร และสอดคล้องกับอเนก ไชยคำหาญ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 1 ด้าน คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด และอีก 2 ด้าน คือ ด้านการมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม และ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันนี้อยู่ในช่วงปฏิรูปการศึกษา ครูซึ่งเป็นที่หัวใจสำคัญทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม จึงทำให้ครูตระหนักในหน้าที่ของตนเอง โดยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545:12) สอดคล้องกับแนวคิดของโสภณ ชัยพัฒน์

(2558) กล่าวว่าหากครูผู้สอนมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายน่าสนใจและพัฒนากระบวนการใช้อุปกรณ์แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา จะทำให้อุปกรณ์แท็บเล็ตนี้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้สอดคล้องกับแนวคิดของนาวาสุขารมย์ (2550:34) ที่ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า ครูจะต้องมีความรู้เรื่องหลักสูตร และสามารถปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับสัจจันต์ ใจกระจ่าง (2553) ที่ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารทั้ง 5 ด้านเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโดยครูผู้สอนเกิดการยอมรับไว้วางใจ และเชื่อมั่นต่อการทำงานร่วมกับผู้บริหาร และถูกกระตุ้นให้มีความตระหนักต่อเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับไซมอน (Simon,1960:80) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือพิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้รับออกมา สอดคล้องกับเรดดิ (Reddin,1970:230) ที่กล่าวว่าผู้นำหรือนักบริหารที่มีผลงานดีเลิศนั้น มีสัมพันธภาพที่ดีและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นัยนา กวนวงศ์(2558) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรนำหลักการบริหารทั้ง 5 ด้าน ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ผู้บริหารควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่นผู้บริหารควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการหาแนวทางการบริหาร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู เช่น ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการเสริมแรง ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู ในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น จังหวัดภาค หรือครูระดับ ประถมศึกษาระดับอุดมศึกษา อื่นๆ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมในโอกาสต่อไป
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน หรือนักเรียนผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ภูระหงษ์. (2549). *ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิตของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา* สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชุติกัญจน์ สกฤตเดช. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นัยนา กวนวงศ์. (2558). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นาวา สุขธมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชู ชุตินิพนธ์. (2550). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน* โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2554). *หลักการบริหารสาธารณสุข*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2550). *การนิเทศการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *Teacher Watch*. นครปฐม: สถาบันพัฒนา ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สมยศ นาวิก. (2550). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *รายงานการปฏิบัติการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.
- สำนักบริหารงานการศึกษาภายนอกโรงเรียน. (2550). *แผนส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินต์ ใจกระจ่าง. (2553). *สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิต* มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ทุนอุดหนุนการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2551). *วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

โสภา ชัยพัฒน์. (2558). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน ครู ผู้ปกครองที่มีต่อพฤติกรรมการใช้อุปกรณ์แท็บเล็ต ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.

โสภณ ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อเนก ไชยคำหาญ. (2559). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

Reddin, W.J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw Hill.

Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. 3rd ed. New York: The free Press.

มาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

PERCEIVED SCALE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND TRUST AMONG EMPLOYEES IN THE ELECTRONICS FACTORIES IN PATHUM THANI PROVINCE

จิรสุดา สุขสำอางค์^{1*} และ กล้าหาญ ณ น่าน²
JIRASUDA SUKSAMANG¹ AND KHAHAN NA-NAN²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อยืนยันองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็น พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้สัมภาษณ์รายบุคคลแบบเชิงลึกจำนวน 8 คน และการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสรุปโดยการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดเป็นข้อคำถาม 2) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Rating scale Questionnaire) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 ในส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างด้วยการยืนยันองค์ประกอบ

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ และความไว้วางใจ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ สมการโครงสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 88.81 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 69, ค่า p-value เท่ากับ 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 และโครงสร้างความไว้วางใจมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 25.89 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 18, ค่า p-value เท่ากับ 0.10 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.95

คำสำคัญ: มาตรวัด; ความยุติธรรม; ความไว้วางใจ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration (General Management), Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² รองศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author. Email : jirasuda_s@rmutt.ac.th

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) investigate perceived organizational justice and trust among employees in the electronics industry in Pathum Thani Province and 2) confirm the constructs of perceived organizational justice and trust among the employees in the electronics industry in Pathum Thani Province. The sample in this study included the employees in the electronics factories in Pathum Thani Province. The qualitative research was carried out using in-depth interviews with eight employees. Also, the quantitative research was conducted with 325 employees selected by simple random sampling. The research instruments in this study were 1) in-depth interviews in which the data from the interviews were concluded and synthesized with theories in order to formulate the question items, and 2) rating scale questionnaires with the reliability level of 0.96. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation and Confirmatory Factor Analysis.

The results showed that the perceived organizational justice consisted of three elements while the trust was comprised of two elements. The structural equation of the perceived organizational justice was in accordance with the empirical data. Chi-square (χ^2) was 88.81 with 69 degrees of freedom (df), p-value = 0.05, GFI = 0.96. The structure of trust was in accordance with the empirical data. Chi-square (χ^2) was 25.89 with 18 degrees of freedom (df), p-value = 0.10, GFI = 0.95.

Keywords : Scale ; Justice ; Trust

บทนำ

ความยุติธรรมนั้นเป็นเสมือนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งก็จะนำไปสู่ความสุขสงบของคนในสังคม ดังนั้นความยุติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญหนึ่งประการในการที่จะเชื่อมกลุ่มคน หรือกลุ่มของผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้สามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข สังคมที่ไร้ซึ่งความยุติธรรมย่อม จะเป็นสังคมที่มีแต่ความแตกแยก ความขัดแย้ง มีความวุ่นวาย และไม่สามารถที่จะสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้คนในสังคม และยังนำไปสู่เหตุการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเมือง องค์กร เศรษฐกิจ รวมไปถึงในด้านสังคมและด้านครอบครัว หากเมื่อใดสังคมเริ่มจะมีการตั้งคำถาม หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร ความยุติธรรมทางด้านการผลตอบแทน และความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เมื่อนั้นจะพบกับ

สถานการณ์แห่งความไม่ไว้วางใจ ความไม่เชื่อใจซึ่งกันและกันก็มักจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่เข้าใจกันระหว่างคนในองค์กรและสังคม เป็นดังเช่น ที่นักวิชาการ ประเวศ วะสี (2554) ได้กล่าวถึงความยุติธรรมว่า หากสังคมไร้ซึ่งความยุติธรรมจะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความทุกข์ การเสียซึ่งกำลังใจ และก็จะนำไปสู่วิกฤติในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง ที่กำลังพบเจออยู่

การรับรู้ความยุติธรรมด้านต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ เพราะสามารถนำไปแก้ปัญหา หรือช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ ประเทศไทยนั้นพบปัญหาของความยุติธรรม มิได้เกิดขึ้นเฉพาะเพียงในทางสังคม แต่ในองค์กรก็พบปัญหาด้านความยุติธรรมเช่นกัน ระบบการอุปถัมภ์ค้ำชูได้ฝังรากลึก และ

มีความสัมพันธ์ กระบวนการพิจารณาผลตอบแทน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จึงก่อให้เกิดปัญหาด้านความยุติธรรมในองค์กรดัง ที่ Baldwin(2006)ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาด้านความยุติธรรมในองค์กรเกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามผลของงาน หรือภาระงานที่ได้รับผิดชอบการประเมินความดี หรือความชอบ ดังเช่นการที่บุคคลภายในองค์กรเดียวกันปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับเดียวกัน มีภาระงาน และผลงานในระดับที่เท่ากัน แต่พบว่าได้รับผลตอบแทนที่มีความแตกต่างกัน พบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าตนนั้นไม่ได้รับความยุติธรรมเมื่อนั้นก็จะก่อให้เกิดการขาดกำลังใจ ขาดความทุ่มเท ขาดซึ่งแรงจูงใจแรงผลักดัน ในการทำงาน รวมทั้งขาดความไว้วางใจในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งจะนำไปสู่การทำให้ประสิทธิภาพ

ของการทำงานที่ลดลงในทางตรงข้าม

ดังนั้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้ตนได้รับความยุติธรรมก็จะมีทัศนคติในทิศทางที่เป็นไปในทางบวก นั่นก็คือ มีความรักมีความผูกพันความไว้วางใจ ต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นเป็นดังที่นักวิชาการชูชัย สมิตีไกร (2545) ได้อธิบายไว้ว่า ในองค์การความยุติธรรมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ เกิดความไว้วางใจต่อองค์การ และผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ความยุติธรรมในองค์การยังจะช่วยลดความไม่เข้าใจกันภายในองค์กรได้อย่างดียิ่ง การที่องค์การนั้น ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมถือเป็นการสนับสนุนพนักงานเพิ่มขวัญและมีกำลังใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังที่ วรรณชัย ชูระแพง และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559) กล่าวไว้ว่า การที่พนักงานรับรู้ได้ว่าตนเองนั้น ได้รับการสนับสนุนจากองค์การผ่านทางผู้บริหาร กฎระเบียบนโยบายหรือกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ที่แสดงถึงความเอาใจใส่ และความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่าตนต้องทำงานเพื่อตอบแทนองค์การอย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถ ผลที่ได้คือ ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้นโยบายของบริษัท และมีกฎระเบียบที่ดีแล้ว ผู้นำในองค์การจัดว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ

ที่สุดในการดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมในองค์การและในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ

แบบมาตรวัดที่ใช้ในการวัดในองค์การมีส่วนสำคัญในการที่จะสะท้อนถึงข้อเท็จจริง ว่าเครื่องมือที่ดี และเหมาะสมกับบริบทของงานหรือองค์การ มีผลที่จะทำให้เกิดข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นในการให้ความสำคัญกับมาตรวัดผลความรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและผลความไว้วางใจของพนักงาน เพื่อจะช่วยให้เห็นถึงข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ชัดเจนในการบริหารงานขององค์การ สะท้อนให้เห็นถึงมุมมอง แนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน และการดำเนินงานขององค์การ แนวทางในการแก้ไขปัญหา สิ่งที่องค์การควรต้องดำรงรักษาไว้ และสิ่งใดที่ควรต้องทำการปรับปรุง เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้

เนื่องจากองค์การส่วนใหญ่ยังไม่มี การนำแบบวัดของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งในบางรายละเอียดของการทดสอบอาจไม่มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์การ หรือมีการสร้างแบบวัดขึ้นเพื่อใช้เองภายในองค์การ โดยไม่ได้ผ่านการพัฒนาและวิจัยเพื่อทดสอบความเหมาะสมก่อน ทำให้การวัดผลไม่ได้ผลลัพธ์เท่าที่ควร และในส่วนของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ ก็ต้องการรับรู้ในองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความยุติธรรมมากน้อยเพียงใดกับสิ่งที่ตนเองลงทุนไป สามารถให้ความไว้วางใจกับองค์การ หรือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพราะทุกอย่างจะส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของพนักงานและองค์การ จากการที่ได้บททวนงานวิจัยก็พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจของพนักงานการศึกษามาตรวัดในเรื่องดังกล่าว นั้น ยังไม่มีการศึกษาในประเทศไทยมากนัก

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ เลือกศึกษามาตรวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลของการศึกษารั้งนี้ คาดหวังว่าจะได้มาตรวัดที่มีความ

น่าเชื่อถือเหมาะสมกับบริบทขององค์การ ในด้านการรับรู้ความยุติธรรมจากผลตอบแทน จากกระบวนการ หรือจากความสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งก่อให้เกิดความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรัก ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันรวมถึงความเชื่อใจและไว้วางใจ ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ สามารถนำไปสู่ให้บุคลากรในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำงานร่วมกันอย่างมีศักดิ์ศรี มีการเคารพให้เกียรติซึ่งและกัน มีความไว้วางใจในองค์การ ซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวคิดของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทำให้ทราบถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ที่นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลาย ๆ แนวคิดแตกต่างกันไป ซึ่งหลาย ๆ ท่านนั้นมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันกับ Folger and Cropanzano (1998) ดังนั้นจึงนำองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ Folger and Cropanzano (1998) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน คือ การรับรู้ของพนักงานจากสิ่งที่ได้รับจากการจ่ายค่าตอบแทน 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ กระบวนการพิจารณา ประเมินผลและตัดสินใจเพื่อกำหนดจัดสรรผลตอบแทนของพนักงานตามความเป็นจริง 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือ การรับรู้ของพนักงานต่อการติดต่อสื่อสารประสานงานจากองค์การที่ชัดเจน เท่าเทียมกัน ทั้งถึง รวมถึง

การแสดงออกการสร้างความสัมพันธ์ดีภายในองค์การและแนวคิดความไว้วางใจ ทำให้ทราบถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ที่นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลาย ๆ แนวคิดแตกต่างกันไป ดังนั้นจึงนำองค์ประกอบของความไว้วางใจของ Luhman (1979) ซึ่งทฤษฎีของ Luhman มองว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแทนของความมั่นใจของบุคคลหนึ่ง ที่มีต่อบุคคลอื่นในการกระทำที่มีจริยธรรมเป็นธรรมและสามารถพยากรณ์ได้ จึงนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (วัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา) 2) ความไว้วางใจในระบบ (วัดประเมินความไว้วางใจในองค์การ) ซึ่งจะสามารถอธิบายลักษณะความแตกต่างของการรับรู้ความไว้วางใจของพนักงานได้อย่างครอบคลุม

ตารางที่ 1 การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการ	องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	Folger and Cropanzano, (1998) Colquitt and others. (2001) Judge and Colquitt. (2004)	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	1. Tahseen, and Akhtar (2016) 2. Khiavi and et, al. (2016) 3. นิรุช เจริญลอย (2560)
	Folger and Cropanzano, (1998) Colquitt and others. (2001) Judge and Colquitt. (2004)	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	
	Folger and Cropanzano, (1998) Colquitt and others. 2001 Judge and Colquitt. 2004	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	นักวิชาการ	องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ความไว้วางใจ	Luhman (1979)	1. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล 2. ความไว้วางใจในระบบ	1. Tahseen, and Akhtar (2016) 2. Khiavi and et, al. (2016)
	Borum (2010)	1. ความสามารถ 2. ความปรารถนาดี	3. นิรุช เจริญลอย (2560)
	พรทิพย์ เกยุรานนท์ (2552)	1. ความที่เป็นคนดี 2. ความรู้ความสามารถ	

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยที่ต้องการค้นหาคำตอบในเชิงลึกและยืนยันคำตอบจากสิ่งที่ค้นพบ (กล้าหาญ ณ น่าน และคณะ, 2558) โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจำนวน 8 คนโดยเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดปทุมธานี ทำงานมานานอย่างน้อย 3 ปี ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured interview) โดยกำหนดให้ครอบคลุมองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงาน เป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การและความไว้วางใจของพนักงาน ที่ดีที่สุดควรมีลักษณะอย่างไร

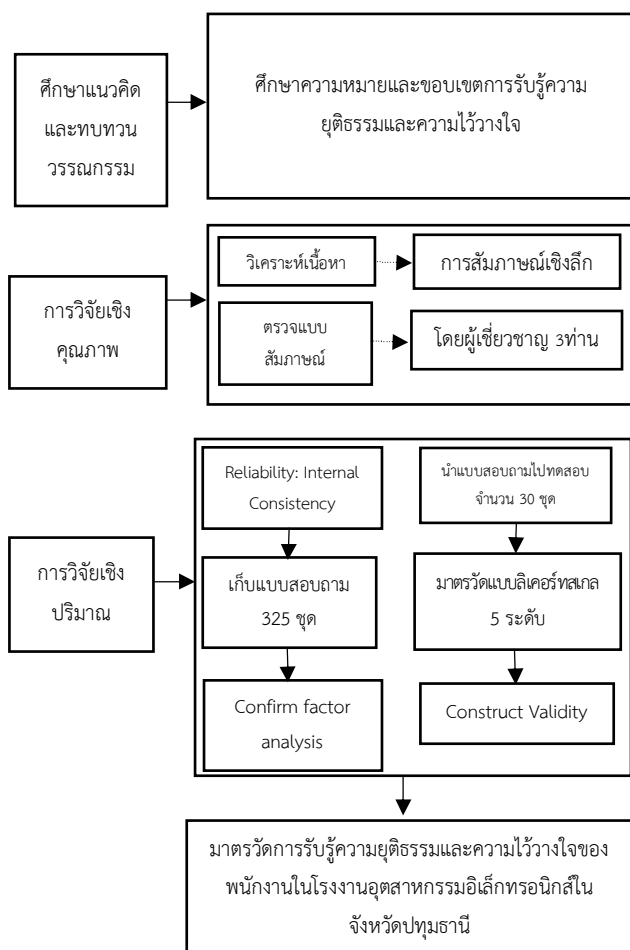
สังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎี

เมื่อทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์มาแล้ว นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการสรุปบทสัมภาษณ์และทำการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีว่ามีลักษณะคล้ายหรือตรงกับทฤษฎีใดบ้าง

ระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้

จากการที่ได้ทำการสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎีแล้วก็นำข้อมูลที่ได้มาทำการระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามในการทำการวิจัยขั้นตอนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ วิลเลียม เกมเมล โครแรน (William Gemmell Cochran) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5% ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ 325 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ การสมรส

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามจากแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นของพนักงานด้าน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 16 ข้อ วัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 1) การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน
- 2) การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
- 3) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามจากแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นของพนักงานด้าน ความไว้วางใจของพนักงาน ทั้ง 2 ด้าน จำนวน 8 ข้อ วัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล
- 2) ความไว้วางใจในระบบ

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา

นำแบบสอบถามไปทดสอบความตรง เชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านโดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน จากนั้นนำคะแนน ที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence-IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จึง

จะนำไปทำการทดลองใช้การทดสอบความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนและทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้ 1) ศึกษาจากเอกสารรายงานการวิจัย ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และ คุชฌ์นิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา 2) นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง มาวิเคราะห์ ประมวลผลเพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) กำหนดคานียามเชิงปฏิบัติการทุกตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาจากนั้นผู้วิจัยทำการระบุประเด็นสำคัญในแต่ละตัวแปรแล้วระบุพฤติกรรมในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น 4) พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสมและมาตราประเมินค่า (Rating scale) ของแต่ละตัวแปร 5) ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าสามารถตอบตามมาตรวัดได้หรือไม่ 6) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่น โดยการนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) >0.67 และได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach's (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร = 0.96 ด้านความไว้วางใจของพนักงาน = 0.94 และค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม = 0.97

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปAMOS ซึ่งดำเนินการหลังจากการสำรวจวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนก่อนหน้า จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบความ

เที่ยงตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของ
แบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผลสรุปจากการสัมภาษณ์พบว่า พนักงานต้องการให้มีการชี้แจงในการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายสวัสดิการ การปรับตำแหน่ง ให้ชัดเจนเป็นระบบ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง และกระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทน

ด้านความไว้วางใจของพนักงานผลสรุปจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ให้ข้อมูลที่มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา โดยข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะให้ข้อมูลที่คล้ายกัน มีประเด็นหลักอยู่ คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังและช่วยเหลือพนักงานเสมอ เมื่อมีงานที่ตัวพนักงานยังไม่สามารถตัดสินใจได้ ก็จะขอคำปรึกษาทุกครั้งก็จะได้รับความช่วยเหลืออย่างเป็นรูปธรรมจนงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีการรับฟังความคิดเห็นทุกครั้งที่จะมีการตัดสินใจมีการสอบถามเหตุผล พนักงานทุกครั้งความไว้วางใจในระบบขององค์การผลสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถสรุปประเด็นหลักได้ว่า องค์การควรมีระบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้ให้ความคิดเห็นว่า บริษัทควรมีระบบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท พนักงานและบริษัทสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาบริษัทได้ โดยทุกคนจะมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลักหรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (KPIs) หรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในระบบการปฏิบัติงานขององค์การ เพราะ ทุกกระบวนการในการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้และมีมาตรฐานชัดเจน

การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎี

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับทฤษฎี

ทฤษฎี	ข้อมูลการสัมภาษณ์
ทฤษฎีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแนวคิดของFolger and Cropanzano (1998)	
1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	1. การได้รับค่าตอบแทน
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	2. กระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทน
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง
ทฤษฎีความไว้วางใจของ Luhman (1979)	
1. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	1. ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา
2. ความไว้วางใจในระบบ	2. ความไว้วางใจในองค์การ

เมื่อได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผนวกกับการเก็บข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นคำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ

ชื่อตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติการ
รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive justice)	การรับรู้ความยุติธรรมต่อผลลัพธ์หรือการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคล	การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะของเงินเดือน โบนัส การให้สวัสดิการ การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice)	บุคคลมีการรับรู้ว่าการเลือก หรือ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนมีความยุติธรรม	มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐานโดยการให้เป็นมาตรฐานโดยการให้เป็นคะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่ง
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice)	การที่บุคคลรับรู้ว่าการได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม	มีการแสดงออกด้วยความสุภาพให้เกียรติ และมีการปฏิบัติด้วยความเมตตา กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติการ
ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust)	เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา	มีการแสดงออกด้วยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นสิ่งใหม่ ๆ ให้ความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ มีหลักการในการปฏิบัติงาน
ความไว้วางใจในระบบ (System trust)	เป็นความไว้วางใจในองค์การโดยภาพรวม	องค์การแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยการดูแล ใส่ใจเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน รับเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

เมื่อได้ข้อมูลสรุปเกี่ยวกับ คำนิยามเชิงทฤษฎีและ คำนิยามเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการ มาทำการระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยต่อไปดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้

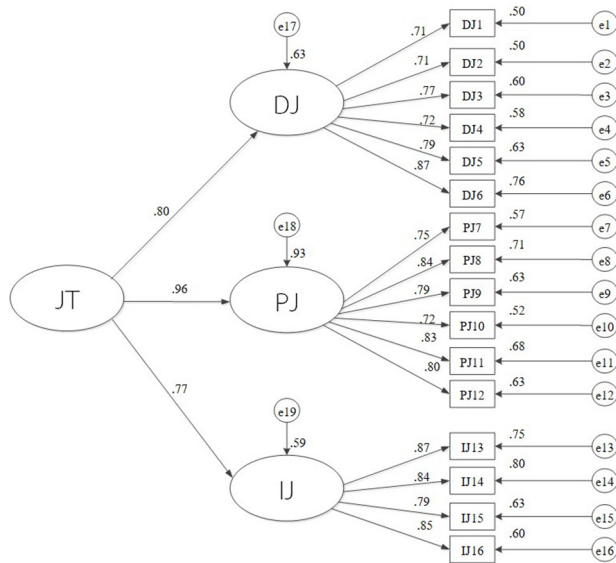
คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	ระบุประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive justice) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะของเงินเดือน โบนัส การให้สวัสดิการให้พนักงาน การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ ความ สามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน	1. ค่าตอบแทน 2. เงินเดือน 3. โบนัส 4. สวัสดิการ 5. ประสิทธิภาพ	6 (ข้อที่ 1-6)
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) หมายถึง มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐานโดยการให้เป็นคะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่ง	1. กระบวนการ 2. ปฏิบัติงาน 3. มาตรฐาน	6 (ข้อที่ 7-12)

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	ระบุประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) หมายถึง มีการแสดงออกด้วยความสุภาพให้เกียรติ และมีการปฏิบัติด้วยความเมตตา กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	1. สุภาพ 2. ให้เกียรติ 3. เมตตา	4 (ข้อที่ 13-16)
ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust) หมายถึง มีการแสดงออกด้วยการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นสิ่งใหม่ ๆ ให้ความช่วยเหลือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ มีหลักการในการปฏิบัติงาน	1. รับฟังความคิดเห็น 2. ช่วยเหลือ 3. ซื่อสัตย์ 4. หลักการ	5 (ข้อที่ 17-21)
ความไว้วางใจในระบบ (System trust) หมายถึง องค์การแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยการดูแล ใส่ใจเปิดเผยข้อมูลของบริษัทด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ	1. ประโยชน์ 2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ 3. ประสิทธิภาพ	3 (ข้อที่ 22-24)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการปฏิสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์แบบจำลองได้ทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรมจึงทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 88.81, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 69, p-value เท่ากับ 0.054 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์

สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังแสดงในภาพประกอบที่ 1



$\chi^2 = 88.81$, $df = 69$, $p\text{-value} = 0.05$, $RMSEA = 0.03$,
 $\chi^2/df = 1.29$, $GFI = 0.97$

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ภาพประกอบที่ 1 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีผลต่อผลตอบแทน ($\beta = 0.79$, $p = 0.001$) กระบวนการ ($\beta = 0.97$, $p = 0.001$) และการมีปฏิสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.77$, $p = 0.001$)

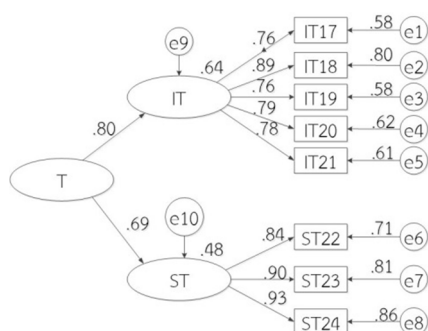
ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตัวแปรแฝง	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง	
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
ด้านค่าตอบแทน		0.89	0.58
1. ยึดหลักเกณฑ์ความเป็นธรรม	0.71		
2. ความเสมอภาค	0.71		
3. ผลตอบแทนในอัตราที่คิดว่าสมควรจะได้รับ	0.77		
4. การพิจารณาโบนัส	0.72		
5. มีสวัสดิการในด้านต่างๆ	0.79		
6. เหมาะสมกับระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถ	0.87		
ด้านกระบวนการ		0.91	0.62
7. ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆที่เป็นมาตรฐาน	0.75		
8. มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ผลงาน	0.84		
9. มีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องและสมบูรณ์	0.79		
10. มีความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ	0.72		
11. กระบวนการมีความน่าเชื่อถือ	0.83		
12. การพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกัน	0.79		
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์		0.90	0.69
13. ผู้บังคับบัญชาดำเนินการด้วยการให้เกียรติ	0.86		
14. ปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา กรุณา	0.84		
15. ผู้บังคับบัญชาให้คำอธิบายที่ชัดเจน	0.79		
16. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความห่วงใย	0.85		

ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม ทั้ง 3 ด้านได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) ในการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน เท่ากับ 0.89 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.58 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) เท่ากับ 0.91 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.62 และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) เท่ากับ 0.90 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.69

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความไว้วางใจในระบบ ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง ได้ทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรมจึงทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 25.89, องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 18, p -value เท่ากับ 0.10 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.04 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2



$\chi^2 = 25.89$, $df = 18$, p -value = .10, RMSEA = .04, $\chi^2 / df = 1.44$, GFI = .96

ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างของความไว้วางใจด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความไว้วางใจในระบบพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความไว้วางใจของพนักงาน ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล และความไว้วางใจในระบบของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีจากภาพประกอบที่ 2 พบว่าความไว้วางใจของพนักงาน มีผลต่อด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล ($\beta = 0.64$, $p = 0.001$) และความไว้วางใจในระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.48$, $p = 0.001$)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรแฝงที่จะนำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตัวแปรแฝง	คุณภาพตัวแปรสังเกตได้	คุณภาพตัวแปรแฝง	
	น้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)
ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล		0.89	0.64
17.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ	0.76		
18.มีความซื่อสัตย์ในทุกเรื่อง	0.89		
19.มีหลักการเป็นของตนเองและยึดมั่นในหลักการของตน	0.75		
20.สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	0.78		
21.เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ	0.78		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความไว้วางใจในระบบ		0.84	0.63
22.พร้อมที่จะทำงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร	0.75		
23.ยอมรับในวิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กร	0.84		
24.เชื่อมั่นว่าองค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	0.79		

ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันของตัวแปรความไว้วางใจของพนักงาน ในส่วนของความไว้วางใจระหว่างบุคคลได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) เท่ากับ 0.89 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.64 และความไว้วางใจของพนักงาน ส่วนของความไว้วางใจในระบบได้ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability) เท่ากับ 0.84 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) เท่ากับ 0.63

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยที่วิจัยมาตรวจวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีและเพื่อยืนยันองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีองค์ประกอบด้วยกัน 3 องค์ประกอบ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ตามลำดับ และความไว้วางใจของพนักงาน มีองค์ประกอบด้วยกัน 2 องค์ประกอบคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความไว้วางใจในระบบ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลการวิจัยตามข้อค้นพบ ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาค้นพบข้อคำถามว่า ความยุติธรรมในองค์กรที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้ คือ ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของค่าตอบแทนเป็นในลักษณะของเงินเดือน โบนัส การให้สวัสดิการแก่พนักงาน การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการได้ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากพนักงานมีความพอใจ และเต็มใจในการทำงานของตนเอง รวมถึงรับรู้ว่าการงานมีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดการรับรู้ว่าการงานมีความหมายต่อการทำงานที่รับผิดชอบ ดัง Elisabeth Enoksen (2015) ได้กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมในการปฏิบัติขององค์กรในด้านผลตอบแทนกระบวนการในการตัดสินใจด้านผลตอบแทน และระบบขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดผลตอบแทนและกระบวนการในการตัดสินใจ และจากการศึกษาวิจัย โดยมีข้อคำถามด้านผลตอบแทน 6 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยรวมด้านผลตอบแทนเท่ากับ 0.91 ผลการศึกษาที่พบยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รุช เจริญลอย (2560) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย มีข้อคำถาม 15 ข้อ เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร ข้อคำถามใช้แนวคิดของ Sheppard, Lewicki and Minton (1992) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยคำถามใน 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (3) ความยุติธรรมด้านระบบ และมีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และจากการยืนยันองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงยอมรับได้ว่า องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จากการศึกษา ค้นพบข้อคำถามว่า ความยุติธรรมในองค์กรที่พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้ รองลงมาคือ ด้าน กระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทน คือการมีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐานโดยการให้ เป็นคะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาในการปรับเลื่อนขั้น เงินเดือนและตำแหน่ง และการได้ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากพนักงานในโรงงาน รับรู้กระบวนการการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และได้รับรู้ผลการ ทำงานของตนเองจากข้อมูลย้อนกลับจึงทำให้เกิดการพัฒนา และเรียนรู้ ดัง อิติพร มะณี (2558) พบว่า การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ความ ยุติธรรมของ ผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้มีความเหมาะสม กับสิ่งที่ลงทุนไป รวมถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีผลต่อ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อย่างจริงจัง มีความเสมอภาคกัน โดย พนักงานจะรับรู้ถึงความยุติธรรม ในองค์กรได้จากการพิจารณานโยบาย มาตรการ ข้อกำหนด ในการทำงานขององค์กรนั้น โดยมีข้อคำถามด้าน กระบวนการ 6 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยรวม ด้านกระบวนการเท่ากับ 0.93 ผลการศึกษาที่พบยัง สอดคล้องกับการศึกษาของ อรสา โพธิ์พฤกษ์ (2554) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานวิทยาลัยเอนศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานวิทยาลัย เอกชน โดยมีข้อคำถาม 2 ลักษณะดังนี้ 1. ความยุติธรรมเชิง กระบวนการประเมิน 12 ข้อ 2. ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติ ต่อบุคคล 9 ข้อ 3. ความยุติธรรมเชิงผลลัพธ์จากการประเมิน 7 ข้อ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จากการศึกษา ค้นพบข้อคำถามว่า ความยุติธรรมในองค์กรที่พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้ รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จากค้นพบ คือ มีการแสดงออกด้วย ความสุภาพให้เกียรติ และมีการปฏิบัติด้วยความเมตตา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และการได้ข้อมูลย้อนกลับจากงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากพนักงานในโรงงาน รับรู้ด้านการมี

ปฏิสัมพันธ์ จากการแสดงออกด้วยความสุภาพให้เกียรติ จาก ผู้บังคับบัญชา และได้รับรู้ผลการทำงานของตนเองจากข้อมูล ย้อนกลับจึงทำให้เกิดการยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชา และ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และความคิดสร้างสรรค์ต่องาน ของตนที่รับผิดชอบ ดัง โฟลเกอร์ และครอปานซาโน (Folger and Cropanzano. 1998 : 28) ได้กล่าวว่า การที่ บุคคลรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม แบ่งเป็น ความยุติธรรมของข้อมูลข่าวสาร(Informational) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอที่จะอธิบายผล ของการตัดสินใจ และสิ่งที่อธิบายนั้นถูกต้องและเหมาะสม เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงาน และสามารถ อธิบายในสิ่งที่พนักงานมีความกังวลใจได้ โดยมีข้อคำถาม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 4 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบ วัดโดยรวมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เท่ากับ 0.91 ผลการศึกษา ที่พบยังสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญขวัญ ติยานะ (2558) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามโกลบอลเฮาส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง มีข้อคำถาม 7 ข้อ เกี่ยวกับความ ยุติธรรมในองค์กรประกอบไปด้วยคำถามใน 2 ด้านดังนี้ (1) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (2) ความยุติธรรมด้านการ ปฏิสัมพันธ์

ความไว้วางใจของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี จาก การศึกษาค้นพบข้อคำถามว่า ความไว้วางใจที่พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้อันดับแรกๆ ความ ไว้วางใจระหว่างบุคคล โดยลักษณะของความไว้วางใจ ระหว่างบุคคลนั้นก็หมายถึง มีการแสดงออกด้วยการรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นสิ่งใหม่ ๆ ให้ความช่วยเหลือกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ มีหลักการ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในตัว ผู้บังคับบัญชาของตน พร้อมทั้งทำตามคำแนะนำ หรือคำสั่ง ที่ได้รับมอบหมาย จากงานที่ตนเองได้รับ หรือจากงานที่

ตนเองปฏิบัติอยู่ได้อย่างเต็มใจ และทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดัง Borum (2010) ได้กล่าวว่าความไว้วางใจ การรับรู้ถึงความสามารถของบุคคลที่ได้รับ ความไว้วางใจ และรวมถึงความมั่นคง และความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้ การรับรู้และแสดงพฤติกรรมถึงการดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ และค่าความนิยม มีความรับผิดชอบ มีการปฏิบัติตามพันธกรณี และความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย ความซื่อสัตย์ มีความเป็นกลาง เป็นธรรมและถูกต้อง มีการสื่อสารที่เที่ยงตรง นอกจากนี้ยังสนับสนุนการอุทิศตนที่จะทำตามความคาดหวังของผู้มอบความไว้วางใจด้วยความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยมีข้อคำถามความไว้วางใจระหว่างบุคคล 5 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ผลการศึกษาที่พบยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา สังข์ผาด (2559) เรื่อง การพัฒนาแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในสังคมออนไลน์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจตามกรอบแนวคิดของ Johnson and Johnson (1994), Mayer et al. (1995), McKnight (1996), Mishra (1996), Robbins (2000), Beaton (2007), Lankton (2008), Borum (2010), เฉลิมชัยกิตติศักดิ์วานิช (2552) และพรทิพย์ เกยุรานนท์ (2552) โดยการให้คะแนนใช้คะแนนตามความรู้สึก ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นมีข้อคำถาม จำนวน 45 ข้อ จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงความสามารถในเครือข่ายสังคมออนไลน์ มี 15 ข้อ 2) ความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ มี 13 ข้อ และ 3) ความปรารถนาดีในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ มี 17 ข้อ 2. คุณภาพของแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค

ความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาค้นพบข้อคำถามว่า ความไว้วางใจที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รับรู้ได้อันดับรอง คือ ความไว้วางใจในระบบขององค์กร คือ องค์กรแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยการดูแล ใส่ใจเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ดังแนวคิดของ Luhman (1979) ได้เสนอว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจในระบบ เป็นความไว้วางใจในองค์กรโดยภาพรวม ซึ่งเป็นระบบขององค์กรที่แสดงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะต้องอยู่ร่วมกับองค์กรแสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจก่อเกิดภายในกรอบของการปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับอิทธิพลทั้งจากบุคคลและระบบสังคมนั่นเอง โดยมีข้อคำถามความไว้วางใจในระบบ 3 ข้อคำถาม และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค ผลการศึกษาที่พบยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Farzad Faraji Khiavi et, al. (2016) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรกับความไว้วางใจจากพนักงานของคลินิกฟื้นฟูสมรรถภาพในโรงพยาบาลของ Ahvaz ประเทศอิหร่านพบว่า มีการใช้แบบสอบถามด้านความยุติธรรมในองค์กรมีข้อคำถาม 20 ข้อ และได้พัฒนาแนวคิดแบบสอบถามจาก Moorman, Blakely, and Niehoff ประกอบด้วย 3 ด้าน คือความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ผลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.66 ในส่วนของแบบสอบถามด้านความไว้วางใจ มีข้อคำถาม 11 ข้อ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ความไว้วางใจในองค์กร และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามได้พัฒนาแนวคิดแบบสอบถามมาจาก Hartoog and Kopman ประโยชน์จากการศึกษางานวิจัย มาตรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี เป็นการสนับสนุนในเชิงทฤษฎี การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจว่าเป็นไปตามที่กล่าวไว้จริง โดยการใช้เครื่องมือในการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความไว้วางใจในบริบทของ

โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานต้องการการรับรู้ความยุติธรรมเมื่อองค์การใช้เครื่องมือการวัดการรับรู้ความยุติธรรม องค์การก็สามารถที่จะเตรียมพร้อมในการส่งเสริมทัศนคติของพนักงานในการรับรู้ความยุติธรรมด้านต่างๆ ที่มีค่าที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพื่อสร้างความเข้าใจในองค์การ เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่ง ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายในองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ เมื่อพนักงานในองค์การ มีการยอมรับและเต็มใจในการรับรู้ความยุติธรรม ก็ส่งผลให้พนักงานมีความไว้วางใจในระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความไว้วางใจในระบบขององค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ามาตรการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี จากการยืนยันองค์ประกอบโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 16 ตัวแปร ตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปรมีความเหมาะสมที่องค์การหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาวัดได้ เพื่อประเมินการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของท่าน และพัฒนาบุคลากรสู่ความสำเร็จต่อไปได้

2) ผลวิจัยที่พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงานแต่ละด้าน มีค่าแตกต่างกันโดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือการรับรู้ความยุติธรรมด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการตามลำดับ ส่วนในด้านความไว้วางใจมีค่าแตกต่างกันโดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล และความไว้วางใจในระบบตามลำดับ ในการนำตัวแปรสังเกต และตัวแปรแฝง ไปเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผล สามารถกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบให้ความสำคัญแตกต่างกันได้ หรืออาจกำหนดให้เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้นำไปใช้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและยืนยันองค์ประกอบคุณสมบัติด้านความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความไว้วางใจของพนักงาน ผู้วิจัยทำการศึกษากับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีเท่านั้น จึงไม่ครอบคลุมไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น จึงควรนำมาตรวัดที่วิจัยนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมประชากรในขอบที่กว้างมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กล้าหาญ ณ น่าน, จำเนียร จวงตระกูล, เอกสิทธิ์ สนามทอง และ พิระพงศ์ ภักดิ์ศรี. (2558). *ปรัชญาการวิจัย*. วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 1(2), 1-10.
- กาญจนา สังข์ผาด. (2559). *การพัฒนาแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์ สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญชัย พรไพโรเพชร และคณะ. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการในอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560).

- ประเวศ วะสี. (2554). *ความยุติธรรม*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 17 ธันวาคม 2558 จาก http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=935&articlegroup_id=187.
- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ เกษรณนธ์. (2552). *ความไว้วางใจนั้นสำคัญไฉน*. เข้าถึงได้จาก http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/1_2552/Relax.htm.
- เพียงขวัญ ตี๋ยานะ. (2558). *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮ้า จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- วรรณชัย ธีระแพง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). *ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแบบ BESTของพนักงานบริษัทไทยรวมลีนพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด*. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 9(1), 733-747.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรสา โพธิ์พฤษ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Baldwin, S. (2006). *Organisational justice*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Elisabeth Enoksen. (2015). *Anxiety-Based Personal Values and Perceived Organizational Justice*. Soc Just Res (2015) 28:pp.479–492 DOI 10.1007/s11211-015-0251-9.
- Farzad Faraji Khiavi, Kamal Shakhi, Roohallah Dehghani, and Mansour Zahiri(2016). *The correlation between organizational justice and trust among employees of rehabilitation clinics in hospitals of Ahvaz, Iran*. Journal of Electron Physician. V.8(2):pp. 1905-1906.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. California: Sage.Wiley & Sons.
- Lankton, N. K. (2008). *What does it mean to trust Facebook? Examining technology and interpersonal trust beliefs*. Newsletter ACM SIGMIS Database.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. Academy of Management Review, 20(3), 709-734.
- McKnight, H. D. (1996). *The meaning of trust*. Retrieved from misrc.umn.edu/workingpapers/...1996/9604_040100.pdf
- Moorman, R.H. (1991). *Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship*, Journal of Applied Psychology. pp.845–855. White-Collar Workers, but Not in Blue-Collar Workers—Findings from a Cross – Sectional.
- Sheppard, B.H., Lewicki, R.J. & Minton, J.W. (1992). *Organizational Justice: The Search for Fairness in the Workplace*. New York: An Imprint of Macmillan.

มาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในธุรกิจให้บริการห้องพักรีสตอร์รายคนในประเทศไทย

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE SCALE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SMEs) IN THE SERVICE INDUSTRY IN NAKHONNAYOK THAILAND

นันธนา นิจอหอ^{1*} และ กล้าหาญ ณ น่าน²
NANTHANA NIJJOHO¹ AND KHAHAN NA-NAN²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก เพื่อยืนยันองค์ประกอบเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก และศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานในโรงแรม รีสอร์ท จังหวัดนครนายก จำนวน 400 คน การสร้างมาตรวัดจากการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 9 คน โดยตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์แบบสามเส้า ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการทบทวนวรรณกรรม ผสมกับผลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ กำหนดค่านิยามเชิงปฏิบัติการ ระบุประเด็นสำคัญ และกำหนดเป็นข้อคำถามของมาตรวัด ตรวจสอบคุณภาพโดยการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติไค-สแควร์ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และค่าพยากรณ์

ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) พฤติกรรมช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ 2) พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น 5) พฤติกรรมให้ความร่วมมือและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปริมาณของงาน 3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration (General Management), Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² รองศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author. Email : nanthana_n@rmu.ac.th

Received : February 02, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

ผลปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง สมการโครงสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 175.94 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 147, p-value เท่ากับ 0.05 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 และผลปฏิบัติงาน ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 81.61 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 63, p-value เท่ากับ 0.06 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 สำหรับการศึกษาอิทธิพล พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การยืนยันองค์ประกอบ ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ; ผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of the research was to investigate organizational citizenship behavior and performance with to confirmatory factor analysis of organizational citizenship behavior and performance, as well as to study the influence of organizational citizenship behavior towards the work performance of employees in small and medium-sized enterprises (SMEs) in the service industry in Nakhonnayok, Thailand.

The sample of the study comprised 400 employees working at hotels and resorts in Nakhonnayok. The research tool is an in-depth interview, a qualitative research method, consisting of nine interviewees. The validity of the data were assured through the use of triangulation technique. The study also uses a quantitative research method, a literature review. The data obtained were combined with those gained from the interview for the analysis, for defining the operational definition, for identifying important issues, and being defined as questions of the measurement. The content validity was examined by three experts. The statistical tools used were means, standard deviations, chi-square, goodness-of-fit index, coefficient and forecasting techniques.

The results indicated that organizational citizenship behavior has five factors of influence whereas the employee performance of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) employees has three factors of influence. The structure of good organizational behavior and employee performance was consistent with the empirical data. The results of the analysis revealed chi-square (χ^2) of 175.941, degrees of freedom (df) of 147, probability value (p-value) of 0.05, and goodness-of-fit index (GFI) of 0.96. The employee performance contained chi-square (χ^2) of 81.605, degrees of freedom (df) of 63, probability value (p-value) of 0.06, and goodness-of-fit index (GFI) of 0.97. The result of the influence was found that the organizational citizenship behavior had an effect on the employee performance with coefficient of 0.94 at a significance level of 0.05.

Keywords : Confirmatory Factor Analysis ; Organizational Citizenship Behavior ; Performance

บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขันในธุรกิจ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นภาคธุรกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย (เจริญชัย พรไพโรธพร, 2560) ปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน คือ บุคลากรในองค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรก็ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรควรหันมาให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารองค์กรเป็นตัวเอง บอกถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์กรยังสามารถเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงได้อย่างถูกต้อง ซึ่งส่งผลสู่ความสำเร็จ ผลการปฏิบัติงาน (Lakhal et al., 2006)

Peterson & Plowman (1953) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพคือคุณภาพและความสามารถในการผลิต การมีประสิทธิภาพในทางธุรกิจหมายถึง การดำเนินงานที่ดี และการดำเนินงานอย่างเพียงพอ โดย Peterson & Plowman ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพ (Quality) เป็นมาตรฐานของชิ้นงานตามที่องค์กำหนด 2) ปริมาณ (Quantity) ผลงานหรือจำนวนการผลิต 3) ระยะเวลา (Time) เป็นระยะเวลาในการผลิตที่กำหนดหรือจำกัดเอาไว้ขององค์กร (Peterson & Plowman, 1953)

องค์กรที่ต้องเผชิญกับสภาพของการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันทางธุรกิจที่ค่อนข้างสูง จึงทำให้องค์กรไม่เพียงต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว องค์กรต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงาน ที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ความร่วมมือร่วมใจ และพฤติกรรมพิเศษ (Extra-Role Behavior) ที่เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้

องค์กรประสบความสำเร็จนั้นคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) เป็นพฤติกรรมเชิงรุกที่พนักงานรับรู้และเลือกที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามความต้องการเพื่อให้ตนเองเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมของบุคคลที่พึงปรารถนาจะนำมาสู่ประสิทธิผลที่ดีขององค์กร (Gonzalez & Garazo, 2006)

Organ (1991) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบ่งออกเป็น 5 มิติ คือ 1) พฤติกรรมช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะในเรื่องของการทำงาน 2) พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่เต็มใจจะปฏิบัติงานให้ได้ตามที่องค์กรคาดหวังหรือตั้งมาตรฐานไว้ 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่มีความอดทนต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน โดยไม่เรียกร้องใด ๆ 4) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมแสดงถึงความเคารพสิทธิของผู้อื่น คำนึงถึงเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการปฏิบัติงาน 5) พฤติกรรมให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมแสดงถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอย่างสร้างสรรค์ (Organ, 1991)

แม้จะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แต่งานเหล่านี้ยังขาดความชัดเจนในเรื่ององค์ประกอบ ตามที่ Podsakoff et al. (2000) ระบุไว้ว่า มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่มีชื่อเรียกแตกต่างกันไปเกือบ 30 องค์ประกอบ ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่น่าศึกษาว่าในบริบทของธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนให้บริการห้องพัก ของจังหวัดนครนายก แนวคิดเรื่ององค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีส่วนเหมือนหรือแตกต่างจากแนวคิดที่เคยศึกษากันมาน้อยเพียงใด ตามที่ Na-Nan (2017) ระบุไว้ว่า มาตรฐานผลการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบริบทที่มีวัฒนธรรมต่างกันไป เริ่มได้รับความสนใจมากขึ้น

ตั้งแต่ Podsakoff et al. (2000) ได้เสนอไว้ว่า “บริบททางวัฒนธรรมอาจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ลงไปศึกษา”

ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและยืนยันองค์ประกอบเพื่อตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักจังหวัดนครนายก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและส่งเสริมการนำมาประยุกต์ใช้ของ หัวหน้างาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้ประกอบการ เพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และสะท้อนผลเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขับเคลื่อนผลการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับ หรือมี กฎเกณฑ์บังคับ กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง (ซุติ

มา มาลัย, 2552) นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยแนวคิด ที่ Smith, Organ & Near (1983) ได้เริ่มใช้คำว่า “พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” โดยผลการวิจัยในส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับแนวคิด ที่พบว่าบุคคลที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (Bateman & Organ, 1983; Motowidlo, 1984; Puffer, 1987)

องค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดย Organ (1991) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ (Altruism) คือ พฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการทำงาน เช่น การช่วยเหลือโดยการแนะนำพนักงานใหม่ 2) พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ พฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีกว่าที่องค์กรได้คาดหวังไว้หรือได้ตั้งมาตรฐานไว้ เช่น การที่ไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำภารกิจส่วนตัวอื่น ๆ 3) พฤติกรรมของการอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) คือ พฤติกรรมที่มีความปรารถนาในการอดทนอดกลั้นต่อปัญหา ความกดดัน และอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน โดยไม่ได้เรียกร้องใดๆ เช่น การปรับเปลี่ยนเวลาในการพักกลางวันเพื่อให้มีคนปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บริการได้ตลอดเวลา 4) พฤติกรรมที่มีการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้อื่น พยายามให้เกียรติในการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการปฏิบัติงาน เช่น ก่อนการปฏิบัติงานใด ๆ ต้องมีการปรึกษากับเพื่อน ๆ ร่วมงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) คือ พฤติกรรมที่แสดงออกได้ถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ เช่น มีการเข้าร่วมประชุม การเก็บความลับขององค์กร

Borman and Motowidlo (1993, 1997 cited in Podsakoff et al., 2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ การให้ความมือต่อ

บุคคลอื่น (Helping and cooperating with others) เช่น การให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมถึงการคำนึงถึงผู้อื่น 2) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น การให้การสนับสนุน การปกป้ององค์กร (Enduring, Supporting and Defending Organization) ได้แก่ การคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร การจรรีกรักดีต่อองค์กร 3) พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ และเคารพกฎระเบียบ (Following Organizational Rules and Procedures) ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด 4) พฤติกรรมที่แสดงความศรัทธา ความพยายาม (Persisting with Enthusiasm and Extra Effort) ได้แก่ ความพยายามในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง แม้หากจะพบอุปสรรคในการปฏิบัติงานก็ตาม 5) พฤติกรรมการอาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Volunteering to Carry Out Task Activity) ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่มในการทำกิจกรรมและรับผิดชอบต่อการกระทำแม้กิจกรรมนั้นจะอยู่นอกเหนือหน้าที่ รวมถึงการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

นักวิจัยแต่ละคน มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่คล้ายคลึงใกล้เคียงกัน หรือแค่เพียงมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Organ (1991)

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานหมายถึงความพร้อมและความพยายามรวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ โดยการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรงไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์คือการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงการวัดว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ โดยเป็นการตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคนิคหรือกลวิธีในการทำงานที่สร้างผลงานได้มีประสิทธิภาพ เป็นผลงานที่น่าพอใจโดยที่สิ้นเปลืองทางด้านวัตถุน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงานคิดค้นและพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียู่

ขึ้นอยู่เสมอ (สมใจ ลักษณะ, 2546)

องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Na-Nan et al., 2018) ได้จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพ (Quality) มีความสำคัญต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร เป็นมาตรฐานของชิ้นงานตามที่องค์กรกำหนดเป็นมาตรฐานในการซื้อ ตรวจสอบ และส่งมอบสินค้าหรือบริการ และยังสามารถใช้เป็นตัวแปรในการควบคุมกระบวนการการผลิตและการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ ได้แก่ การได้ผลผลิตออกมาเป็นสินค้า หรือบริการตามที่ต้องการ เป็นที่น่าพึงพอใจแก่ผู้ใช้ผลผลิตหรือผู้ใช้บริการ 2) ปริมาณ (Quantity) วัดได้จากยอดการผลิต ปริมาณชิ้นงาน ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมที่พนักงานบริหารจัดการ ที่สะท้อนถึงความสามารถทางด้านร่างกาย จิตใจ ที่ตอบสนองความรับผิดชอบของพนักงาน ผลงานที่ได้อาจเป็นจำนวนการผลิต หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ ได้แก่ การได้ผลผลิตที่ออกมาในปริมาณที่ต้องการตามที่ได้กำหนดเอาไว้เบื้องต้นแล้ว 3) ระยะเวลา (Time) เป็นระยะเวลาที่จำเป็นในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น หรือบริการจัดส่งตามกำหนดเวลา ได้แก่ การที่สามารถผลิตสินค้าได้ภายในเวลาที่ต้องการ หรือการผลิตสินค้าได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดหรืออาจจำกัดเอาไว้ ภายใต้ระยะเวลาที่สามารถยอมรับได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Na-Nan (2017) ระบุไว้ว่า มาตรฐานผลการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

อนันท์ งามสะอาด (2551) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) การประหยัด (Economy) ได้แก่ การประหยัดต้นทุน (Cost) การประหยัดในส่วนทรัพยากร (Resources) และการประหยัดในด้านเวลา (Time) 2) การทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) 3) คุณภาพชิ้นงาน (Quality) โดยการพิจารณาไปทั้งกระบวนการทำงาน เริ่มตั้งแต่ปัจจัยการนำเข้า (Input) หรือ วัตถุดิบ คือ มีการคัดสรรวัตถุดิบอย่างดี มีกระบวนการผลิต (Process) ที่ดีมีคุณภาพ และมีผลผลิต (Output) มีคุณภาพได้มาตรฐาน ดังนั้นการมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณา

ทั้งกระบวนการดำเนินงานว่า ช่วยประหยัด รวดเร็ว ผลผลิตมีคุณภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการในการดำเนินงานทั้งหมด

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวนเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้การทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้ อาจวัดผลสำเร็จเกี่ยวกับงานตรงเวลา ความมีประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานเกี่ยวกับพนักงาน จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่า เขาบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด 2) คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และเป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในคู่มือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงานรวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานเกี่ยวกับตนเอง และงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี 4) คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลืองานสังคม และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร 5) ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือ การที่ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน มีความสนิทสนมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง เพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 6) มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเกี่ยวกับองค์กรโดยมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้วางใจได้ในเรื่องเวลาและเรื่องอื่นๆ 7) มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ การที่ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ ทั้งในงานที่ทำอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล่าวที่จะเริ่มต้นงานได้ด้วยตนเองและไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตัวเองคนเดียว แก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

แต่ละท่าน มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึง ใกล้เคียงกัน หรือแค่เพียงมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่จะมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดทฤษฎีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ Organ (1991) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเพื่อพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่พฤติกรรมของการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมที่มีการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนการศึกษามาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในธุรกิจให้บริการห้องพัก จังหวัดนครนายกดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

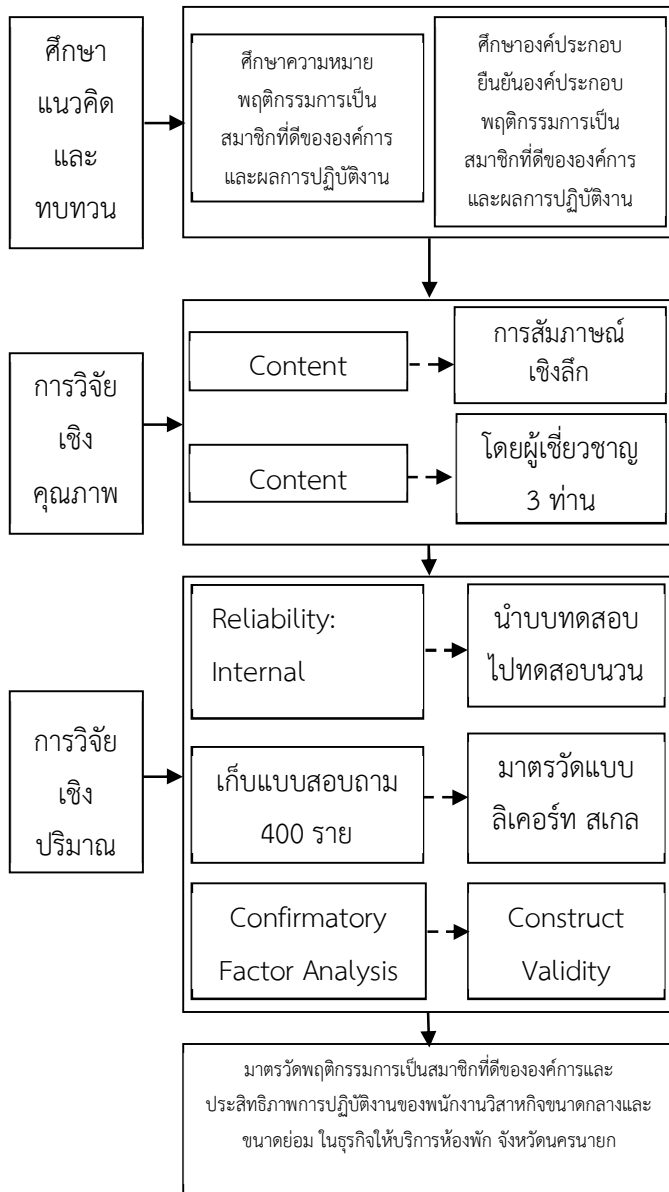
1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในธุรกิจให้บริการห้องพัก จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือเอื้อเพื่อ 2) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในธุรกิจให้บริการห้องพัก จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) คุณภาพ 2) ปริมาณ 3) ระยะเวลา

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการศึกษามาตรวัดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในธุรกิจให้บริการห้องพัก จังหวัดนครนายก

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยทั้งรายละเอียดเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและข้อมูลยืนยันจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (กล้าหาญ ณาน และคณะ, 2558) ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานทุกส่วนงานของโรงแรม รีสอร์ทโดยคำนวณจากสูตร (Yamane, 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ 400 ตัวอย่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 9 คน วิธีการคัดเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มลูกจ้าง พนักงาน สุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานมาแล้วอยู่ในช่วง 1, 3 และ 5 ปี ขึ้นไปการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิธีแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามวิธีชั้นภูมิ โดยแบ่งตามโควตาแบ่งเป็นอำเภอละ 100 คนจำนวนทั้งสิ้น 4 อำเภอ และใช้วิธีแจกแบบสอบถามแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบเจาะจงเป็นพนักงานที่มีปฏิบัติงานในช่วง 1,3 และ 5 ปีขึ้นไป และตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยวิธีสามเส้าเพื่อความครบถ้วนครอบคลุม โดยตรวจสอบด้านข้อมูล แหล่งที่มาของข้อมูล ด้านวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ และการทบทวนข้อมูล โดยทำการสรุปการสัมภาษณ์ทั้งหมดและส่งกลับให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทบทวนความถูกต้อง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) 5 ระดับด้วยการศึกษาแนวคิด รายงานวิจัย ผวนกับนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์

ของการวิจัย สร้างเป็นมาตรวัด โดยส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ภูมิหลังของบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อมูล เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมความช่วยเหลือผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ จำนวน 4 ข้อ ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น จำนวน 4 ข้อ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ ด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย ด้าน คุณภาพจำนวน 5 ข้อ ด้านปริมาณ จำนวน 5 ข้อ และด้าน เวลา จำนวน 4 ข้อ

ในส่วนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบก่อนเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไข แล้วจึง นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความ เที่ยงตรงและครอบคลุมความสมบูรณ์ของเนื้อหา และหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาซึ่งทุกข้อ คำถามมีดัชนีความสอดคล้อง 0.60 – 1.00 นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานโรงแรม รีสอร์ท ที่ไม่ได้ อยู่ในขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบหา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alphas coefficient) ซึ่งในการทดสอบเพื่อการ วิจัยในครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของการ อยู่ระหว่าง 0.63 – 0.75 โดยพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นมีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด อยู่ที่ 0.75 และรองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.69 ด้านการช่วยเหลือผู้อื่นค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.67 และด้านการสำนึกในหน้าที่มีค่าความ เชื่อมั่นต่ำสุดเท่ากับ 0.63 ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.83

โดยผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณมีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด เท่ากับ 0.83 รองลงมาคือด้านคุณภาพมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.75 และด้านปริมาณมีค่าความเชื่อมั่นต่ำสุด เท่ากับ 0.71 เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้แล้วจึงนำ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สามารถไป เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานโดยการยึด หลักของ Creswell (2007) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) จัดประเภทของข้อมูล นำข้อมูลไปถอดแถบเสียง 2) เชื่อมโยงประเภทข้อมูล หรือเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยง ประเภทข้อมูลว่าข้อมูลใดปรากฏการณ์หลัก อธิบายเงื่อนไข ของการเกิดปรากฏการณ์ ผู้ให้ข้อมูลใช้กลยุทธ์ใด หรือ เงื่อนไขใดที่ตอบสนองของปรากฏการณ์และอธิบายผลที่ เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ 3) ลงรหัสแบบคัดเลือก เป็นการ เรียบเรียงประเภทข้อมูลให้เป็นเรื่องราวของปรากฏการณ์ ทั้งหมด โดยดึงหมวดหมู่ประเภทข้อมูลเข้ามามีความ เชื่อมโยงกับปรากฏการณ์หลัก 4) การเสนอประพจน์ทาง ทฤษฎีเป็นการเสนอทฤษฎีที่อธิบาย ปรากฏการณ์และ เงื่อนไขซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ การยืนยันองค์ประกอบ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป AMOS ซึ่งดำเนินการหลังจากการ สำรองสังเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนก่อนหน้า จากนั้น นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบ ความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแสดงค่าสถิติไค-สแควร์ และดัชนีวัด ระดับความกลมกลืนอื่น ๆ เช่นดัชนีระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) ดัชนีระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) ดัชนีที่แสดงการยอมรับโมเดล (Tucker-Lewis Index :TLI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) ดัชนีความสอดคล้อง สัมพันธ์ (Normed Fit Index : NFI) ค่ารากที่สองของ

ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual : RMR) การศึกษาอิทธิพลพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (Co-Efficient) และค่าพยากรณ์ (R-Square) เกณฑ์การให้คะแนนแบบวัดที่มี 5 ระดับ ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็น : 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าคะแนน	4.21 - 5.00	หมายถึง สูงมาก
ค่าคะแนน	3.41 - 4.20	หมายถึง สูง
ค่าคะแนน	2.61 - 3.40	หมายถึง ปานกลาง
ค่าคะแนน	1.81 - 2.60	หมายถึง ต่ำ
ค่าคะแนน	1.00 - 1.80	หมายถึง ต่ำมาก

สรุปผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 9 ท่านและการทบทวนทฤษฎี แนวคิด ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพัก พบว่าการแสดงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมแสดงออกเชิงบวก นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยมีลักษณะการบ่งชี้ถึงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้

- 1) การให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เป็นพฤติกรรมสนับสนุนการทำงาน การทำด้วยความสมัครใจ เต็มใจ มุ่งเน้นต่อผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ
- 2) การสำนึกในหน้าที่ที่ปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นไปตามความคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้

กำหนดไว้ 3) การอดทนอดกลั้นต่อปัญหา เป็นพฤติกรรม การรับรู้และเข้าใจสถานะที่เกิดปัญหาในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะอดทนอดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรค ไม่ทอดทิ้งในการทำงาน 4) การคำนึงถึงจิตใจผู้อื่น เป็นพฤติกรรมทางด้านความคิดเชิงบวก คำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน เคารพสิทธิของผู้อื่น เพื่อลดปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงาน 5) การให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม เป็นพฤติกรรม การรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A1, (7 ตุลาคม 2561) ระบุว่า “ฉันว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างครบถ้วน กระทำสิ่งที่ส่งผลดีต่อองค์การ (ภาพลักษณ์) ไม่ทุจริต ซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ และรักในงานที่ทำค่ะ” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A9, (4 ตุลาคม 2561) ระบุว่า “ผมว่าทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ทำงานให้มากกว่าสิ่งที่คาดหวังของหัวหน้า หรือดีกว่าช่วยเหลืองานบางอย่างที่ไม่ใช่สิ่งที่ถูกมอบหมาย พร้อมรับงานใหม่ ที่จะได้รับมอบหมายครับ” อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A4, (7 ตุลาคม 2561) ระบุว่า “ผมคิดว่าต้องทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด ลองทำงานสิ่งใหม่ ๆ จากหัวหน้า และเป็นคน ที่ช่วยเหลืองานผู้อื่นครับ” เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ (Ogran, 1991) ที่ได้กล่าวว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรม การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ 2) พฤติกรรม การสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรม การอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น 5) พฤติกรรม การให้ความร่วมมือ

การวัดผลการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์และการทบทวนทฤษฎี แนวคิด ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักดังกล่าวว่า การวัดผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน และองค์การควรมีการวัดผลการปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และสิ่งที่ควรแก้ไขของแต่ละบุคคล เพราะนำไปปรับปรุงและพัฒนาการ

ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในการ
วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรมีการวัดผลตาม
ลักษณะดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน คือความถูกต้อง
ครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง เป็นไปตามมาตรฐาน
และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ 2) ด้านปริมาณของงานคือ
จำนวนของงานอย่างเหมาะสมที่ได้รับมอบหมายให้
ปฏิบัติในแต่ละวัน แต่ละเดือน ที่สำเร็จตามกำหนดเวลา
ที่กำหนดเพื่อให้ทันต่อการใช้งาน การให้บริการต่างๆ
แก่ลูกค้าหรือผู้รับสินค้า 3) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
เป็นเวลาที่จำเป็นในการผลิต หรือมาตรฐานในการทำงานแต่
ละชิ้นให้เสร็จสิ้น หรือเป็นการบริการจัดส่งงานตาม
กำหนดเวลา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้
ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม ดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A2, (7 ตุลาคม 2561)
“ประเมินด้านความสำเร็จการปฏิบัติงาน มนุษย์สัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน ลักษณะความคิดที่ดีต่อองค์กร การแก้ไข
เหตุการณ์เฉพาะหน้า การตรงต่อเวลา จำนวนงานที่สำเร็จ
ตามเวลาละ” สอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A1, (7 ตุลาคม
2561) ระบุว่า “ควรพิจารณาด้านความสำเร็จของงาน ทักษะ
การทำงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะคิดต่อที่ทำงาน งานที่ทำ
และเพื่อนร่วมงาน ความมีระเบียบ ความซื่อสัตย์”
เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A6, (13 ตุลาคม 2561) ระบุว่า
“การวัดผลงานมีความสำคัญครับ เพราะจะได้รู้ว่าต้อง
ปรับปรุงตรงไหนบ้าง ประเมินด้านความสามารถในการ
ทำงาน ความสำเร็จงาน เวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
และ มนุษย์สัมพันธ์ครับ” เป็นต้น สอดคล้องกับ (Peterson
& Plowman, 1953) ; Na-Nan et al., 2018) ได้กล่าวไว้ว่า
ผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1)
คุณภาพ 2) ปริมาณ 3) ระยะเวลา

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
และผลการปฏิบัติงานพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรม
กาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พนักงานของวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัด
นครนายก ตามความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5
ด้าน

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร		ระดับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร		
		Mean	SD	แปล ผล
1.	ด้านการให้ความ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ	4.260	0.551	สูงมาก
2.	ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.192	0.590	สูง
3.	ด้านความอดทนอด กลั้น	4.203	0.528	สูงมาก
4.	ด้านการสำนึกใน หน้าที่	4.200	0.613	สูง
5.	ด้านการให้ความ ช่วยเหลือร่วมมือ	4.088	0.637	สูง
รวม		4.189	0.482	สูง

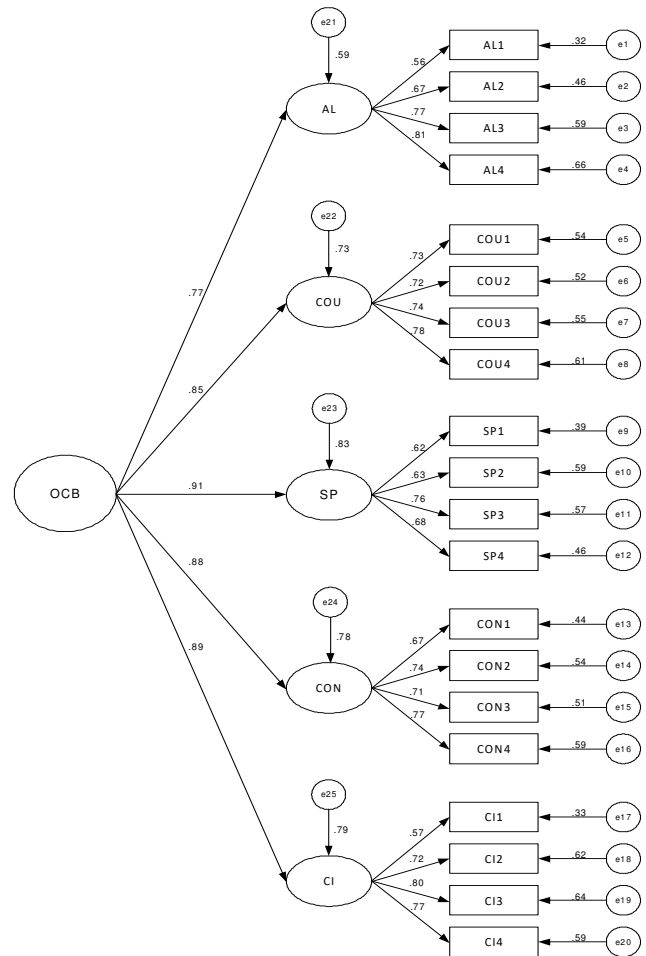
จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดย
ภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.189)
และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อมี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.260) รองลงมาคือ ด้านความ
อดทนอดกลั้น (Mean = 4.203) ด้านการสำนึกในหน้าที่
(Mean = 4.200) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Mean = 4.192)
และ ด้านการให้ความช่วยเหลือร่วมมือ (Mean = 4.088)
ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก ตามความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน

ผลการปฏิบัติงาน		ระดับผลการปฏิบัติงาน		
		Mean	SD	แปลผล
1.	ด้านคุณภาพ	4.181	0.534	สูง
2.	ด้านปริมาณ	4.115	0.590	สูง
3.	ด้านระยะเวลา	4.281	0.523	สูงมาก
รวม		4.192	0.484	สูง

จากตารางที่2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.192) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.281) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพ (Mean = 4.181) และ ด้านปริมาณ (Mean = 4.115) ตามลำดับ

3. เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก



$\chi^2 = 175.941$, DF = 147 , P = 0.05 , $\chi^2 / df = 1.197$, RMR = 0.16 , GFI = 0.96 , AGFI = 0.94 , NFI = 0.96, TLI = 0.99 , CFI = 0.99 , RMSEA = 0.02

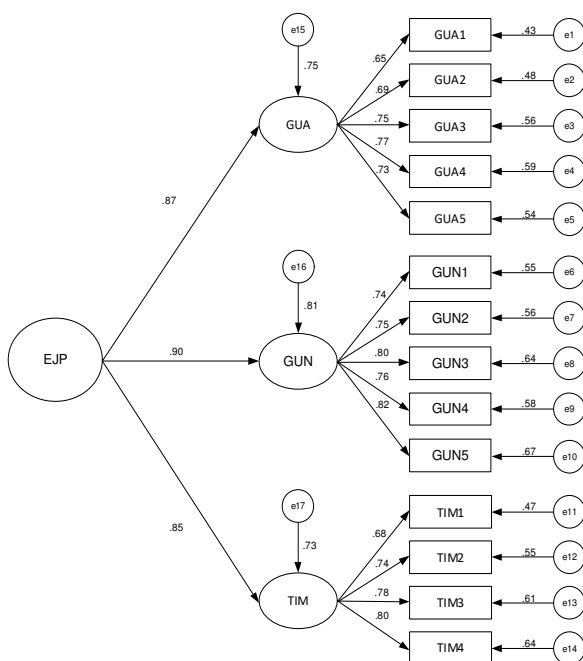
ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายกหลังการปรับโมเดล

ที่มา : จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ, 2561

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองในตอนแรก พบว่า แบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรมจึงทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลอง

มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 175.941 , องศาอิสระ (d) มีค่าเท่ากับ 147, p -value เท่ากับ 0.05 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาเส้นสัมพันธ์สหสัมพันธ์ในแบบจำลองพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจให้บริการห้องพัก ในจังหวัดนครนายก จากภาพที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ($\beta = 0.77, p = 0.00$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\beta = 0.88, p = 0.00$) ด้านความอดทนอดกลั้น ($\beta = 0.91, p = 0.00$) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\beta = 0.85, p = 0.00$) และด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.87, p = 0.00$)



$\chi^2 = 81.605$, $DF = 63$, $P = 0.06$, $\chi^2 / df = 1.295$, $RMR = 0.13$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $NFI = 0.97$, $TLI = 0.99$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.03$

ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายกหลังการปรับโมเดล

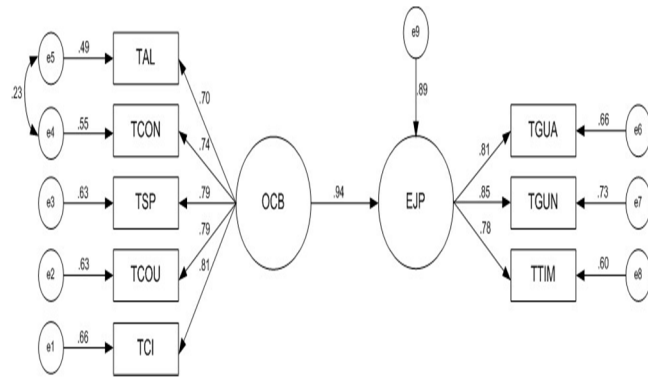
ที่มา : จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ, 2561

จากภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองในตอนแรก พบว่า แบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง (Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรมจึงทำให้แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 81.605 , องศาอิสระ (d) มีค่าเท่ากับ 63, p -value เท่ากับ 0.06 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.03 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาการเส้นสัมพันธ์สหสัมพันธ์ในแบบจำลองผลการปฏิบัติงานพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจให้บริการห้องพัก ในจังหวัดนครนายก จากภาพที่ 2 พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ($\beta = 0.87, p = 0.00$) ในขณะเดียวกันด้านปริมาณ ($\beta = 0.90, p = 0.00$) และด้านระยะเวลาใน

การทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.85$, $p = 0.00$)

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก



$\chi^2 = 27.285$, $DF = 18$, $P = 0.07$, $\chi^2 / df = 1.516$, $RMR = 0.01$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.97$, $NFI = 0.97$, $TLI = 0.99$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.04$

ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายกหลังปรับโมเดล

ที่มา : จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ, 2561

จากภาพที่ 4 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1.516 ที่องศาอิสระเท่ากับค่า 18 , p -value เท่ากับ 0.07 ดัชนี GFI เท่ากับ 0.98 ดัชนี AGFI เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.99 ค่า RMR เท่ากับ 0.01 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการช่วยเหลือร่วมมือ มีอิทธิพลโดยรวมต่อปัจจัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้าน

ระยะเวลาในการทำงาน และเมื่อพิจารณาการเส้นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแบบจำลองจากภาพที่ 3 พบว่าการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.94$, $p = 0.00$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายกการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายกพบว่า

การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมแสดงออกเชิงบวก นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการช่วยเหลือร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1991) โดยเป็นพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ให้กับการดำเนินงานในองค์กร ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานราบรื่น และควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กร และ Lievens & Anseel (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในสังคมที่ใช้ภาษาดัตช์ประเทศเบลเยียม ผลการศึกษาระบุว่า องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ศึกษาในสหรัฐอเมริกา กับประเทศอื่น ๆ ให้ผลไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

การวัดผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน และองค์กรควรมีการวัดผลการปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และสิ่งที่ควรแก้ไขของแต่ละบุคคล เพราะนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผลการ

ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้ และ Na-Nan (2017) ระบุไว้ว่า มาตรการผลการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก หลังจากผู้วิจัยได้แนวคิดและสรุปเกี่ยวกับค่านิยมเชิงทฤษฎี และค่านิยมในเชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำค่านิยมเชิงปฏิบัติมาทำการระบุประเด็นสำคัญในด้านต่างๆ แล้วนำประเด็นสำคัญมาสร้างเป็นข้อคำถามสำหรับใช้ในการวิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 ฉบับ แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปความตามประเด็นสำคัญเพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยผลการวิเคราะห์ผลการโครงสร้างมาตรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก พบว่าผลการโครงสร้างมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อธิบายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนด กระทำเองด้วยความสมัครใจ ร่วมแรงร่วมใจกัน ช่วยในการเพิ่มความสำเร็จให้กับองค์การ เช่น ลดความจำเป็นในการต้องดูแลรักษาทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรโดยช่วยให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ช่วยทำให้เกิดแนวทางในการทำงานในระหว่างสมาชิกในทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์การดึงดูดและดูแลรักษาพนักงานที่ดีที่สุด ทำให้องค์การเป็นสถานที่ที่น่าทำงานและสอดคล้องกับ Sjahruddin (2013) ได้ศึกษาความยุติธรรมในองค์การความผูกพันต่อองค์การและความไว้วางใจในการเป็นตัวบ่งบอกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ผลการโครงสร้างมาตรการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายก พบว่าผลการโครงสร้างมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายได้ว่า ในการวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นการวัดความสามารถของบุคลากรโดยใช้เทคนิคหรือกลวิธีในการทำงานที่สร้างผลงานได้มีประสิทธิภาพ เป็นผลงานที่น่าพอใจโดยที่สิ้นเปลืองทางด้านอย่างคุ้มค่าที่สุด สามารถที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันผลสำเร็จเกี่ยวกับงานต้องเหมาะสมตรงเวลา และเป็นที่ยอมรับต่อองค์การภายนอกและผู้ใช้ประโยชน์ที่คุ้มค่า นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Na-Nan (2017) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ใช้ในการตรวจสอบมาตรการวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า คำถามในแบบสอบถามระบุถึงปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน มี 13 ข้อคำถามใช้มาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ยืนยันความถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ($CR = 0.89$ และ $AVE = 0.74$) ในขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ทางธรรม (2558) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยวัด 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงานเวลาที่ทำงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.91

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายกผลการวิเคราะห์ผลการโครงสร้างพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจให้บริการห้องพักในจังหวัดนครนายกสามารถอธิบายได้ว่า

การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และรับฟังความเห็นของผู้อื่น จะช่วยให้ผลงานที่พนักงานปฏิบัติถูกต้อง มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานทันเวลา เป็นที่น่าพอใจ และอาจจะช่วยในการลดภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่ไม่จำเป็นไปได้ เพราะพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี เป็นการกระทำที่ไม่ได้กำหนด กระทำด้วยความเต็มใจ เห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นผลสำเร็จและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติสอดคล้องกับ จิตวิจน์ ทองแก้ว และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2560) พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะช่วยให้ส่งเสริมประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานในภาพรวมขององค์กร เช่น ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการลดการใช้ทรัพยากรและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสนับสนุนองค์กรให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความมั่นคงและเสถียรภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การสนับสนุนทางเชิงทฤษฎีจากการศึกษาช่วยให้ทราบและยืนยันองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจบริการห้องพัก ซึ่งผลการวิจัยจากเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณสนับสนุนแนวคิดและทฤษฎีทั้งในอดีตและปัจจุบัน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ Organ (1991) ที่ได้กล่าวว่า จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 5 มิติ คือ พฤติกรรมช่วยเหลือ

เอื้อเพื่อ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมให้ความร่วมมือ แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Peterson & Plowman, (1953); Na-Nan (2017) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ คุณภาพ ปริมาณ และระยะเวลา

สนับสนุนในเชิงปฏิบัติส่งเสริมให้ผู้ประกอบการฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้างาน สามารถนำมาตรวัดนี้ไปใช้ในการวัดผลการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ สะท้อนการปฏิบัติงานของพนักงานสะท้อนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมาตรวัดนี้ตรงกับบริบทของงาน และองค์กร จึงจะสามารถสะท้อนผลการวัดตามความเป็นจริง และนำผลการวัดที่ได้นั้น มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ประเมินความก้าวหน้า พัฒนาศักยภาพขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยพบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเพียงขั้นตอนในการยืนยันทฤษฎีเท่านั้น ดังนั้นแบบจำลองนี้ควรได้รับการพัฒนาและทดสอบต่อไปในสภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งอาจมีตัวแปรที่แตกต่างกันตลอดจนเพื่อให้แบบจำลองสามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ชัดเจนและเหมาะสมมากขึ้น

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในธุรกิจให้บริการห้องพัก จังหวัดนครนายกเท่านั้น จึงไม่ครอบคลุมไปยังหน่วยงานอื่นๆ ดังนั้น จึงควรมีแบบจำลองที่สร้างขึ้นนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ด้วย เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมประชากรในเขตที่กว้างมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กล้าหาญ ณ น่าน, จำเนียร จวงตระกูล, เอกสิทธิ์ สนามทอง และพิระพงศ์ ภักดิ์ศรี. (2558). *ปรัชญาการวิจัย*. วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 1(2), 1-10.
- จุฑารัตน์ ทางธรรม. (2558). *ปัจจัยด้านการทำทางที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เจริญชัย พรไพโรเพชร และคณะ. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมของผู้ประกอบการในอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 3(1), 28-41.
- ชุติมา มาลัย. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข*. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 2(3), 29-30.
- ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2560). *การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่ม รัตนโกสินทร์*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 7(1), 68-81.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อนันท์ งามสะอาด. (2551). *ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effective) ต่างกันอย่างไร*. เข้าถึงจาก: [http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187%](http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187%1). 1 กรกฎาคม 2561
- Bateman, T.S., & Organ, D.W. (1983). *Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship*. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lakhal, L. a., Pasin, F. and Limam, M. (2006). *Quality management practices and their impact on performance*. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 23(6), 625-646.
- Lievens, F., & Anseel, F. (2004). *Confirmatory factor analysis and invariance of an organizational citizenship behavior measure across samples in a Dutch-speaking context*. Retrieved May 5, 2012. from <http://fanseel.be/wp-content/uploads/2012/11/LievensAnseel-2004-Joop.pdf>.
- Motowidlo, S.J., (1984). *Does job satisfaction lead to consideration and personal sensitivity?*. *Academy of Management*, 27(4), 910-915.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). *Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale*. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449.
- Organ, D.W. (1991). *The Applied Psychology of Work Behavior : A Book of Reading*. (4th ed.) United States of America : Richard D. Irwin, Inc.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Illinois: Irwin.

- Podsakoff, P.M., et al. (2000). *Organizational citizenship behavior: A critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26(3), 513 – 563.
- Puffer, S.M. (1987). *Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople*. Journal of Applied Psychology, 72(4), 615–621.
- Sjahruddinm, Herman. (2013). *Organizational Justice, Organizational Commitment and Trust in Manager as predictor of Organizational Citizenship Behavior*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, 4(12). 133-141.
- Smith, C.A., Organ, D.W., and Near, J.P. (1983). *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*. Journal of Applied Psychology, 68(4), 653–663.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row.

ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES HOME PRODUCT CENTER PUBLIC COMPANY LIMITED

สัชชาติ พรหมดง^{1*} และ กนกพร ชัยประสิทธิ์²
SUNCHAT PROMDONG¹ AND KANOKPORN CHAIPRASIT²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาถึงแนวคิดภายในบุคคลในด้านบวก ทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนถึงการปรับความยืดหยุ่นทางอารมณ์ที่มีต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)โดยใช้การสุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานแบบ T-test, F-test (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ; พนักงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration (General Management), Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Assistant Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author. Email : sunchat_p@mail.rmutt.ac.th

Received : February 02, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

ABSTRACT

This research study aimed to study the positive thoughts of people who have self-efficacy, as well as their ability to adjust their resilience towards different situations. The purpose of this research was to investigate the levels of positive psychological capital and performance efficiency of employees, and compare employees' comments affecting performance efficiency of employees, and to study the factors that influence positive psychological capital that affects performance efficiency of employees of Home Product Center Public Company Limited. The sample used in this study was comprised of 314 employees. Data was collected through the application of a questionnaire that passed testing at .93 for content validity and reliability. Likewise, data was analyzed using descriptive statistical analysis comprised of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and inferential statistics, which included Independent Sample t-test, One-way ANOVA and Multiple Linear Regression for test hypothesis.

The research found that the overall and individual aspects for the levels of positive psychological capital and performance efficiency of employees were at high a level both overall and for each individual dimension. The results of this study show a comparison of opinions on performance efficiency of employees and different personal factors were insignificant. In addition, it was found that overall positive psychological capital had an influence on performance efficiency of employees with 0.05 level of statistical significance.

Keywords : Positive Psychological Capital ; Performance Efficiency ; Employees

บทนำ

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน ย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้างในองค์กร โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่นปัญหาการขาดความตั้งใจในการทำงาน การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (กรชศา สิ่งอุดม และคณะ, 2558) การทำงานไม่เสร็จตรงตามเป้าหมายหรือทำงานเสร็จแต่ผลงานไม่มีคุณภาพตามเป้าที่ตั้งไว้ ส่งผลถึงการโยกย้ายตำแหน่งงาน การละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนไปถึงการออกจากการงานของพนักงานในที่สุด หากนำเหตุผลข้างต้นมาวิเคราะห์ในเชิงจิตวิทยาแล้ว จะพบว่าสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองต่อความ

คาดหวังอย่างน้อย 4 ประการ (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558) ประกอบไปด้วย ความต้องการความจริงใจ (Need for Trust) ความคาดหวังก้าวหน้าในงาน (Need to Have Hope) ความต้องการให้องค์กรเห็นคุณค่าของตน (Need to Feel a Sense of Worth) ความต้องการให้องค์กรยอมรับความสามารถของตน (Need to Feel Competent) องค์กรในยุคปัจจุบันที่มีความพร้อม จำต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมๆ กัน มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งพัฒนาความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีมุมมองในความรู้สึที่นึกคิดทางด้านบวกต่อองค์กรและหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้การที่พนักงานขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดเป้าหมายหรือความคาดหวังน้อย ไม่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ในการทำงาน หรือแม้แต่ว่าเขาอาจมองโลกในแง่ไม่ดี ย่อมเป็นภัยสำคัญ

ที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ นั้นหมายถึงผลกระทบที่จะต้องเกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านการที่องค์กรจะต้องสร้างพนักงานใหม่ ๆ เพื่อมาทดแทนซึ่งจะเป็นการเสียเวลา และสิ้นเปลืองทรัพยากรอย่างมาก ถ้าหากองค์กรไม่พยายามแก้ไขให้แรงจูงใจและกฎวิธี อาจทำให้ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ที่มีต่องานและองค์กร เพราะพนักงานเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและเป็นแรงสนับสนุนสำคัญในการผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการกำหนดไว้ (ธัญญาภาศ ปัญญาธิง, 2559)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ จึงมีความสนใจศึกษาทุนทางจิตวิทยาต่อบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากตระหนักถึงทุนทางจิตวิทยาต่อบวกซึ่งอาจจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานหากพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ทักษะ บวกกับประสบการณ์ที่มีอยู่ รวมทั้งทุนทางจิตวิทยาต่อบวก ย่อมส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด นั่นคือผลกำไรและยอดขายจากการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและส่งเสริมการนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาต่อบวก และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาต่อบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 1 การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรที่ศึกษา	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ทุนทางจิตวิทยาต่อบวก	1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 2. ความหวังในการทำงาน 3. การมองโลกในแง่ดี 4. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	- สายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554) - ธัญญาภาศ ปัญญาธิง (2559) - ช่อกาญจน์ สุขสุลาภ (2556) - เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง (2560)
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1. ด้านคุณภาพในงาน 2. ด้านปริมาณของงาน 3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	- อัญชลี จอมคำสิงห์ (2561) - อุทิศวีระศักดิ์การณย์ (2556) - อัครเดชไม้จันทร์ (2560)

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทุนทางจิตวิทยาต่อบวก หมายถึง คุณลักษณะความรู้สึกรู้สึกดีต่อบวกที่มีอยู่ในบุคคลแต่ละคนที่สามารถพัฒนาได้ ประกอบไปด้วย 1. ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ในการเพิ่มความพยายามในการทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยผ่านประสบการณ์ตรงที่ได้รับเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ผู้อื่น หรือต้นแบบการโน้มน้าวใจในสังคม การได้รับข้อเสนอแนะทางบวก และการกระตุ้นทางกายและใจ 2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นความคิดถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากการมองประสบการณ์ในอดีตอย่างอ่อนโยน มีความพึงพอใจกับปัจจุบันที่มีอยู่บวกกับการค้นหาโอกาสเพื่ออนาคตอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงและพร้อมปรับตัวอยู่เสมอ 3. ความมุ่งหวังที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย (Hope) มีการกำหนดเป้าหมายการข้ามขั้นในการทำงานการมีส่วนร่วมในงานการวางแผนตามสถานการณ์การฝึกฝนทักษะและฝึกซ้อมและหากจำเป็นก็สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางไปสู่เป้าหมายใหม่เพื่อ

ความสำเร็จได้ 4. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) หากพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แล้วสามารถที่จะควบคุมและปรับอารมณ์ให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007)

Peterson & Plowman (1953) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพคือคุณภาพและความสามารถในการผลิต การมีประสิทธิภาพในทางธุรกิจหมายถึง การดำเนินงานที่ดี และการดำเนินงานอย่างเพียงพอ โดย Peterson & Plowman ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ (Quality) เป็นมาตรฐานของชิ้นงานตามที่องค์กรกำหนด ด้านปริมาณ (Quantity) ผลงานหรือจำนวนการผลิต และด้านระยะเวลา (Time) เป็นระยะเวลาในการผลิตที่กำหนดหรือจำกัดเอาไว้ขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

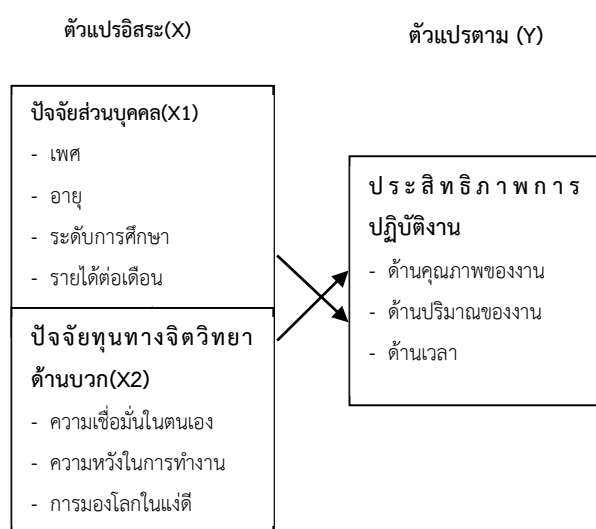
จากการศึกษารวบรวมเอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำไปสังเคราะห์ได้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง ทฤษฎีทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ของพนักงาน บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานทุกส่วนงานของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่ จำนวน 1,460 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 314 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Yamane., 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากนั้นต้องมาหาเลขเริ่มต้น โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย คือ วิธีการจับฉลาก (Lottery) การจับฉลากทำได้โดยการเขียนหมายเลขตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ของแต่ละสายงาน แบ่งได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงขนาดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สายงาน	ประชากร	คิดเป็นร้อยละ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
สายทรัพยากรบุคคล	58	$58/1,460 \times 100 = 3.97$	$58 \times 314 / 1,460 = 13$
สายพัฒนารัฐกิจ	60	4.11	13
สายการตลาด	120	8.22	26
สายเทคโนโลยีสารสนเทศ	165	11.30	35
สายบัญชี และการเงิน	220	15.08	46
Soft Line	180	12.33	39
Commercial Support	60	4.11	13
Hard Line	75	5.14	16
Home Electric Product Group	52	3.56	11
Home Textiles & Furniture	58	3.97	13
E - Commerce (Direc to shop)	46	3.15	10
Commercial Sale	68	4.66	15
CERAMIC & BATHROOM	70	4.79	15
Direct Source	53	3.63	11
Inventory Management (IM)	175	11.98	38
รวม	1,460	100	314

แหล่งที่มา : ข้อมูล บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ปี 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบ (Questionnaire) ประเภทแบบสำรวจรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้วัดผลในเชิงปริมาณ และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อมาประกอบเป็นโครงสร้างในการสร้างแบบสอบถามส่วนการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบก่อนเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไข

แล้วจึงนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Subject Matter Specialist) จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมความสมบูรณ์ของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาซึ่งทุกข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้อง 0.67 – 1.0 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ใน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สาขาราชพฤกษ์ ที่ไม่ได้อยู่ในขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม 31 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเท่ากับ 0.84 โดยในด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีค่าเท่ากับ 0.83 ด้านความหวังในการทำงานและด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าเท่ากับ 0.84 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเท่ากับ 0.85 ปัจจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 0.94 โดยในด้านคุณภาพของงานเท่ากับ 0.83 ด้านเวลาที่มีค่าเท่ากับ 0.84 และด้านปริมาณของงานเท่ากับ 0.90 และได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.93 ซึ่งจะได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สามารถไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Enter

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 มีอายุของพนักงานต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 143 คิดเป็นร้อยละ 45.50 พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 151 คิดเป็นร้อยละ 48.10 พนักงานจำนวน 185 คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 122 คิดเป็นร้อยละ 38.90

1. ข้อมูลระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ตามความคิดเห็นในภาพรวม

ทุนทางจิตวิทยา ด้านบวก	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
ด้านความเชื่อมั่น ในตนเอง	3.95	0.53	มาก	4
ด้านการมองโลก ในแง่ดี	4.11	0.53	มาก	2
ด้านความหวังใน การทำงาน	4.12	0.51	มาก	1
ด้านความยืดหยุ่น ทางอารมณ์	3.98	0.52	มาก	3
รวม(เฉลี่ย)	4.04	0.44	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานมีระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความหวังในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในด้านความคาดหวังในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.53) ด้านการปรับสภาพทางด้านอารมณ์ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.53)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นในภาพรวม

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.04	0.52	มาก	3
ด้านปริมาณของงาน	4.06	0.54	มาก	2
ด้านเวลา	4.10	0.58	มาก	1
รวม(เฉลี่ย)	4.07	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ

ของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.47$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.58$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน ($\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.54$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.52$) ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้		ระดับนัยสำคัญ (ค่า Sig.)	ผลการทดสอบ	
	ทดสอบ	ค่าสถิติ		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน					
1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	T-Test	1.622	0.106		✓
1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	1.286	0.279		✓
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	2.098	0.124		✓
1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	2.188	0.055		✓
1.5 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.873	0.480		✓

จากตารางที่ 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ (t-test) สำหรับตัวแปรย่อย 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 6 แสดงค่าวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ
ระหว่างปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกโดยภาพรวมที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปร ทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.889	0.159		5.588	0.000
รวมทุนทาง จิตวิทยา ด้านบวก	0.786	0.039	0.752	20.126	0.000*

a. Dependent Variable: ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน, adjust R² 0.563

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายทุนทางจิตวิทยาด้านบวก
โดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
โดยรวมได้ร้อยละ 56.30 (adjust R² = 0.563) พบว่าพนักงาน
ของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)มีปัจจัยทุน
ทางจิตวิทยาด้านบวกโดยรวมส่งผลในเชิงบวกต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 แสดงค่าวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ
ระหว่างปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปร ทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.900	0.158		5.704	0.000
รวมความ เชื่อมั่น	0.243	0.046	0.276	5.274	0.000**
รวมมอง โลกในแง่ดี	0.081	0.048	0.091	1.668	0.096
รวม ความหวัง	0.307	0.056	0.336	5.518	0.000**
รวมความ ยืดหยุ่น	0.153	0.049	0.171	3.120	0.002**

a. Dependent Variable: ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน, adjust R² 0.571

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01

จากตารางที่ 7 สามารถอธิบายทุนทางจิตวิทยาด้าน
บวกโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานได้ร้อยละ 57.10 (adjust R² = 0.571) พบว่า
พนักงานของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)
มีปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความหวังในการทำงาน และ
ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ส่งผลในเชิงบวกต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าปัจจัยด้านความหวังส่งผลใน
เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสูงสุด (β
= 0.336, Sig.= 0.000**) รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่นใน
ตนเอง (β = 0.276, Sig.= 0.000**) ด้านความยืดหยุ่นทาง
อารมณ์ (β = 0.171, Sig.= 0.002**) ตามลำดับและด้าน
การมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
(β = 0.091, Sig.= 0.096)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 314 ราย พบว่า
ด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวกพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความ
คิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความคาดหวังต่อ
งานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน
ความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และ
ด้านการมองโลกในแง่ดีตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงาน
ส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจไว้
ล่วงหน้าว่าสามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง นำไปสู่การ
วางแผนและพยายามมองหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะประยุกต์ใช้ใ
การปฏิบัติงาน ยิ่งถ้าหากได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร
เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาความรู้ การไว้วางใจเชื่อใจ

การให้ความยอมรับและมองเห็นความสำคัญของพนักงาน การจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรัญญา แดงสนิท (2556) ที่กล่าวถึงศักยภาพของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในการทำนายทัศนคติเกี่ยวกับงานว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรมีระดับของความหวังสูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญด้านเวลา เช่น เวลาในการเข้า-ออก งานที่ต้องตรงต่อเวลา การรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ตลอดไปถึงการตอบสนองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้อย่างทันท่วงที และการวางแผนปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด (อัญชลี จอมคำสิงห์, 2560) โดยที่องค์กรให้การสนับสนุนอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยเพื่อปรับใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านเวลาซึ่งพนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ไม่ต่างกันมาก เมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีระดับความสามารถ อำนาจการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน สามารถทดแทนกันได้ และยังสามารถโยกย้ายข้ามสายงานที่ใกล้เคียงกับบริบทที่รับผิดชอบได้ สอดคล้องผลการศึกษาของ สมชาย เรืองวงศ์ (2552) และ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศสถานภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านความหวังส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมสูงสุด รองลงไปคือด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมีคุณลักษณะทางจิตใจที่เข้มแข็ง อาทิเช่น มีความคาดหวังในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง เมื่อพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็สามารถที่จะปรับความยืดหยุ่นทางอารมณ์ให้มาเป็นปกติได้เร็วขึ้นก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฐดิ อรินทร์ (2555) และ ดลภักฎ์ ทรงเลิศ (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาพทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานว่าการมองโลกอย่างมีความหวัง จะช่วยให้หาแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็สามารถที่จะสร้างความมั่นใจของตนเอง ทำให้มีความสุขและใช้ชีวิตเพื่อมุ่งการทำงานได้ แม้จะอยู่ในสถานการณ์วิกฤติ ส่วนด้านความยืดหยุ่นเป็นองค์ประกอบสำคัญเช่นกัน ในการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่สภาวะปกติจากปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ส่วนปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในอดีตที่นำเอาความล้มเหลวมาใช้ในการเรียนรู้และยึดติดกับความผิดพลาดในการทำงานจนเกินไป คิดว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเป็นลบมากกว่าด้านบวก แต่ก็ไม่ใช่จะเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย เพียงแต่มีแนวคิดถึงเหตุการณ์ที่อาจจะส่งผลในการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตว่า หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือหากงานผิดพลาดไปจากแผนงานก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติเพื่อหาแนวทางในการรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นก่อน โดยนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด จะเห็นได้ว่าทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นสภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และด้านเวลาของพนักงานในองค์กร นั้น ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรดังต่อไปนี้ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานน้อยที่สุด บริษัทควรมีการวางแผนอบรมพัฒนาหลักสูตรและนำเทคโนโลยีใหม่เข้าช่วยในการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน โดยความสำเร็จที่เกิดขึ้นจะพัฒนาไปเป็นความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ โดยมองปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถที่จะต้องก้าวข้ามผ่านไปให้ได้ ยิ่งถ้าความสำเร็จนั้นเกิดขึ้นง่ายภายในเวลาไม่นาน ก็จะทำให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและผู้บริหารต้องส่งเสริมพร้อมทั้งสร้างความตระหนักถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เชื่อมั่นในศักยภาพของกันและกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพพนักงานในองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ปริยาพร อนุรักษ์, 2558) ด้านการปรับสภาพความยืดหยุ่นทางอารมณ์ บริษัทควรมีหลักสูตรการพัฒนาทางจิตวิทยาโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีและประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจซึ่งเป็นการพัฒนาเชิงบวกให้กับพนักงาน นอกจากนั้นบริษัทควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงานของพนักงานเพื่อไม่เกิดความเครียด โดยการมีมุมมองด้านบวก ทำให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์และจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ด้านความคาดหวังในการทำงาน บริษัทควรที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานเพื่อให้มีทักษะและแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ให้มีความสำคัญกับมั่นคงในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานอยู่ในองค์กรที่ขอธรรมและเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งการวางแผนพัฒนาองค์ความรู้เพื่อรองรับการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงานในอนาคตการสนับสนุนและส่งเสริม

ให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ รวมทั้งต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพนักงานให้มีโอกาสมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานกับองค์กรอย่างมั่นคง และด้านการมองโลกในแง่ดี เนื่องจากเป็นประสบการณ์ในอดีตของพนักงานอย่างอ่อนโยน (Leniency for the past) ที่นำเอาความล้มเหลวในอดีตมาใช้ในการเรียนรู้และค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อทำเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จ โดยนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนในการทำงาน เพราะเมื่อทำงานสำเร็จแล้วพนักงานก็จะพบกับผลการปฏิบัติงานที่ดี ความผิดพลาดนั้นก็จะถูกมองข้ามไป บริษัทควรมองหาวิธีการในการให้คำแนะนำและคำปรึกษา มีการจัดกิจกรรมสันทนาการ ทำให้เกิดการละลายพฤติกรรมของพนักงานแต่ละบุคคลทั้งสภาวะจิตใจและบุคลิกภาพที่มีลักษณะเฉพาะ (state-like) สามารถพัฒนาให้เกิดเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงาน อีกทั้งควรทำการประเมินจากความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างโอกาสในอนาคต ซึ่งจะทำให้พนักงานมองเห็นอนาคตและโอกาสในการเติบโตในงานที่ทำอยู่ และยังเป็นการสร้างทัศนคติทางบวกในการทำงานอีกด้วย

ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรดำเนินการพัฒนาด้านคุณภาพของงาน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงการขาดการวางแผนงานการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ฉะนั้นบริษัทควรปรับปรุงหรือพัฒนาแนวทางการทำงาน มีผู้แนะนำหรือหัวหน้าให้การสนับสนุน รวมไปถึงมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม และมีการประกาศเชิดชู เช่นการให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดี ในทางกลับกันก็ต้องคอยสนับสนุนให้กำลังใจต่อพนักงานที่มีผลงานออกมาต่ำกว่าพนักงานคนอื่น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดี มีความพร้อมในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานต่อไปด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและด้านปริมาณของงาน บริษัทควรให้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ ทั้งเทคโนโลยี และข้อมูลทันสมัยทั้งจากหัวหน้าหรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญการจัดแข่งขันผลงานในแผนก หรือแข่งขันกับสายงานอื่น การให้รางวัลสำหรับผู้ที่มี

แนวคิดและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการทำงานเป็นทีม อีกอย่างบริษัทควรพิจารณาและเอาใจใส่พนักงานในเรื่องของ Lifestyle ความกดดันในสาขาวิชาชีพของพนักงานแต่ละบุคคล เพื่อนำมาวิเคราะห์และมอบหมายความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เหมาะสมกับบริบทของงานเพื่อทราบถึงปัญหาของพนักงาน และทราบถึงแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับงานให้มากที่สุดเพื่อการลดระยะเวลาในปฏิบัติงานของพนักงานและทำให้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ยังมีการศึกษาไม่มากนักในเมืองไทย แต่เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานของมนุษย์ หากมีการนำไปศึกษาต่อในอนาคต ควรนำไปศึกษากับตัวแปรอื่นที่อาจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ เช่น ลักษณะของหัวหน้างาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2. ควรมีการนำปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมาสร้างเป็นโปรแกรมและทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) และมีการติดตามผลทุนทางจิตวิทยาด้านบวกหลังจากที่มีการทดสอบไปแล้ว 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่เกิดขึ้นของพนักงาน พร้อมทั้งมีการเก็บสถิติข้อมูลเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถามวัดเพียงการรับรู้เท่านั้น จึงควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึกเพิ่มเติมซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพจะช่วยให้ข้อมูลเชิงลึกที่จะขยายเนื้อหาและนำผลที่ได้ไปใช้ได้มากขึ้น

4. บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับพนักงานในทุกระดับเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจและความคิดที่ดีเพื่อเพิ่มความมั่นคงกับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรรชศา สิ่งอุดม และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 1(1) : 15.
- เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง. (2560). ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ช่อกาญจน์ สุขสุลาภ. (2556). การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของพยาบาลในสถาบันของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะศิลปศาสตรสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐภูมิ อรินทร์. (2555). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.
- ดลปัทม ทรงแปล และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 8(2) : 37-39.

- ธัญญา มาศ ปัญญ์. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา. ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร อนุรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 1(1) : 28.
- วรัญญา แดงสนิท. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล. ปรินญามหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายสัมพันธ์ จำปาทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. ปรินญามหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาย เรืองวงศ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อัครเดช ไม้งันท์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัญชลี จอมคำสิงห์ และคณะ. (2561). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary” 20 มีนาคม 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร.
- อุทสัน วีระศักดิ์กรุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row.

มาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิต ในจังหวัดปทุมธานี

SCALE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT OF SME's PRODUCTION IN PATHUM THANI PROVINCE

กฤติยา เชื้อนวนัน^{1*} และ กล้าหาญ ณ น่าน²
KRITTIYA KHUEANWAN¹ AND KHAHAN NA-NAN²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี และเพื่อยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็น พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีโดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์รายบุคคลเชิงลึกจำนวน 12 คน และการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ขั้นตอนของการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งเป็นเทคนิคของการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อมาสังเคราะห์บทสัมภาษณ์ผนวกกับแนวคิดทฤษฎีและนำมากำหนดเป็นข้อคำถาม 2) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale questionnaire) แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งชุดอยู่ที่ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างด้วยการยืนยันองค์ประกอบ

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่องาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความขยันรับผิดชอบ 2. ความมุ่งมั่นทุ่มเท 3. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่องาน พบว่า ระดับความผูกพันต่องานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.89) ในระดับสูง สมการโครงสร้างความผูกพันต่องาน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 86.63, องศาอิสระ (df) เท่ากับ 72, p-value เท่ากับ 0.12 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.02 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95

คำสำคัญ : ความผูกพันต่องาน ; การยืนยันองค์ประกอบ ; โมเดลสมการโครงสร้าง

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² รองศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author. Email : prigpet_original@hotmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to study about the Organizational Employee Engagement of the SME Manufacturing industry workers from Pathum Thani Province in Thailand. Confirmatory factor analysis of the basic reasons or compositions of the Organizational Employee Engagement of the SME Manufacturing industries in Pathum Thani Province is performed. The population sample group is from the SME Manufacturing industry workers of Pathum Thani Province. By using in-depth qualitative research, interviews were carried out with 12 employees, and quantitative research interviews were carried out with 400 employees in the sample group. The research instrument for the qualitative research was an in-depth interview questionnaire which is a common technique in qualitative research to synthesize the interviews with the model methodology to control the questionnaire. The rating scale questionnaire was confirmed to be equal to 0.90. Independent t-tests were conducted to determine the percentage, the average, the standard deviation, and the structural equation modeling.

The result of the research shown that there are three dimensions, consist of the following: 1) vigor 2) dedication and 3) absorption. The study found out that the main reasons of the level of employee engagement by showing the average ($\bar{X}=3.89$) while the higher the value of the structure equation modeling was harmonious with the empirical data by (χ^2) = 86.63, (df) = 72, P-value = 0.12, (RMSEA) = 0.02 and (RMR) = 0.01, (GFI) = 0.97, (AGFI) = 0.95

Keywords : Employee Engagement ; Confirmatory Factor Analysis ; Structural Equation Model

บทนำ

ปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่องาน จะมีการทำงานเชิงรุก มีการริเริ่มทำสิ่งต่างๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และกล้าที่จะนำเสนอตัวทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองให้สามารถรับมือจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ (Leiter and Bakker, 2010) ด้วยเหตุนี้การศึกษาความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความสนใจของผู้บริหาร และฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถรักษานักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ให้อยู่กับองค์กรต่อไปความผูกพันต่องานเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่องค์กรต้องการเพราะผู้ที่มี

ความผูกพันต่องานสูงจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความใส่ใจในงานที่ทำซึ่งเปรียบเสมือนตัวแปรที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น (Schaufeli & Bakker, 2004; Macey & Schneider, 2008; Rich, Lepine, & Crawford, 2010) เพราะในการทำงานไม่ว่าองค์กรใด สิ่งสำคัญของทุกองค์กรคือต้องการให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรของตนทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ และใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่องานจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบให้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมของผลงาน (Rampersad, 2008) ทำให้บุคลากรพัฒนาเทคนิคในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความสำเร็จและสร้างผลสำเร็จมาสู่องค์กรและความผูกพัน

ต่องานสามารถทำให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน มีความผูกพันต่องาน ตามกลยุทธ์ขององค์การที่ตั้งไว้ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน (Chairungruang, 2017) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่องาน เพราะความผูกพันต่องานเป็นสภาวะทางจิตในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงานที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคคลทุ่มเทพลังร่างกายแรงใจ สติปัญญา ให้กับงาน (Schaufeli et al., 2002; Bakker & Demeroni, 2008) อุทิศตนในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ระบุ มีงานวิจัยของSaks (2006) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน แต่ให้ผลลัพธ์ต่อความผูกพันของพนักงานที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิงคือปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานอาจมีบางปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดทั้งความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่การแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานจะมีรูปแบบที่ต่างกันหากพนักงานมีความผูกพันต่องาน พนักงานก็จะมีพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งซึ่งแตกต่างจากพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การซึ่งจะเกิดประโยชน์กับองค์การมาก (เกตุณภัส เมธิ์สิวัฒน์, 2555) ประเทศไทยธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นกลจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทย (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2557) โดยในปีพ.ศ. 2555 มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) จำนวน 11,375,349 ล้านบาทซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีพ.ศ. 2554 เป็นเงิน 835,903 ล้านบาท โดยร้อยละ 37 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเกิดจากธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีมูลค่ามากกว่า 4,211,262.70 ล้านบาท ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งสิ้นกว่า 2.74 ล้านราย โดยแบ่งสัดส่วนของการกระจายตัวในกลุ่มธุรกิจประเภทต่างๆ แต่จากการสำรวจติดตามกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของหน่วยงานภาครัฐในปีพ.ศ. 2554 โดยบริษัท SMEs development and consultant พบว่า ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ใน 100 รายจะมีเพียงไม่ถึง 5 % ที่ประสบความสำเร็จส่วนที่เหลือล้มเลิกกิจการในที่สุดโดยมีอายุในการดำเนินงานไม่เกิน 1 - 2 ปีสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ทำการประเมินสถานการณ์เศรษฐกิจธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยปี พ.ศ. 2554 เปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2553 พบว่ามีจำนวนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ยกเลิกกิจการจำนวน 6,663 กิจการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 36.23 หรือเฉลี่ย 666 รายต่อเดือน เพื่อให้ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เป็นแกนหลักให้กับระบบธุรกิจและเศรษฐกิจไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสภาวะปัจจุบันที่เศรษฐกิจถดถอยชะลอตัวผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงต้องมีการปรับตัวด้านการบริหารจัดการจัดการการตลาดเพื่อรักษากิจการให้อยู่รอด (เวทย์นุชเจริญ, 2556) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐหรือเอกชนรวมทั้งผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานที่เกิดขึ้น เพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสามารถแข่งขันได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป (เจริญชัย พรไพโรเพชร และคณะ, 2560) การสร้างความผูกพันต่องาน การทำให้พนักงานมีความพร้อมและมีทัศนคติใหม่ในการทำงาน พนักงานในองค์กรทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น มีผลต่อการทำงานให้องค์การก้าวหน้าส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต หากผู้ประกอบการมีความเข้าใจจะช่วยให้ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความแข็งแกร่ง ในส่วนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทการผลิตส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีการวัดผลของความผูกพันต่องานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องรวมถึงแบบวัดความผูกพันต่องานที่เหมาะสมกับบริบทของงานบริบทของธุรกิจมากันมาวัดวัดที่ใช้ในการวัดภายในองค์กรก็มีส่วนสำคัญในการสะท้อนข้อเท็จจริง เพราะเครื่องมือที่ดีและเหมาะสมกับบริบทของงานจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องได้ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับมาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงาน เพราะจะช่วยให้เห็นถึงข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ชัดเจนในการบริหารองค์การ ช่วยสะท้อนถึงแนวทางในการดำเนินกิจการ

แนวทางแก้ปัญหา สิ่งที่ต้องดำรงรักษาไว้และสิ่งที่เห็นควรต้องปรับปรุง เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมถึงเพื่อบรรลุตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นเรื่องที่มีการพูดถึงกันมากในวงวิชาการและมีการจัดสัมมนาอยู่บ่อยครั้งงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์การค้นหาคำอธิบาย ของความผูกพันต่องาน แต่การพัฒนามาตรวัดของเรื่องดังกล่าวนี้ยังมีการศึกษาในประเทศไทยไม่มากนักแต่จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการศึกษามาตรวัดความผูกพันต่องาน ส่วนใหญ่เป็นของต่างประเทศส่วนในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีการตรวจสอบเครื่องมือวัดอย่างเข้มงวด องค์กรขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการใช้มาตรวัดโดยไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ หรือบางองค์กรที่มีการนำมาตราวัดที่ไม่ตรงกับบริบทของงานมาใช้ ซึ่งมีบางรายละเอียดของมาตรวัดไม่สอดคล้องกับบริบทของงาน หรือเป็นการสร้างขึ้นเพื่อใช้เองโดยไม่ได้ผ่านการศึกษา พัฒนา และวิจัยเพื่อทดสอบความเหมาะสมก่อนนำไปใช้ ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษามาตรวัดความผูกพันต่องาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คาดว่าจะได้มาตรวัดที่มีความน่าเชื่อถือเหมาะสมกับบริบทของงาน และสนับสนุนการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขับเคลื่อนให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่องานเป็นแนวความคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) ซึ่งมองมนุษย์ในด้านที่ดี โดยมองถึงจุดเด่น ความเข้มแข็ง และความสำเร็จของมนุษย์ โดยเป็นแนวคิดใหม่ที่ได้รับการนิยามในการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดความผูกพันต่องานได้ริเริ่มขึ้นโดย Kahn (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่องานว่าเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องาน หากบุคคลใดมีความผูกพันต่องานสูง บุคคลนั้นจะดึงศักยภาพของตนเองทั้งหมดใช้ในการทำงานและแก้ปัญหา มีความพยายามและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน Schaufeli & Bakker (2010) ได้นิยามความผูกพันต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ Bakker and Demerouti (2008) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่องานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่ตอบสนองกับสิ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์วัตถุ บุคคลหรือพฤติกรรมใดๆ บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้นอยู่เสมอ โดยมองว่างานเป็น สิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว Leiter and Bakker (2010) ได้อธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001) ว่าความผูกพันต่องานเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยผู้ที่มีความผูกพันต่องานจะดึงเอาศักยภาพและพลังมาใช้ในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จกล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่องาน หมายถึงสภาวะจิตใจของบุคคลเชิงบวกที่มีต่องานบุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะมีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขยันมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่หรืออาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่องานนั้นเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททาง ปัญญา จิตใจ และกายอย่างเต็มที่ในการทำงาน ไม่ใช่ใช้ลักษณะการเสพติดการทำงาน (workaholics) เนื่องจากการเสพติดการทำงานนั้นมีแนวโน้มที่จะทำงาน

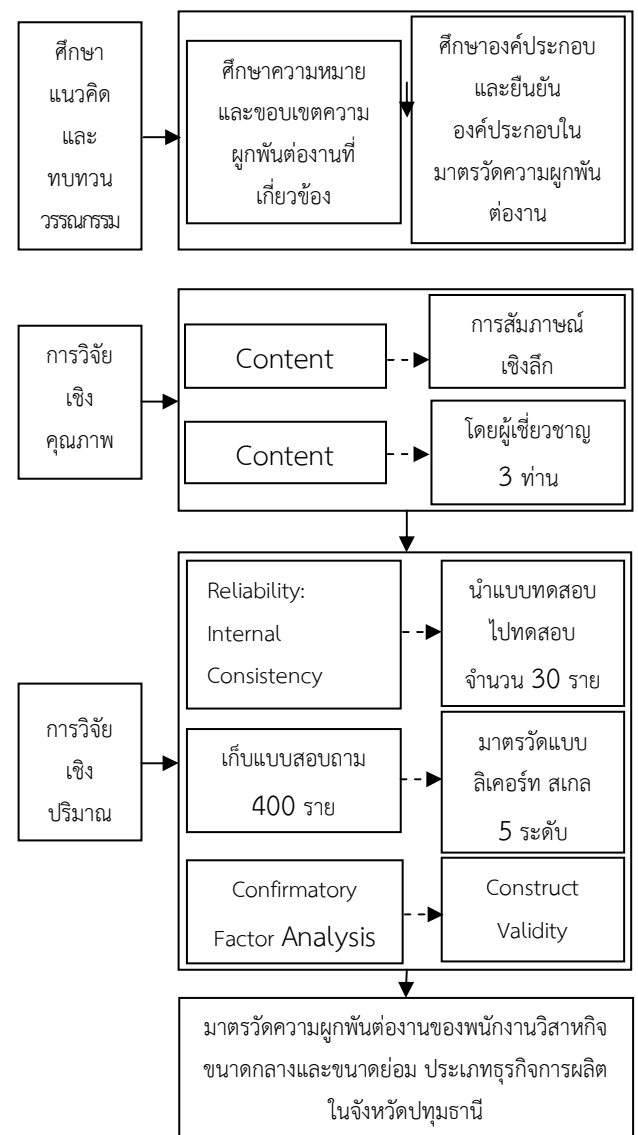
หนักมากเกินไป ถูกครอบงำด้วยงาน และคิดเกี่ยวกับงานตลอดเวลาถึงแม้ไม่ได้ทำงาน (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008) แต่คนที่ผูกพันต่องานมีสภาวะทางจิตในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุข และสนุกในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่องานเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททางกาย ปัญญา และจิตใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่องานเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยา และนักวิจัยจำนวนมากทำให้ผู้ให้ความหมายความผูกพันไว้เป็นจำนวนมากแต่แนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยมากที่สุด คือความผูกพันต่องาน Schaufeli and Bakker (2010) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่องานหมายถึงสภาวะทางจิตในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องานประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 คือ ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูงมีความยืดหยุ่นในการทำงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน และมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทายมีความกระตือรือร้นในการทำงานรู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิในการทำงานสูง ใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และรู้สึกว่าการเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิตจนสามารถแยกออกจากกันได้นอกจากนี้ยังมีการเทียบเคียงองค์ประกอบทั้ง 3 มิติของความผูกพันต่องานข้างต้นกับองค์ประกอบความผูกพันต่องานของเมย์ และคณะ (May et. al., 2004) ได้แก่ องค์ประกอบทางกาย (physical component) องค์ประกอบทางอารมณ์ (emotional component) และองค์ประกอบทางการรู้คิด (cognitive component) นั้นสอดคล้องกับที่ระบุว่าความผูกพันต่องานประกอบด้วยองค์ประกอบความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน Schaufeli & Salanova (2008)จากการสรุปแนวคิดทฤษฎี ความผูกพันต่องานของนักวิจัยหลายๆ ท่าน ส่วนใหญ่เป็นแนวคิดทฤษฎี

ของ Schaufeli et al., (2002) และได้มีการพัฒนาแบบวัดความผูกพันต่องานออกมาหลายรูปแบบ เป็นการวัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่องาน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงนำองค์ประกอบของความผูกพันต่องานของพนักงานตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2010) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) 2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) 3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนการศึกษามาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการศึกษามาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้คำตอบการวิจัยทั้งรายละเอียดเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและข้อมูลยืนยันจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย (กล้าหาญ ณ น่าน และคณะ, 2558)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีสามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1.การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวนทั้งสิ้น 8 ท่าน จาก 12 ท่าน เนื่องจากข้อมูลมีการอิ่มตัว จึงได้ทำการสัมภาษณ์เพียง 8 ท่าน วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มาแล้วอย่างน้อย 3 ปี

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 281,809 คน (รายงานสถิติจังหวัดปทุมธานี, 2560)โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับที่ให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตามสัดส่วนเพื่อให้ได้ตัวแทนในแต่ละเขตพื้นที่ โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 2 ประเภท ดังนี้

1.การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) โดยกำหนดให้ครอบคลุมองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่องาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการแสดงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาถึงประเด็นที่เคยมีการวิจัยแล้วและประเด็นที่ยังไม่ได้ทำการวิจัย จากนั้นสร้างเป็นแนวคำถามที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้สร้างไว้ โดยสร้างเป็นประเด็นหลัก ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น ซึ่งประเด็นคำถามจะเรียงลำดับตามเนื้อหาของคำถามสามารถปรับได้ตามลักษณะของผู้ให้ข้อมูล

การตรวจแบบสัมภาษณ์เชิงลึก รูปแบบของแบบตรวจแบบสอบถามกำหนดตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาและรวบรวมเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่องาน หรือนำแบบสอบถามที่เป็นที่ยอมรับมาปรับให้ข้อคำถามครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดในการวิจัยครั้งนี้ จนได้แบบสอบถามฉบับร่าง 1 ฉบับจากนั้นเสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้นผู้วิจัยกลับมาปรับปรุงแบบสอบถามฉบับร่างตามคำแนะนำที่ได้รับและนำกลับไปให้ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบแบบสอบถามฉบับร่างอีกครั้ง

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยได้ศึกษาตามแนวคิด และทฤษฎีอื่นๆ ผนวกเข้ากับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประมวลเข้าด้วยกัน และได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อมาประกอบเป็นโครงสร้างในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะครอบคลุมปัจจัยสำคัญทั้ง

2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังของบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่องาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีโดยให้ตอบตามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale questionnaire) เพื่อใช้วัดผลในเชิงปริมาณ จำนวน 16 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ด้วยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมความสมบูรณ์ของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาซึ่งทุกข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม 16 ข้อ แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.75 ถึง 0.88 โดยความผูกพันต่องานด้านความขยันรับผิดชอบมีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด 0.88 รองลงมาได้แก่ความมุ่งมั่นทุ่มเทมีความเชื่อมั่น 0.79 และค่าความเชื่อมั่นที่น้อยที่สุดเท่ากับ 0.75 คือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้วจึงนำ ซึ่งจะได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สามารถไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้ดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพดำเนินการโดยยึดหลักของ Creswell (2007) ที่ได้เสนอแนะแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การจัดประเภทของข้อมูล (Categories of information) โดยใช้วิธีเปิดรหัส (Open coding) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่ในขั้นตอนแรกของการรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปถอดแถบเสียงจากนั้นนำมาวิเคราะห์และพิจารณาเป็นคำ กลุ่มคำ เพื่อสร้างหมวดหมู่จากข้อมูลดิบ 2) การเชื่อมโยงประเภทข้อมูล (Categories) หรือเรียกว่า การลงรหัสรอบแกน (Axial Coding) เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงประเภทข้อมูลว่าข้อมูลใดปรากฏการณ์หลัก อธิบายเงื่อนไขของการเกิดปรากฏการณ์ ผู้ให้ข้อมูลใช้กลยุทธ์ใดหรือเงื่อนไขใดที่ตอบสนองของปรากฏการณ์และอธิบายผลที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ 3) การลงรหัสแบบคัดเลือก (Selective Coding) เป็นการเรียบเรียงประเภทข้อมูลให้เป็นเรื่องราวของปรากฏการณ์ทั้งหมด โดยดึงหมวดหมู่ประเภทข้อมูลเข้ามามีความเชื่อมโยงกับปรากฏการณ์หลัก 4) การเสนอประพจน์ทางทฤษฎี (Theatrical Proposition) เป็นการเสนอทฤษฎีที่อธิบาย ปรากฏการณ์และเงื่อนไขซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ได้กำหนด

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้ ด้วยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับภูมิหลังของบุคคล เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อบังคับต่าง ๆ ข้างต้นออกเป็น 5 ระดับได้แก่ ความผูกพันต่องาน ระดับความคิดเห็น 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง สูงมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง สูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ต่ำมาก

จากนั้นทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนก่อนหน้า เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความผูกพันต่องาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

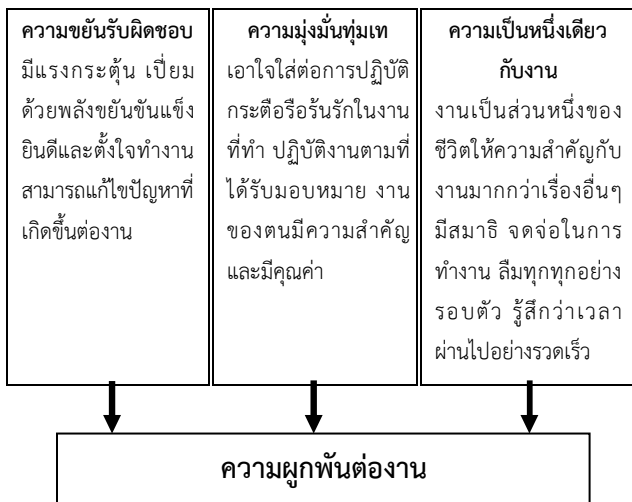
จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ทั้ง 8 ท่าน แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลในด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน พนักงานที่มีความผูกพันต่องานจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สามารถสังเกตเห็นได้ มีลักษณะคือ 1. สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ 2. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย 3. ปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงเวลาเลิกงาน ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล A3 (13 ตุลาคม 2561) “ต้องขยันทำงานและกระตือรือร้น รับผิดชอบในงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าเราทำได้ทำงานที่เรารักเราชอบ มันทำให้เราอยากจะทำงานแบบไม่มีเบื่อ สนุกกับงาน และผลสุดท้าย แน่แน่นอนว่าเราต้องทำงานนั้นออกมาได้ดีอยู่แล้ว” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A4 (13 ตุลาคม 2561) “ขยัน ซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถ คือเราเจองานทุกวัน ทำเป็นประจำ ทำให้เราคุ้นเคย หากติดขัดก็สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และ

เรียนรู้พัฒนางานของเราเรื่อยๆ คือทำแล้วมันสบายใจ เราก็อยากจะทำไปเรื่อยๆ” ทั้งนี้พนักงานจะต้องมีความรู้สึกภูมิใจและรักในงานที่ตนเองทำ จึงจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล A6 (13 ตุลาคม 2561) “ต้องมีความภูมิใจในงานที่ตนเองทำก่อน และจะส่งผลถึงความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จะมีความสนใจติดตามงานอยู่เสมอ เมื่อพบข้อผิดพลาดต้องรีบดำเนินการแก้ไข จะทำงานจนกว่าจะเสร็จ แม้จะเกินเวลา แต่จริงๆ บางทีอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่บ้านเสียอีก” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ A8 (13 ตุลาคม 2561) “ต้องรู้สึกรักในงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจและรู้สึกอยากมาทำงาน เพื่อทำงานให้เสร็จ ไม่อยากให้มีงานค้างอยู่ที่ตนเอง รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจทำงานเพื่อ ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด วางแผนการทำงานวางแผนไหน ควรทำก่อน” เป็นต้น

การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์กับแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่องาน

จากข้อมูลทั้งข้างต้นที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี Schaufeli and Bakker (2010) และนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ซึ่งมีแนวคิดที่สอดคล้องและแตกต่างกันไป ผสมกับข้อมูลการค้นพบของการสัมภาษณ์ ทำให้ผู้วิจัยพบว่าความผูกพันต่องานมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันโดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจเพราะบริบทของธุรกิจนั้นๆ เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ ฯลฯ จะเห็นได้ว่าการที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องานได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ตลอดจนประยุกต์หลักแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลาย จึงจะนำไปสู่ผลสำเร็จได้ และในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นศึกษาในบริบทของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยจึงนำมาพัฒนาเป็นแบบจำลองความผูกพันต่องานขึ้นมาใหม่ โดยกำหนดองค์ประกอบให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์มากขึ้น คือ ความ

ขยันรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเท และความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Schaufeli and Bakker (2010) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่องาน ประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) ตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันบางลักษณะมีนิยามศัพท์ที่มีลักษณะสอดคล้องกันพร้อมทั้งได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดความผูกพันต่องานแต่ละประเภทอีกด้วย โดยแบบจำลองนี้ได้แบ่งความผูกพันต่องานออกเป็น 3 ลักษณะ ความขยันรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงาน

จากภาพที่ 2 งานวิจัยนี้ให้คำจำกัดความและนิยามศัพท์ของความผูกพันต่องาน หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลในด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน พนักงานที่มีความผูกพันต่องานจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถสังเกตเห็นได้ มีลักษณะ 1) ความขยันรับผิดชอบ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการทำงาน โดยมีพลังในการทำงาน ขยันขันแข็ง ซึ่งจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ ทั้งร่างกายและสติปัญญาในการทำงาน และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ 2) ความมุ่งมั่นทุ่มเท หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมายด้วยความกระตือรือร้น เพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน 3) ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต อุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน หากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ยังคงทำงานต่อไป โดยไม่คำนึงถึงเวลาเลิกงาน เพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผนวกกับการเก็บข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างนั้น และนำมาสรุปเป็นคำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ

ชื่อตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติการ
ความขยันรับผิดชอบ	พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการทำงาน โดยมีพลังในการทำงาน ขยันขันแข็ง ซึ่งจะใช้ความสามารถ ทั้งร่างกายและสติปัญญาในการทำงาน และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ	พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการทำงาน เป็นสภาวะทางอารมณ์ ทำให้รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานมีความขยันขันแข็ง ยินดีและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถที่จะใช้กำลังกายและความรู้ เพียรพยายามค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่องานที่รับผิดชอบ
ความมุ่งมั่นทุ่มเท	คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความกระตือรือร้น เพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตน	คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน จะเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้น รักในงานที่ทำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งบุคคลเห็นว่างานของตนมีความสำคัญ และมีคุณค่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ มีสมาธิและจดจ่อในการทำงาน ทำงานโดยลืมหืมตาทุกอย่างรอบตัว จนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะอยากให้งานเสร็จตามที่ต้องการด้วยดี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	คำนิยามเชิงทฤษฎี	คำนิยามเชิงปฏิบัติการ
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	การที่บุคคลรู้สึกว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต อุทิศเวลาทั้งหมดให้กับการทำงาน หากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ยังคงทำงานต่อไป โดยไม่คำนึงถึงเวลาเลิกงาน เพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี	เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ งาน มองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ มีสมาธิและจดจ่อในการทำงาน ทำงานโดยลืมทุกอย่างรอบตัว จนรู้สึกว่างานผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะอยากให้งานเสร็จตามที่ต้องการด้วยดี

จากตารางที่ 1 เมื่อได้ข้อมูลสรุปเกี่ยวกับ คำนิยามเชิงทฤษฎีและคำนิยามเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงนำคำนิยามเชิงปฏิบัติการ มาทำการระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับการวิจัยต่อไปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การระบุประเด็นสำคัญ และพฤติกรรมบ่งชี้

องค์ประกอบ	Mean	S.D.	แปรผล
ด้านความขยันรับผิดชอบ	3.84	0.61	สูง
ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท	4.00	0.58	สูง
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	3.84	0.58	สูง
รวม	3.89	0.54	สูง

จากตารางที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ผสมกับข้อมูลการค้นพบของการสัมภาษณ์ ทำให้ได้จำนวนข้อคำถามของความผูกพันต่องานของพนักงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 16 ข้อคำถาม แยกตามองค์ประกอบ 1) ด้านความขยันรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิจัยตอนที่ 2 ของการวิจัย จะเป็นการนำผลการวิจัยจากตอนแรกมาทำการตรวจสอบคุณภาพของ

เครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าความผูกพันต่องาน หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลในด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน พนักงานที่มีความผูกพันต่องานจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์สามารถสังเกตเห็นได้ มีลักษณะ ดังนี้ ความขยันรับผิดชอบ ข้อจำนวนคำถาม จำนวน 5 ข้อความมุ่งมั่นทุ่มเท มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีจำนวนข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ รวมทั้งหมด 16 ข้อคำถาม ผลการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยการนำไปใช้ (Try out) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง (0.75 ถึง 0.88) ซึ่งถือว่าร่างแบบสอบถามความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีมีเกณฑ์ความเที่ยงสูงมาก

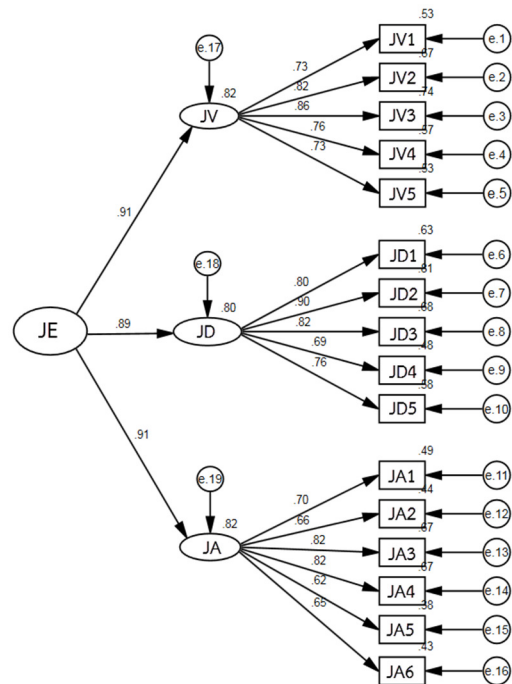
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับภาพรวมความผูกพันต่องานดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับภาพรวมของความผูกพันต่องาน

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถามสำหรับการวิจัย
ความมุ่งมั่นทุ่มเท คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงาน จะเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รักในงานที่ทำ ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งบุคคลเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีคุณค่า	1. เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. มีความกระตือรือร้น 3. รักในงานที่ทำ 4. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 5. งาน ของ ตน มี ความ สำคัญ และมีคุณค่า	(ข้อที่ 6-10)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นสำคัญ	ข้อคำถาม สำหรับการวิจัย
ความเป็นหนึ่งเดียว กับงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่องาน มองว่างานเป็นส่วน หนึ่งของชีวิต ให้ความสำคัญ สำคัญกับงานมากกว่าเรื่อง อื่น ๆ มีสมาธิและจดจ่อใน การทำงาน ทำงานโดยลืม ทุกทุกอย่างรอบตัว จนรู้สึก ว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะอยากให้งานเสร็จ ตามที่ต้องการด้วยดี	1. งานเป็นส่วนหนึ่ง ของชีวิต 2. ให้ความสำคัญกับ งานมากกว่าเรื่องอื่น ๆ 3. มีสมาธิ 4. จดจ่อในการทำงาน 5. ทำงานโดยลืมทุกทุก อย่างรอบตัว 6. รู้สึกว่าเวลาผ่านไป อย่างรวดเร็ว	(ข้อที่ 10-16)
ความขยันรับผิดชอบ พฤติกรรมของบุคคลที่ แสดงออกในการทำงาน เป็นสภาวะทางอารมณ์ ทำให้ รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้เกิด การทำงาน มีความขยัน ชื่นแข็ง ยินดีและตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มที่ เต็ม ความสามารถที่จะใช้กำลัง กายและความรู้ เพียร พยายามค้นหาแนวทางใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อ งานที่รับผิดชอบ	1. รู้สึกมีแรงกระตุ้นให้ เกิดการทำงาน 2. เปี่ยมด้วยพลังในการ ทำงาน 3. มีความขยันขันแข็ง 4. ยินดีและตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มที่ 5. สามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในงาน	(ข้อที่ 1-5)



$$\chi^2 = 597.17, df = 101, p\text{-value} = 0.00, RMSEA = 0.11, \chi^2/df = 5.91, GFI = 0.83$$

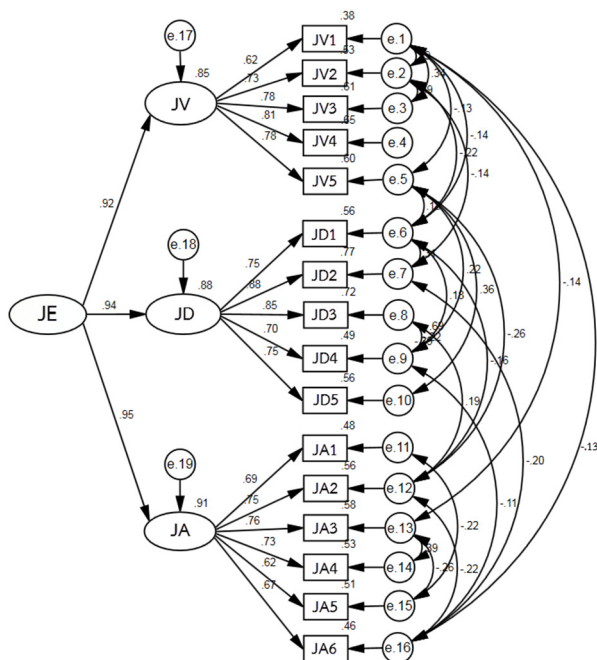
ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรความผูกพัน
 ต่องานของพนักงานวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม
 ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี
 ที่มา : จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ, (2560)

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องานในระดับภาพรวมมี
 ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.89$) โดยเมื่อพิจารณา
 รายด้านพบว่าด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
 ($\bar{X}= 4.00$) รองลงมาคือ ด้านความขยันรับผิดชอบ
 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.84$) เดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.84$)

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลอง
 ความผูกพันต่องาน ด้านความขยันรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น
 ทุ่มเท ความเป็นหนึ่งเดียวกับงานของพนักงานวิสาหกิจขนาด
 กลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัด
 ปทุมธานี ดังแสดงในภาพที่ 3

จากข้อมูลในภาพที่ 3 พบว่าสมการโครงสร้างตาม
 สมมุติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณา
 จากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 597.17 องศาอิสระ (df) มีค่า
 เท่ากับ 101, ค่า $\chi^2/df = 5.91, p\text{-value} = 0.00$, ค่าดัชนี
 รากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ
 (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.11 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของ
 ส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.04 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่
 กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ
 0.83 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)
 มีค่าเท่ากับ 0.76 ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องแบบปกติ
 (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.86 และค่าดัชนี Tucker-Lewis Index
 (TLI) มีค่าเท่ากับ 0.86 ซึ่งเกือบทั้งหมดมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่
 กำหนดจึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างตามที่
 ได้กำหนดในวัตถุประสงค์ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยจึงทำการปรับสมการโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังการปรับสมการโครงสร้างใหม่ดังแสดงในภาพที่ 4



$\chi^2 = 86.63$, $df = 72$, $p\text{-value} = 0.12$, $RMSEA = 0.02$,
 $\chi^2/df = 1.20$, $GFI = 0.97$

ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองของมาตรการความผูกพัน
ต่องานของพนักงานวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม
ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีหลังการปรับโมเดล
ที่มา : จากสมการโครงสร้างตามนิยามเชิงปฏิบัติการ, (2560)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองในตอนแรก พบว่า
แบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยจึงได้ทำ
การปรับแบบจำลองโดยการปรับแก้ดัชนีแบบจำลอง
(Modification Index) ตามคำแนะนำของโปรแกรมจึงทำให้
แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง
แบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแบบจำลองมีความ
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาผลการทดสอบ
ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 86.63, องศาอิสระ (df) มีค่า
เท่ากับ 72, $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.12 ค่าดัชนีรากกำลังสอง

เฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่า
เท่ากับ 0.02 และดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ
(RMR) มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัด
ระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัด
ระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95
มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์
สมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากภาพที่ 3 และ ภาพที่ 4 แสดง
ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ในแต่ละครั้งที่ทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ทำ
การปรับความคาดเคลื่อนและปรับแบบจำลอง 1 ครั้งและ
เลือกใช้ผลการวิเคราะห์ในครั้งที่ 2 ในการอธิบายเมื่อ
พิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบพบว่ามี ความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดีพิจารณาได้จาก
ค่าไค-สแควร์ลดลงจาก 597.17 เปลี่ยนเป็น 86.63 ส่วนค่า
องศาอิสระ (df) ลดลงจาก 101 เป็น 72 ค่า χ^2/df
ลดลงจาก 5.91 เป็น 1.20 ส่วนค่า GFI เพิ่มขึ้นจาก 0.83
เป็น 0.97 (ควรเกิน 0.90 ขึ้นไป) ค่า RMSEA จาก 0.11
ลดลงเป็น .023 (ควรน้อยกว่า .05) และค่า RMR จาก .036
ลดลงเป็น 0.01 (ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) และเมื่อพิจารณา
ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแปรแฝงที่นำมาใช้ในการทดสอบ
โมเดลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัว
แปรแฝงที่นำมาใช้ในการทดสอบโมเดล

ตัวแปรแฝง	น้ำหนัก องค์ประกอบ (Standardized Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความ แปรปรวนที่สกัด ได้ (Average Variance Extracted)
ด้านความ ยั่งยืน รับผิดชอบ	0.62 - 0.81	0.86	0.55
ด้านความ มุ่งมั่นทุ่มเท	0.70- 0.88	0.89	0.61

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	น้ำหนัก องค์ประกอบ (Standardized Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Composite Reliability)	ค่าความ แปรปรวนที่สกัด ได้ (Average Variance Extracted)
ด้านความ เป็นหนึ่ง เดียวกัน	0.62- 0.76	0.86	0.50

จากตารางที่ 4 โดยสรุปพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในช่วงค่าน้ำหนัก 0.61 ถึง 0.88 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00 และผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่ 0.30 ขึ้นไปทุกตัวแปรสังเกต ในขณะที่ตัวแปรแฝงที่มีความเชื่อมั่นสูงสุดคือด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือด้านความขยันรับผิดชอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันที่มีความเชื่อมั่นต่ำสุดเท่ากับ 0.86 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) ตัวแปรแฝงด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท มีค่าเท่ากับ 0.55 และ ตัวแปรแฝงด้านความขยันรับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 0.61 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่ 0.50 ขึ้นไป ในด้านของความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน มีค่าเท่ากับ 0.50 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าเกณฑ์การพิจารณา แต่เนื่องจาก ค่าความเชื่อมั่น สูงกว่า 0.60 ขึ้นไป จึงถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Fornell and Larcker, 1981)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องมาตรวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี พบว่าความผูกพันต่องาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความขยันรับผิดชอบ

2. ความมุ่งมั่นทุ่มเท 3. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน โดยองค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความขยันรับผิดชอบ และองค์ประกอบด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดอยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี มีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่องาน ซึ่งเป็นการรับรู้ในตัวตนของพนักงานเอง ความผูกพันต่องานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การให้อิสระในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น (Schaufeli & Salanova, 2008) ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นความผูกพันต่องานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อตัวพนักงานเองรวมถึงมีประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญหากองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน ย่อมมีความได้เปรียบในด้านทรัพยากรและความได้เปรียบทางการแข่งขันอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับ Schaufeli and Bakker (2010) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่องานความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจ ด้านอารมณ์ของบุคคลในเชิงบวกที่มีต่องาน เกิดจากการได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจในการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การให้อิสระในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) และยังสอดคล้องกับ Bakker and Demerouti (2008) มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์วัตถุ บุคคลหรือพฤติกรรมใดๆบุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะเป็นคนที่มี 1) ความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 2) ความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้นอยู่เสมอ โดยมองว่างานเป็น สิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย มีความภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการ

ทำงาน และ 3) รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และเช่นเดียวกับ Schaufeli & Salanova (2008) และ Schaufeli and Bakker (2003) ที่ระบุว่าความผูกพันต่องานประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) ความกระตือรือร้น 2) การทุ่มเทอุทิศ และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ ตามลำดับ ถึงแม้จะใช้ชื่อที่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันบางลักษณะที่นิยามที่สอดคล้องกัน ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน ของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา เดชเป้า (2554) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องาน อารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเองโดยมีอารมณ์เชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่องานอารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเองของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องานอารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเอง เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของอารมณ์เชิงบวกที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องานกับการริเริ่มด้วยตนเอง โดยใช้เครื่องมือในการวัดจากแนวคิดความผูกพันต่องานของ Schaufeli & Salanova (2008) มีองค์ประกอบความผูกพันต่องาน 3 ด้าน คือ ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งมีระดับความผูกพันต่องานอารมณ์เชิงบวกและการริเริ่มด้วยตนเองสูง พบว่าความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการริเริ่มด้วยตนเอง ($r = 0.73 \ p < 0.00$) ความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอารมณ์เชิงบวก ($r = 0.77 \ p < 0.00$) และอารมณ์เชิงบวกไม่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุณัฏฐ์ เมธิ์สิวัฒน์(2555) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ

องค์การ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานโดยใช้เครื่องมือในการวัดความผูกพันต่องานจากแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2003) ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ด้านการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.66$) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = -0.33$)

2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อยืนยันแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาแล้วจากนักวิจัยหลายๆ ท่าน งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่องาน ด้านความขยันรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานีตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านความขยันรับผิดชอบ องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท และองค์ประกอบด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน พบว่าทุกองค์ประกอบแสดงถึงความผูกพันต่องาน ซึ่งมีค่าสถิติตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสรุปพบว่า ค่าน้ำหนักองค์การประกอบของตัวแปรแฝงทุกตัวอยู่ในช่วงค่าน้ำหนัก 0.62 ถึง 0.88 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.00

ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าตัวแปรนี้มีผลต่อความผูกพันต่องานในระดับสูง ซึ่ง Devellis (2012) ได้กล่าวว่าเกณฑ์การพิจารณา กล่าวว่าเกณฑ์การพิจารณา ค่าน้ำหนักปัจจัยจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป สอดคล้องกับ Schaufeli et al., (2002) ได้พัฒนาแบบวัดความผูกพันฉบับเต็มที่มีชื่อ “Utrecht Work Engagement Scale (UWES)” เป็นแบบวัดมาตราประมินค่าจำนวน ประกอบด้วย 7 ระดับจาก ไม่เคยเลย ถึง ตลอดเวลา/ทุกวัน แบบวัดดังกล่าวประกอบด้วยมাত্রาย่อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น มีจำนวน 6 ข้อ 2) การทุ่มเทอุทิศ มีจำนวน 5 ข้อ และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ มีจำนวน 6 ข้อ เบคเกอร์ (Bakker, 2009) ได้รายงานว่แบบวัด UWES ได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาในหลายประเทศได้แก่ประเทศจีน ฟิแลนด์ กรีซ แอฟริกาใต้ สเปน และเนเธอร์แลนด์ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ต่างสนับสนุนว่แบบวัดดังกล่าวมีโครงสร้าง 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดความผูกพันต่องาน และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) ได้พัฒนาแบบวัด UWES ฉบับสั้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ แต่ละองค์ประกอบมีจำนวน 3 ข้อ และได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากประเทศต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกันว่แบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สำหรับการศึกษาวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับความผูกพันต่องานงานวิจัยหลายเรื่องได้มีการนำแบบวัด UWES ทั้งฉบับเต็ม (17 ข้อ) และฉบับสั้น (9 ข้อ) มาใช้และพบว่าแบบวัดนี้เมื่อใช้ในประเทศไทย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและยืนยันว่แบบวัดนี้มี 3 องค์ประกอบตามแนวคิดความผูกพันต่องาน (ปัญจมาส ทวีชานนท์, 2555; อรพินทร์ ชูชม, 2557) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การ และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ใช้วัดความผูกพันต่องาน ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัด Utrecht work engagement scale (UWES) ที่ถูกพัฒนาโดย Schaufeli et al., (2002) มีจำนวนทั้งหมด 17 ข้อคำถาม.

แบ่งจำนวนข้อคำถามตามองค์ประกอบรายด้าน คือ ความกระตือรือร้น 6 ข้อ การอุทิศตนให้กับงาน 5 ข้อ การรู้สึกว่งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 6 ข้อ ผลการศึกษา พบว่ ความยึดมั่นผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางตรงต่อ ความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานได้ ($\beta = -0.72$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่องานมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันโดยในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมักเป็นผลมาจากการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจเพราะบริบทของธุรกิจนั้นๆ เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะขององค์การ สภาพแวดล้อมองค์การ ภาวะผู้นำ สิ่งตอบแทนโดยรวม ฯลฯ การที่จะทำให้งานเกิดความผูกพันต่องานได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ตลอดจนประยุกต์หลักแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลาย จึงจะนำไปสู่ผลสำเร็จได้ ดังนั้นผู้ประกอบการควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ไปแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่องาน

2. จากผลการวิจัยพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นเพียงขั้นตอนเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิดและทฤษฎีเท่านั้นซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยการค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่องานของนักวิชาการนักวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาเป็นแบบจำลองดังนั้นโมเดลนี้จึงควรได้รับการพัฒนาและทดสอบต่อไป ในสภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งอาจมีตัวแปรที่แตกต่างที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่องานตลอดจนเพื่อให้โมเดลสามารถอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยที่ได้ครั้งนี้คณะผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปทุมธานีเท่านั้นจึงไม่ครอบคลุมไปยังองค์การ อื่น ๆ ดังนั้นจึงควรนำโมเดลที่สร้าง

ขั้นนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆด้วยเพื่อให้ผลการวิจัยที่
ได้มีความถูกต้องชัดเจนและครอบคลุมประชากรในขอบเขต

เอกสารอ้างอิง

- กล้าหาญ ญ น่าน, จำเนียร จวงตระกูล, เอกสิทธิ์ สนามทอง และพีระพงศ์ ภัคศิริ. (2558). *ปรัชญาการวิจัย*. วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 1(2), 1-10.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อดุสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกตุณัฏฐ์สมธิ์ฉวีวัฒน์. (2555). *ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของ พนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- เจริญชัย พรไพโรเพชร และคณะ. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมของผู้ประกอบการในอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560).
- เวทย์นุชเจริญ. (2556). *SMEs ต้องปรับตัวอย่างไรในสภาวะเศรษฐกิจขาลงประชาชาติธุรกิจออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2560. จาก <http://www.prachachat>.
- สถิติจังหวัดปทุมธานี. 2560. *รายงานสถิติ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2560*.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2556). *สถานการณ์และตัวชี้วัดเชิงเศรษฐกิจของ SMEs ปี 2555 และ ปี 2556*. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2557, จาก www.sme.go.th/SiteCollectionDocuments/White%20Paper/2556/report01.pdf.
- อรพินทรชูชม. (2557). *การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี อีสเทิร์น ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2557.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a Model of Work Engagement*. Career Development International, 13, 209-223.
- Bakker, A.B. (2009). *Building engagement in the workplace*. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *the peak Performing organization* (pp. 50-72). Oxonian, UK: Routledge.
- DeVelis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications*. 3 'ed. Newbury Park: Sage.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness safety and Availability and the engagement of the human spirit at work*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 11-73.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement: An Introduction*. London and New York: Psychology Press.
- Salancik, G.R. (1977). *Commitment is too easy!* Organizational Dynamics, 6(1), 62-80.



- Schaufeli, W.B., et al. (2002). *The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory Factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 3, 71-93.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work*.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2008). *Enhancing work engagement through the management of humanresources, in Naswall*, pp. 380-402.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the Concept*. New York: Psychology Press.

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย

MOTIVATION FACTORS ON THE VALUES OF HEALTH CONCERNED OF BALLROOM DANCING IN THAI SOCIETY

อญรินทร์ ตันตือครคักดี* และ วชระ ยี่สุนเทศ²

ANYARIN TANTIAUKKALASAK¹ AND WACHARA YEESUNTED²

บทคัดย่อ

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย เพื่อศึกษาระดับค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มบุคคลทั่วไปที่มาเต้นลีลาศในกรุงเทพมหานคร จำนวน 107 รายใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 47 ปี ขึ้นไปมีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000บาท และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีกลุ่มบุคคลทั่วไปที่มาเต้นลีลาศในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยแรงจูงใจ ความต้องการของร่างกาย อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จสูงสุด ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับมาก และมีค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย ด้านการใช้ชีวิตอย่างท้าทายด้านการเป็นคนสุขภาพ ด้านการรักษาหน้าตาทางสังคม ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านความมุ่งมั่นและด้านการใช้ชีวิตที่สนุกสนาน อยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยไม่แตกต่างกันและปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย ผลการทดสอบพบว่า การเต้นลีลาศช่วยชะลอความเสื่อมของร่างกาย รู้สึกมั่นใจเมื่อได้เต้นลีลาศกับครูลีลาศมืออาชีพขึ้นชอบในสถานที่เต้นลีลาศที่สะอาดและปลอดภัยมีความชื่นชอบที่จะออกงานสังสรรค์ลีลาศการเต้นลีลาศได้นั้นทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคมเพิ่มขึ้นการเต้นลีลาศทำให้เกิดมิตรภาพความสัมพันธ์อันดีการเต้นลีลาศมีส่วนช่วยในการส่งเสริมคุณค่าในตัวเองการเต้นลีลาศเป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ อยู่เสมอการเต้นลีลาศเป็นเกียรติยศอย่างหนึ่งในชีวิตรู้สึกสนุกสนานตื่นเต้น ทุกครั้งที่ได้เต้นลีลาศความภูมิใจและสุขใจทุกครั้งที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ด้านการเต้นลีลาศให้แก่บุคคลอื่นมีความสุขทั้งกายและใจทุกครั้งที่ได้เต้นลีลาศ อาชีพครูสอนลีลาศเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงครูสอนลีลาศเป็นอาชีพที่มีรายได้ดีและการเต้นลีลาศทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจต่อตนเองมีอิทธิพลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Master of Business Administration, Program Human Resource Management, Kasem Bundit University

² รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Associate Professor, Kasem Bundit University

* Corresponding author. Email : ANYARIN_IS@outlook.co.th

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ ; ค่านิยม ; การเต้นลีลาศ

ABSTRACT

The motivation factor that affects the value of dance for health in Thailand. The purpose is to study the motivation for dance to health in Thailand. To determine the value of dance for Health in Thailand The population in the study was a group of people who come to dance in Bangkok 107 questionnaires are used to. Data collection

The study indicated that Most respondents were female, 47 years old, married. The average income per month during 10,001- 30,000 Baht and a bachelor's degree. The guests who come to dance in Bangkok. The importance of motivation factors. The body needs in most to honor to maximize success Security Requirements and social needs the high level the popularity of ballroom dancing for health in Thailand. The life challenge the gentle Medical social features the social acceptance the commitment and the life enjoyable. The high level the hypothesis testing found that privacy with gender, age, marital status, income, education level and average monthly difference affects the value of dance for Health in Thailand is no different. And motivation factors influencing the popularity of ballroom dancing to the test in Thailand found that ballroom dancing helps to slow down the degeneration of the body. Feel confident on the dance teachers, dance professionals. Favorite place in ballroom dancing is clean and safe. The favorite to take out social dancing. The dance was made to feel accepted by society increased. The dance caused a friendship relationship. The dance has helped to promote a value in itself. The dance is one of the driving forces you to create things is always a dance in honor of the life. Feel the excitement every time you dance. Proud and happy at all times have the knowledge and experience of dance to others. Happy body and mind every time I dance. Teacher professional dance career with stability. Dance instructors are professionals with good incomes. Dance and make you proud to own. Influencing the popularity of ballroom dancing for health in Thailand. The dance caused a friendship relationship. The dance has helped to promote a value in itself. The dance is one of the driving forces you to create things is always a dance in honor of the life. Feel the excitement every time you dance. Proud and happy at all times have the knowledge and experience of dance to others. Happy body and mind every time I dance. Teacher professional dance career with stability. Dance instructors are professionals with good incomes. Dance and make you proud to own. Influencing the popularity of ballroom dancing for health in Thailand. The dance caused a friendship relationship. The dance has helped to promote a value in itself. The dance is one of the driving forces you to create things is always a dance in honor of the life. Feel the excitement every time you dance. Proud and happy at all times have the knowledge and experience of dance to others. Happy body and mind every time I dance. Teacher professional dance career with stability. Dance instructors are professionals with good incomes. Dance and make you proud to own. Influencing the popularity of ballroom dancing for health in Thailand. Proud and happy at all times have the knowledge and experience of dance to others. Happy body and

mind every time I dance. Teacher professional dance career with stability. Dance instructors are professionals with good incomes. Dance and make you proud to own. Influencing the popularity of ballroom dancing for health in Thailand. Proud and happy at all times have the knowledge and experience of dance to others. Happy body and mind every time I dance. Teacher professional dance career with stability. Dance instructors are professionals with good incomes. Dance and make you proud to own. Influencing the popularity of ballroom dancing for health in Thailand.

Keywords : Motivation ; Sustainability ; Morale

บทนำ

จากสภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดปัญหาที่สลับซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง สภาพการณ์เหล่านี้เป็นสาเหตุทำให้ประชาชนประสบกับปัญหาต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งจิตแพทย์ นักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างก็พยายามเน้นและชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถผ่อนคลายความเครียดและเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น กีฬาเป็นกิจกรรมหนึ่งซึ่งนอกจากจะช่วยผ่อนคลายความเครียดแล้วยังช่วยพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งประโยชน์ของกีฬามีหลากหลายคือ ก่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินเป็นกิจกรรมนันทนาการและเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เป็นกิจกรรมสันทนาการทางสังคม ผู้ชายและผู้หญิงสามารถเข้าร่วมในกิจกรรมพร้อมกันได้ ก่อให้เกิดความซาบซึ้งในจังหวะดนตรีประเภทของการลีลาศ สภาการลีลาศระหว่างประเทศแห่งประเทศไทยได้รวบรวมชื่อจังหวะ ทำเด่นรำและแบ่งประเภทของการลีลาศเป็น 2 ประเภท ดังนี้ ประเภทบอลรูม ได้แก่ การลีลาศที่เคลื่อนที่ด้วยการลากหรือไต่เท้ากับพื้น ลำตัวยืดตรง สง่างาม จังหวะและทำนองของดนตรีช้า นุ่มนวลและทิศทางของการเคลื่อนไหวนั้นจะต้องเคลื่อนที่ไปรอบๆบริเวณ อาจเป็นวงกลมหรือเป็นห้องสี่เหลี่ยม เช่น จังหวะควิกสเตปวอลตซ์ ควิกวอลตซ์สโลว์ฟอกซ์ทรอตแทงโกประเภทลาตินอเมริกัน

ได้แก่ การลีลาศที่เคลื่อนที่ด้วยการยกเท้าก้าวไป ไม่ลากเท้าไปกับพื้น มีการกระโดดโลดเต้น มีการยกขึ้น มีการกระแทก มีการย่อบิดเหวี่ยง การเคลื่อนไหวอาจอยู่กับที่เคลื่อนที่ไปตามทิศทาง การเต้นรำก็ได้ จังหวะของดนตรีที่ใช้ประกอบการเคลื่อนไหวค่อนข้างไวค่อนข้างเร็ว เร้าใจ ไม่เชื่องช้าและเกิดความสนุกสนาน เหมาะสมที่จะใช้เป็นการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้เป็นอย่างดี เช่น จังหวะรัมบาบีกินชะ ชะชาควารซ่าร็อกแอนด์โรลแซมบาออฟบิต ตะลุงเทมโป

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยและระดับค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย
2. เพื่อศึกษาระดับค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย

สมมุติฐานของการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อค่านิยมการเต้นลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเดิน
ลีลาเพื่อสุขภาพในสังคมไทยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจได้มีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2544:147) ได้ให้ความหมายว่า
ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่ยากซับซ้อน
ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ
ในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ
มีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการชัยชนะ
ในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจ
เมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549:137) ได้ให้ความหมาย
ว่า แรงจูงใจหรือความต้องการที่เกิดขึ้นจากความคาดหวัง
ของบุคคลซึ่งอาจได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
จนเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่เล็กๆ ทำให้เขาพยายามก้าว
ไปสู่ความสำเร็จอันนั้น

กรองแก้ว อยู่สุข (2542:85) ได้ให้ความหมาย
ว่าแรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการจูงใจ
ซึ่งแสดงออกถึงความพยายามและเต็มใจที่จะทำงาน
มากกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการจูงใจ โดยมีเงื่อนไขกำหนด
ว่าพฤติกรรมนั้นสามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคคลนั้นได้

Lovell (2523:11) ได้ให้ความหมายว่าเป็น
กระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะ
พยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ
ให้บรรลุผลสำเร็จ

Beach (2508:379) ได้ให้ความหมายว่าความเต็ม
ใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal)
หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการ
กระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งยั่วยุคนให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์
ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

พลสุข สังข์รุ่ง (2550:143) ได้ให้ความหมายว่า
การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่ง
ความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัย
ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง
(Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และ

การลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคล
แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือ
เงื่อนไขที่ต้องการ

2. แนวคิดและทฤษฎีค่านิยมได้มีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

ความหมายของค่านิยมสำนักงานคณะกรรมการ
วัฒนธรรมแห่งชาติ (2542:75) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
หน้าที่ของค่านิยมว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากว่า
ค่านิยมที่มนุษย์มีอยู่นั้น ทำหน้าที่มากมายหลายอย่าง
เกี่ยวกับชีวิตของมนุษย์ที่สำคัญคือ

ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐาน หรือมาตรฐานของ
พฤติกรรมทั้งหลายของบุคคลกล่าวคือ ค่านิยมจะเป็นตัว
กำหนดการแสดงออกพฤติกรรมของจะทำหรือไม่เราว่า
ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมของเรา
ว่า บุคคลควรจะทำหรือไม่ควรจะทำสิ่งใด ค่านิยมจะช่วย
กำหนดจุดยืนในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม
การเมืองและค่านิยมจะทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติการ
ต่างๆ ทั้งของตัวบุคคลเอง และของคนอื่น

ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนในการตัดสินใจ และ
การแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ในบางกรณีบุคคลต้องเจอกับ
สถานการณ์บางอย่างที่ขัดแย้งกัน ทำให้เขาต้องเลือกทางใด
ทางหนึ่ง เช่น การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่าง
เคร่งครัด กับความเป็นตัวของตัวเอง หรือรักษาความเป็น
อิสระของตัวเอง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแต่
ยากจน กับการปฏิบัติงานในที่ไม่สุจริต แต่ทำให้ร่ำรวย
บุคคลจะเลือกเดินทางไหนนั้นค่านิยมมีอยู่จะช่วยกำหนด
ทางเลือกให้เขา

ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันของ
บุคคล เช่น บุคคลที่มีความนิยมชมชอบในการมีอายุยาวนาน
หรือสุขภาพดี ก็จะมีแรงผลักดันให้พยายามออกกำลังกายอยู่
เสมอ ตลอดจนมีความรอบคอบในการ บริโภคอาหาร บุคคล
ที่มีความนิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมสูง ก็จะมี ความขยันขันแข็ง
และเพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้มาทำงาน เพื่อเงิน
ทองและสิ่งของที่พึงปรารถนา ค่านิยมจะทำหน้าที่เป็นเกณฑ์
หรือมาตรฐาน ในการแสดงออกของพฤติกรรม ช่วยตัดสินใจ
ในกรณีที่บุคคลได้พบกับสถานการณ์บางอย่างที่ขัดแย้งกัน
และต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งและค่านิยมยังช่วย



เสริมสร้างแรงจูงใจความสนใจ และความตั้งใจที่จะนำไปสู่
การแสดงผลพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตัวเองยึด

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523:1) ได้ให้
ความหมายของค่านิยมว่าหมายถึง ความเชื่อของตัวบุคคลว่า
สิ่งใดมีค่า มีความสำคัญ และเป็นที่ปรารถนาของเขา ในขณะที่
ที่สิ่งอื่นไม่มีค่า ไม่มีความสำคัญและไม่เป็นที่ต้องการ

สวัสต์ สุวรรณอักษร (2532:33) ได้ให้ความหมาย
ของค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลมีความเห็นต่อสิ่งหนึ่ง
ว่ามีค่า น่าพิสมัย น่ายึดติด แล้วฝังการในความคิดยึดถือเป็น
เกณฑ์ในการกระทำพฤติกรรมใดๆ

วิเชียร วิทยอดม (2547:47) ได้ให้ความหมายของ
ค่านิยมว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อหรือความรู้สึคนึกคิดของตน
ที่ใช้ระยะเวลาในการสร้างสมและฝังรากลึกจนยอมรับและ
ยึดถือเป็นแนวทางในการใช้ชีวิต ค่านิยมจะเป็นสิ่งที่กำหนด
พฤติกรรมที่ควรแสดงออกและปฏิบัติประจำวัน เป็นสิ่งที่เรา
คิดว่าควรจะเป็นไม่ว่าสิ่งนั้นจะดีหรือไม่ก็ตาม และมักจะเป็น
สิ่งที่บุคคลในกลุ่มมีความเห็นเหมือนกัน ค่านิยมจึงเป็น
ความเชื่ออย่างหนึ่ง ซึ่งในบางครั้งอาจมีการใช้ดุลยพินิจเข้าไป
เกี่ยวข้องด้วย

Ruch (2505:46) ที่กล่าวว่า ค่านิยมทางสังคมเกิด
จากแรงจูงใจที่สำคัญทำให้บุคคลมีจุดหมายในชีวิตจุดหมาย
ใดที่ได้มาแล้วรู้สึกคุ้มค่าจะเป็นที่ยอมรับในสังคมและเห็นว่า
เป็นค่านิยมในระดับสูงถ้าจุดหมายใดเป็นค่านิยมระดับต่ำ
บุคคลที่อยู่ในสังคมหลีกเลี่ยงแสดงว่าเป็นค่านิยมที่ไม่ดีซึ่ง
ค่านิยมมีบทบาทที่สำคัญและมีผลต่อพฤติกรรมของคนใน
สังคม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

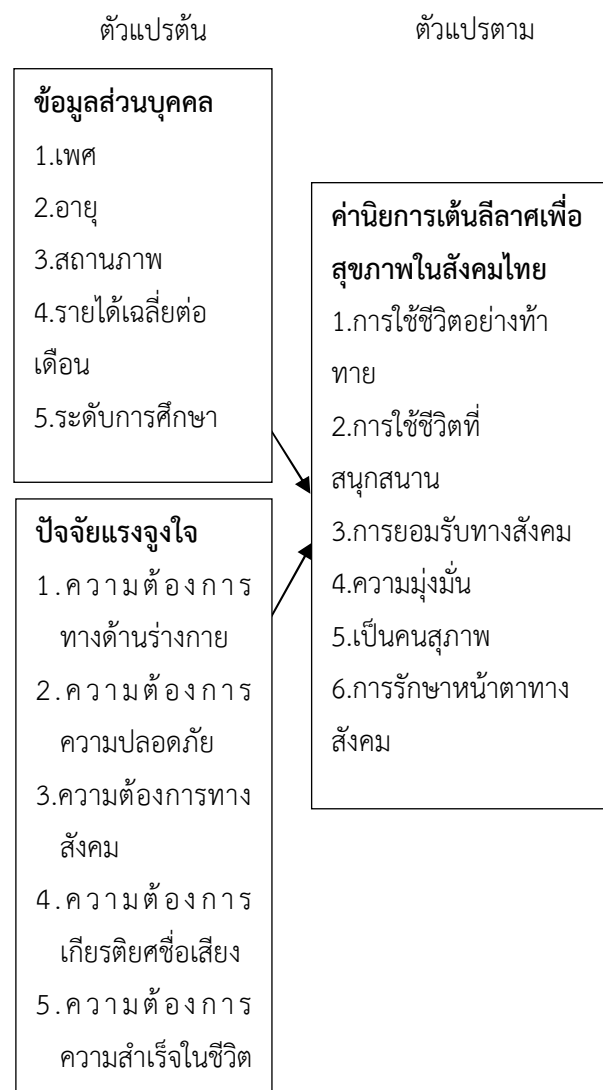
1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ
สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับการศึกษา
2. ศึกษาทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย
 - 2.1 ความต้องการทางร่างกาย
 - 2.2 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
 - 2.3 ความต้องการความสำเร็จสูงสุด
 - 2.4 ความต้องการความปลอดภัย

3. ศึกษาทฤษฎีค่านิยม ประกอบด้วย

- 3.1 การใช้ชีวิตอย่างท้าทาย
- 3.2 การใช้ชีวิตที่สนุกสนาน
- 3.3 การยอมรับทางสังคม
- 3.4 ความมุ่งมั่น
- 3.5 การเป็นคนสุภาพ
- 3.6 การรักษาหน้าตาทางสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow) และ
ทฤษฎีค่านิยม (Milton Rokeach) สรุปและประสานเป็น
กรอบแนวความคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรเป้าหมาย คือกลุ่มบุคคลทั่วไป ที่มาเดินลีลาศในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ กลุ่มบุคคลทั่วไปที่มาเดินลีลาศในกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มแจก จำนวน 107 รายโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาในการศึกษา

ศึกษาในช่วงเดือน มิถุนายน 2561 – กุมภาพันธ์ 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาใช้คือ แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเดินลีลาศ เพื่อสุขภาพในสังคมไทย เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์
2. จัดทำโครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วน สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม ในเรื่องเพศอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับการศึกษา การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ใน ระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละ โดยใน ส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสำคัญเกี่ยวกับ

ปัจจัยแรงจูงใจ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถาม ชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) และในการ ประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สำคัญมาก
ระดับ 3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สำคัญน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	สำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพใน สังคมไทย

1. การตรวจแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้นำประเด็นที่ ศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการทดสอบกับ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนนำผลมาปรับปรุงก่อนนำออกใช้ เก็บข้อมูลโดยค่า IOC ที่หาได้จากแบบสอบถามจำนวน 42 ข้อ ได้ค่า IOC 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.51 สามารถนำไป ใช้เป็นแบบสอบถามได้

2. จากกลุ่มตัวอย่าง (Pre-test)ทดลองเก็บตัวอย่าง แบบสอบถามจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient: α) ตามวิธีของ Cronbach เพื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นว่าสูงพอหรือไม่ ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ พบว่าแบบสอบถามแรงจูงใจในการ เดินลีลาศมีค่า α เท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามค่านิยม มีการเดินลีลาศมีค่า α เท่ากับ 0.97 ซึ่งหากค่า α มากกว่าและ เท่ากับ 0.7 แสดงว่าระดับความเชื่อมั่นที่สูง

ตารางที่ 1 การหาความเชื่อมั่นแรงงใจในการเดินลีลาศ

Reliability Statistics	
Cornbrash's Alpha	N of Items
0.93	20

จากตารางที่ 1 การหาความเชื่อมั่นแรงงใจในการเดินลีลาศ พบว่า แบบสอบถามแรงงใจในการเดินลีลาศมีค่า α เท่ากับ 0.93

ตารางที่ 2 การหาความค่านิยมมีการเดินลีลาศ

Reliability Statistics	
Cornbrash's Alpha	N of Items
0.97	24

จากตารางที่ 2 พบว่า แบบสอบถามค่านิยมมีการเดินลีลาศมีค่า α เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลปัจจัยแรงงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามกลุ่มบุคคลทั่วไปที่มาเดินลีลาศในกรุงเทพมหานครจำนวน จำนวน 107 และรอรับกลับมาเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าทางสถิติ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ T-test และการวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Regression

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยแรงงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยพบว่า

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ ANOVA พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงงใจมีอิทธิพลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทย ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่า ปัจจัยแรงงใจมีอิทธิพลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยประกอบด้วย การเดินลีลาศช่วยชะลอความเสื่อมของร่างกายรู้สึกมั่นใจเมื่อได้เดินลีลาศกับครูลีลาศมืออาชีพชื่นชอบในสถานที่เดินลีลาศที่สะอาดและปลอดภัยมีความชื่นชอบที่จะออกงานสังคมลีลาศการเดินลีลาศได้นั้นทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคมเพิ่มขึ้นการเดินลีลาศทำให้เกิดมิตรภาพความสัมพันธ์อันดีการเดินลีลาศมีส่วนช่วยในการส่งเสริมคุณค่าในตัวเอง การเดินลีลาศเป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ อยู่เสมอการเดินลีลาศเป็นเกียรติยศอย่างหนึ่งในชีวิตรู้สึกสนุกสนาน ตื่นเต้น ทุกครั้งที่ได้เดินลีลาศความภูมิใจและสุขใจทุกครั้งที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ด้านการเดินลีลาศให้แก่บุคคลอื่นมีความสุขทั้งกายและใจทุกครั้งที่ได้เดินลีลาศ อาชีพครูสอนลีลาศเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงครูสอนลีลาศเป็นอาชีพที่มีรายได้ดี มีค่า Sig เท่ากับ 0.018 และการเดินลีลาศทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจต่อตนเองมีอิทธิพลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.000 0.001 0.001 0.002 0.004 0.005 0.018 และ 0.049 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยม การเดินลีลาเพื่อสุขภาพในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการเดินลีลาเพื่อสุขภาพใน สังคมไทย ระดับค่านิยมการเดินลีลาเพื่อสุขภาพใน สังคมไทยประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 107 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 47 ปี ขึ้นไป สถานภาพสมรส มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,001-30,000 บาท และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการเดินลีลาเพื่อสุขภาพใน สังคมไทยสรุปผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

ด้านความต้องการทางร่างกาย จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญด้านความ ต้องการของร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญต่อความต้องการของร่างกายในระดับมากที่สุด 1 รายการ คือ การเดินลีลาทำให้ท่านมีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง และให้ความสำคัญในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วย เห็นด้วยกับการออกกำลังกายโดยการเดิน ลีลา และการเดินลีลาช่วยชะลอความเสื่อมของร่างกาย ตามลำดับ

ด้านความต้องการความปลอดภัย จากการศึกษา ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญ ด้าน ความต้องการความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่ม ตัวอย่างให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัยใน ระดับมากที่สุด 1 รายการ คือ ชื่นชอบในสถานที่เดินลีลาที่ ปลอดภัยและสะอาด ให้ความสำคัญในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วย รู้สึกมั่นใจเมื่อได้เดินลีลากับครูลีลาที่มีอาชีพ ครูสอนลีลาเป็นอาชีพที่มีรายได้ดี และให้ความสำคัญระดับ ปานกลาง คือ อาชีพครูสอนลีลาเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ตามลำดับ

ด้านความต้องการทางสังคม จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญ ด้านความ ต้องการทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างให้ ความสำคัญต่อความต้องการทางสังคมในระดับมากที่สุด 4 รายการ ประกอบด้วย การเดินลีลาทำให้เกิดมิตรภาพ ความสัมพันธ์อันดี กลุ่มเพื่อนมีความสำคัญต่อการเดินลีลา การเดินลีลาได้นั้นทำให้ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคม เพิ่มขึ้นมี และความชื่นชอบที่จะออกงานสังคมลีลา ตามลำดับ

ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง จากการศึกษา ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญ ด้าน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงอยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่ม ตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงใน ระดับมากที่สุด 4 รายการ ประกอบด้วย การเดินลีลาทำให้มี ความภาคภูมิใจต่อตนเอง การเดินลีลามีส่วนช่วยในการ ส่งเสริมคุณค่าในตัวเอง การเดินลีลามีส่วนช่วยให้ได้รับการ ยอมรับยกย่อง ชมเชย และการได้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม ลีลาขั้นสูงนับเป็นเกียรติอย่างหนึ่งในชีวิต ตามลำดับ

ด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุด จากการศึกษา ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญ ด้าน ความต้องการความสำเร็จสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่ม ตัวอย่างให้ความสำคัญต่อความต้องการความสำเร็จสูงสุดใน ระดับมากที่สุด 4 รายการ ประกอบด้วย มีความสุขทั้งกายและใจ ทุกครั้งที่ได้เดินลีลา รู้สึกสนุกสนาน ตื่นเต้น ทุกครั้งที่ได้เดิน ลีลา มีความภูมิใจและสุขใจทุกครั้งที่ได้ถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ด้านการเดินลีลาให้แก่บุคคลอื่นและการเดิน ลีลาเป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้ตนเองสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ

3. ระดับค่านิยมการเดินลีลาเพื่อสุขภาพในสังคมไทย สรุปผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

ด้านการใช้ชีวิตอย่างท้าทาย จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญด้านการ ใช้ ชีวิตอย่างท้าทายอยู่ในระดับมากที่สุด และกลุ่มตัวอย่างให้ ความสำคัญต่อการใช้ชีวิตอย่างท้าทายในระดับมากที่สุด 4 รายการ ประกอบด้วย หากเดินลีลาจังหวะหนึ่งได้แล้ว

จะเกิดความท้าทายให้ต้องการเดินจังหวะอื่นๆตามมาด้วยการเดินลีลาศท้าทายความสามารถของตนเองการพัฒนาการเดินลีลาศจากระดับขั้นพื้นฐานไปสู่การเดินระดับสูงเป็นความท้าทายความสามารถของตนเองอย่างหนึ่งและถ้าได้ลงแข่งขันลีลาศทำให้รู้สึกว่าการใช้ชีวิตของตนเองมีความท้าทายตามลำดับ

ด้านการใช้ชีวิตที่สนุกสนาน จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญด้านการใช้ชีวิตที่สนุกสนานอยู่ในระดับมากและกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการใช้ชีวิตที่สนุกสนานในระดับมาก 2 รายการ ประกอบด้วย รู้สึกว่าหลังจากเดินลีลาศแล้วชีวิตมีความสุขและสนุกสนานเพิ่มขึ้นการเดินลีลาศมีส่วนช่วยให้มีความใกล้ชิดกับคนรอบตัวมากขึ้นตามลำดับและให้ความสำคัญระดับปานกลาง 2 รายการ ประกอบด้วย การเดินลีลาศทำให้น่าไปทำกิจกรรมกับครอบครัวเพื่อให้เกิดความบันเทิง และสนุกสนานแก่ครอบครัวและการเดินลีลาศทำให้รู้สึกสนุกสนานในการใช้ชีวิตกับครอบครัว ตามลำดับ

ด้านการยอมรับทางสังคม จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญด้านการยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับมากและกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการยอมรับทางสังคมในระดับมาก 4 รายการ การเดินลีลาศในจังหวะต่างๆที่สามารถเต้นได้ ทำให้ผู้คนยอมรับในความสามารถการเดินลีลาศช่วยให้พัฒนาตนเองในด้านการเป็นผู้นำ การทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมกับสังคมรู้สึกว่าการเดินลีลาศช่วยให้มั่นใจในการแสดงกิจกรรมต่อหน้าสังคม ต่อหน้าผู้อื่นมากขึ้นและการเดินลีลาศต่อหน้าผู้คนทำให้รู้สึกว่าการในสังคมยอมรับนับถือมากขึ้น ตามลำดับ

ด้านความมุ่งมั่นจากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญด้านความมุ่งมั่นอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อความทะเยอทะยานในระดับมาก 4 รายการ ประกอบด้วย การพัฒนาการเดินลีลาศในจังหวะต่างๆ ทำให้ท่านอยากเต้นให้ได้ ถ้าท่านเดินลีลาศจังหวะหนึ่งได้ ทำให้ท่านมีความต้องการอยากเต้นในจังหวะอื่นๆ อีกการเดินลีลาศช่วยกระตุ้นให้ท่านมีความต้องการเต้นให้ดีขึ้น พัฒนาร่างกายขึ้นและการเดินลีลาศช่วย

ให้ท่านมีความต้องการอยากทำกิจกรรม ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ตามลำดับ

ด้านการเป็นคนสุภาพจากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญด้านการเป็นคนสุภาพอยู่ในระดับมากและกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการเป็นคนสุภาพในระดับมาก 4 รายการ ประกอบด้วย การเดินลีลาศทำให้ท่านมีจิตใจที่แจ่มใสใจเบิกบาน ใจเย็นการเดินลีลาศมีส่วนให้ท่านเป็นคนที่มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อผู้อื่นการเดินลีลาศทำให้ท่านมีความสุภาพมากขึ้นและการเดินลีลาศทำให้ท่านมีความสุขุมรอบคอบมากขึ้น ตามลำดับ

ด้านการรักษาหน้าตาทางสังคมจากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญด้านการรักษาหน้าตาทางสังคมอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการรักษาหน้าตาทางสังคมในระดับมาก 4 รายการ ประกอบด้วย การเดินลีลาศช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดีทำให้ท่านดูดีในสังคมการเดินลีลาศช่วยให้ท่านมีความมั่นใจมากขึ้นเวลาอยู่ในสังคมและการเดินลีลาศทำให้ท่านมีหน้าตาในสังคม เช่น เดินในงาน เลี้ยงปีใหม่ งานเลี้ยงบริษัท ทำให้ผู้คนยอมรับในความสามารถท่าน การเดินลีลาศช่วยส่งเสริมให้เป็นคนสำคัญในสังคมมิตรสหายทั่วไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อค่านิยมการเดินลีลาศเพื่อสุขภาพในสังคมไทยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ

ด้านความต้องการทางร่างกายผู้ประกอบการธุรกิจสอนลีลาศควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการออกกำลังกาย เพื่อเป็นการสร้างเสริมสุขภาพ ร่างกายที่แข็งแรงและรูปร่างที่สวยงาม รวมถึงชะลอความเสื่อมของร่างกาย ครูสอนลีลาศควรมีรูปร่างผิพรรณที่สะอาดสวยงามแข็งแรงสมสัดส่วนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลทั่วไปหันมาออกกำลังกายด้วยการเดินลีลาศ

ด้านความต้องการความปลอดภัยผู้ประกอบการ
ธุรกิจสอนลีลาศควรคัดสรร ครูสอนลีลาศที่มีความเชี่ยวชาญ
ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ ส่งเสริมการพัฒนาการสอน
ให้มีทักษะที่ถูกต้องได้มาตรฐาน เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้
นักเรียนรู้สึกอุ่นใจปลอดภัยที่ได้เต้นกับครูสอนลีลาศที่มี
มาตรฐาน

ด้านความต้องการทางสังคมผู้ประกอบการธุรกิจ
สอนลีลาศควรส่งเสริมการจัดการแข่งขันลีลาศหรือเข้าร่วม
จัดทำการแสดงลีลาศในงานพิธีการต่างๆของทางภาครัฐและ
เอกชนให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในสังคมอย่าง
กว้างขวางและให้ครูสอนลีลาศลงแข่งขันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ
เป็นการพัฒนาทักษะและสร้างชื่อเสียงในตนเองของครูสอน
ลีลาศอีกด้วย

ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ผู้ประกอบการ
ธุรกิจสอนลีลาศควรส่งเสริมครูสอนลีลาศและผู้เต้นลีลาศให้
ได้เข้าร่วมงานสังคมลีลาศชั้นสูงมีการประกาศเกียรติคุณครู
ลีลาศและนักเรียนที่ทำการแข่งขันในระดับนานาชาติเพื่อ
สร้างความภาคภูมิใจ และจงใจให้อยากเต้นลีลาศต่อไป

ด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุดผู้ประกอบการ
ธุรกิจสอนลีลาศควรเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสอนลีลาศ
มีความคิดสร้างสรรค์ทำต้นและรูปแบบการแสดงใหม่ๆอยู่
เสมอ โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเชิญวิทยากร
ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถทั้งในและต่างประเทศ
มาถ่ายทอดเทคนิคทำต้นและการแสดงใหม่ๆด้านครูสอน
ลีลาศควรแสวงหาความรู้และเทคนิคการเต้นลีลาศใหม่ๆอยู่
เสมอ ทั้งการเรียนในแบบออนไลน์และการเรียนภาคปฏิบัติ
เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเพิ่มพูนสมรรถนะของตนเอง

2. ระดับค่านิยม

ด้านการใช้ชีวิตอย่างท้าทายผู้ประกอบการธุรกิจ
สอนลีลาศควรสนับสนุนครูสอนลีลาศและนักเรียนให้ลง
แข่งขันลีลาศในระดับต่างๆเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนา
ขีดความสามารถให้ถึงขีดสุดอีกทั้งยังเป็นการสร้างรายได้
ให้แก่ครูสอนลีลาศอีกทางหนึ่ง

ด้านการใช้ชีวิตที่สนุกสนาน ผู้ประกอบการธุรกิจ
สอนลีลาศควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ครอบครัว เช่น จัด
ทัวร์ลีลาศพร้อมการท่องเที่ยว เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และ

ความอบอุ่นในครอบครัวมีคอร์สสอนลีลาศเพื่อสุขภาพให้แก่
นักเรียนที่มาเรียนกันแบบครอบครัวจัดทำการแสดงลีลาศ
โดยสมาชิกครอบครัวในงานสังสรรค์ร่วมญาติต่างๆเช่น คุณปู่
คุณย่า เต้นลีลาศกับหลานๆ เป็นการใช้กิจกรรมลีลาศเชื่อม
โยงความสัมพันธ์ของครอบครัว

ด้านการยอมรับทางสังคมผู้ประกอบการธุรกิจสอน
ลีลาศควรส่งเสริมให้ครูลีลาศและนักเรียนได้แสดงการเต้น
ลีลาศในสื่อมวลชนต่างๆ เช่น รายการโทรทัศน์สื่อออนไลน์
แฟนเพจต่างๆจัดตั้งกลุ่มแฟนคลับครูลีลาศชั้นนำในวงการ
สร้างกิจกรรมใกล้ชิดเหล่าบรรดาแฟนคลับ เพื่อให้ผู้เต้น
ลีลาศมีความมั่นใจในตัวเอง และเป็นที่ชื่นชมสร้างกระแส
ความนิยมการเต้นลีลาศในสังคมได้อีกทาง

ด้านความมุ่งมั่น ผู้ประกอบการธุรกิจสอนลีลาศควร
ปลูกฝังค่านิยม ความมุ่งมั่นให้แก่ครูสอนลีลาศและนักเรียน
ให้มีความต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่าง
สม่ำเสมอจัดการวัดสมรรถนะในองค์กรทุก3 เดือนสนับสนุน
ให้ครูสอนลีลาศสอบใบประกอบวิชาชีพสากล

ด้านการเป็นคนสุภาพ ผู้ประกอบการธุรกิจสอน
ลีลาศควรส่งเสริมครูสอนลีลาศและนักเรียนให้ทราบถึง
มารยาทการเต้นลีลาศ การให้เกียรติ และการรู้จักยอมรับ
ผู้อื่น จัดการอบรมข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆในสังคมลีลาศ
ความแตกต่างระหว่างสังคมไทยและนานาชาติเพื่อให้ครูสอน
ลีลาศและนักเรียนได้ทราบและปฏิบัติตัวถูกต้องเหมาะสมใน
กาลเทศะต่างๆ

ด้านการรักษาหน้าตาทางสังคมผู้ประกอบการธุรกิจ
สอนลีลาศควรส่งเสริมให้ครูสอนลีลาศมีความมั่นใจที่จะ
แสดงความสามารถด้านการเต้นลีลาศ นอกเหนือจากนั้น
ครูสอนลีลาศควรฝึกฝนทักษะการพูดคุยทางด้านภาษาไทย
และภาษาอังกฤษที่สุภาพบุคลิกภาพกล้าแสดงออก เพื่อเป็น
การนำเสนอตนเองให้ได้รับความชื่นชม

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่หรือ
ภูมิภาคอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและ
แตกต่างกัน เป็นการขยายกลุ่มเป้าหมายผู้ที่สนใจเต้น
ลีลาศให้มากขึ้น

2. ควบคู่การศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อค่านิยมในการเดิน

ลีลาศ เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรมทัศนคติ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษภา มีช้าง. (2560). การศึกษาการให้บริการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ อาคารปราบไตรจักร มหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2560. วิทยาลัยสันตพล อุตรธานี.
- ณัฐธิดา ช่างต่อ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกคอนเทนเตอร์การออกกำลังกายด้วยการเดินของผู้บริโภค. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดาวรรณ สมบูรณ์วรรณะ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการสถานออกกำลังกายขนาดใหญ่ (Fitness Center) ของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรเศรษฐ กมลสุทธิ และคณะ. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจสมัครสมาชิกฟิตเนสเซ็นเตอร์. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการตลาด. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปกรณ วงศ์สวัสดิ์ และ อิทธิกร ขำเดช. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการของศูนย์ออกกำลังกายของผู้บริโภคในเขตหนองแขม จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน.
- สุธรรม พงศ์สำราญ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วิโรจน์ พรวิจิตรจินดา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานออกกำลังกาย กรณีศึกษาทูลุ ฟิตเนส และ ฟิตเนสเฟิร์สท์. วิทยานิพนธ์คณะเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สีบสกุล ใจสมุทร. (2554). แรงจูงใจในการออกกำลังกายของประชาชนในจังหวัดสตูล ปี พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทิศ ศิริวรรณ(ผู้แปล). (2549). การจัดการการตลาดฉบับเอเชีย. กรุงเทพฯ: บริษัทเพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น โอไดโซนา จำกัด.

การพัฒนาแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษ เพื่อความเป็นเลิศ

THE DEVELOPMENT OF MODEL FOR ADMINISTRATION OF BASIC EDUCATION PRIVATE SCHOOLS FOR EXCELLENCE IN ENGLISH PROGRAM

มติกาญจน์ จิตกระโชค^{1*} และ สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์²

MATIGRAN JITKRACHOT¹ AND SUPAPORN TUNGAMERNSAWAD²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ 2) เพื่อศึกษาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนา การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ 3) เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ โดยได้มีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คนใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานโครงการภาษาอังกฤษในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39, SD.=0.40$) ส่วนการบริหารในด้านต่างๆ เป็นดังนี้ คือการบริหารด้านหลักสูตรวิชาการ การจัดการเรียนรู้อัตโนมัติและการประเมินผล ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53, SD.=0.40$) ต่อมาด้านนโยบาย กลยุทธ์ และการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.38, SD.=0.41$) และด้านคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}=4.26, SD.=0.57$) ตามลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อย 2) แนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้ 2.1 ด้านหลักสูตรวิชาการ การจัดการเรียนรู้อัตโนมัติและการประเมินผล ได้แก่การจัดการสอนเสริมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การจัดแหล่งเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและต่างประเทศ 2.2 ด้านนโยบาย กลยุทธ์และการบริหารจัดการ ได้แก่การสร้างเครือข่ายในความร่วมมือด้านวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ 2.3 ด้านคุณภาพผู้เรียน ได้แก่การส่งเสริมทักษะความรู้ด้านการสอนให้ครูผู้สอนช่วยเหลือนักเรียน และการสนับสนุนงบประมาณจากผู้ปกครองเพื่อจ้างครูชาวต่างชาติ 3) การพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาพบว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, Doctor of Education Program in Educational Leadership, Suan Dusit University.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, Assistant Professor, Program in Educational Leadership, Suan Dusit University.

* Corresponding author. Email : juui.ctgschool@gmail.com

เพื่อความเป็นเลิศประกอบด้วย ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป และการบริหารวิชาการโดยรูปแบบได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษาเอกชน ผลการประเมินพบว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, SD. = 0.72)

คำสำคัญ : รูปแบบบริหารสถานศึกษา ; การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน ; ความเป็นเลิศ

ABSTRACT

The purposes of this study were to : 1)) to study of basic school administration of private schools in English Program according to the standard of educational management 2) to study improvement for development the basic school administration of private schools for excellence in English Program 3) to development and evaluation the basic school administration model of the private school for excellence in English Program. The research sample was basic school administrators of private schools for excellence in English Program according to standard of educational management at the office of the private education commission in Bangkok 152 people. The research instrument was a questionnaire with the reliability of 0.99 and interview form. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation.

The research found that: 1) The basic education administration of private schools in English Program according to the standard of educational management overall was at the highest level ($\bar{X}=4.39$, SD.= 0.40) by the first highest level score of ($\bar{X}=4.53$, SD.= 0.40) was academic administration, learning management, measurement and evaluation, the second level score of ($\bar{X}=4.38$, SD.= 0.41) was policy, strategy and management , and the last level score of ($\bar{X}=4.26$, SD.= 0.57) was learners' quality. 2) The improvement and development of the basic education administration of private schools were as follows: 2.1 The academic administration, learning management, measurement and evaluation including teaching management, promoted the skills of English and learning resources used in cooperation of both network internal and international. 2.2 The policy, strategy and management including networking had academic cooperation of both internal and international. 2.3 The learners' quality including promotion of teachers' knowledge and skills in teaching and caring for students, and budget support from parents to hire foreign teachers. 3) The development and evaluation of educational administration forms revealed that the model for administration of basic school education of private schools for excellence in English Program included leadership of school administrators, personnel management, budget management, general administration and academic administration. The model had been evaluated by experts from private school administration. The results of the assessment showed that every elements of the basic school administration model were appropriate at a high level ($\bar{X}=4.13$, SD. = 0.72)

Keywords : Model Administration School ; Basic Administration of Private Schools ; Excellence

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกในปัจจุบันจากการที่สังคมโลกมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถทางภาษาเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือเข้าถึงองค์ความรู้และก้าวทันโลก พัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การเพิ่มความสามารถ เตรียมความพร้อม รับการแข่งขันในอนาคต กระทรวงศึกษาธิการ (2557, น.1) ในการจัดการการศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษ ใช้กรอบอ้างอิงความสามารถภาษาของสหภาพยุโรป The Common European Framework of Reference for Languages : CEFR เป็นกรอบความคิดหลักในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของประเทศไทยทั้งในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาการเรียนการสอนการพัฒนาครูแบบวัดการทดสอบโดยมีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ (2557, น.3) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติว่าการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ให้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น.130)มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยที่ดำเนินการเปิดการจัดการศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาและมัธยม ของสถานศึกษารัฐบาล ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 174 แห่ง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2559, น.1)

จะเห็นได้ว่าสภาพบริบทในปัจจุบัน ยังคงให้ความสำคัญในการใช้ภาษาอังกฤษและคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีคุณภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา

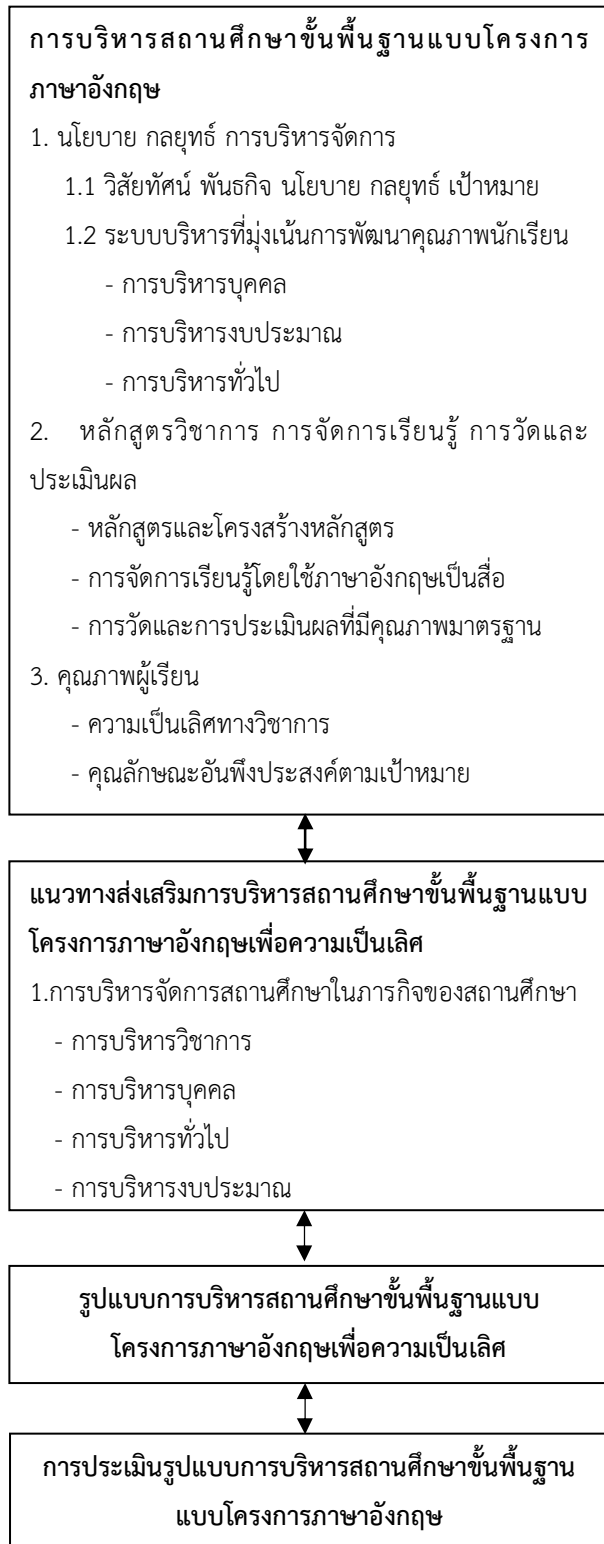
ขั้นพื้นฐานประเทศให้มีความพร้อมในบริบทนานาชาติ ดังนั้น การศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ จะเป็นประโยชน์ในเชิงนโยบายและการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ
3. เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการการจัดการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดการบริหารจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการภาษาอังกฤษ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อเป็นหลักในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ ภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยที่มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 62 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการโครงการ English Program หัวหน้าบริหารวิชาการ หัวหน้าบริหารบุคคล หัวหน้าบริหารทั่วไปหัวหน้าบริหารงบประมาณครู และผู้ปกครองที่เป็นกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนละ 8 คน หน่วยการสุ่มสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2559, น. 2)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นการกำหนดขนาดของตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละโดยประชากรหลักร้อยละกลุ่มตัวอย่างจะใช้ร้อยละ 30 สิ้น พันธุ์พินิจ (2553, น. 132) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยเท่ากับ 19 โรงเรียนทั้งหมด 152 คนวิธีการสุ่มตัวอย่างใช้แบบง่าย

ประชากรเป้าหมาย คือผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและผู้บริหารสถานศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษ ที่มีคะแนนการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) เกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ ที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก รวมจำนวนทั้งสิ้น 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษประกอบ

ด้วยแบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 เป็นระดับความคิดเห็นของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ ซึ่งมี 3 ด้านประกอบด้วย ด้านที่ 1 นโยบาย กลยุทธ์ และการบริหารจัดการ แบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และระบบบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ ด้านที่ 2 หลักสูตรวิชาการ การจัดการเรียนรู้ การวัดการประเมินผล แยกเป็น 3 ส่วน คือ หลักสูตรและโครงสร้าง การจัดการเรียนรู้โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ การวัดและการประเมินผลที่มีคุณภาพมาตรฐานด้านที่ 3 คุณภาพผู้เรียนแยกออกเป็น 3 ส่วน คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ ทักษะภาษาอังกฤษ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือการใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบบริหารสถานศึกษามี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเขียนเต็ม

ตอนที่ 2 ระดับความเหมาะสมของการแก้ปัญหาและการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ตัวย่อย คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย และ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้ 2) การบริหารบุคคล มี 1 ตัวย่อย คือการคัดเลือกครูและบุคลากร 3) บริหารงบประมาณ มี 1 ตัวย่อย คืองบประมาณสนับสนุน 4) การบริหารทั่วไป มี 1 ตัวย่อย คือระบบมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) บริหารวิชาการ มี 3 ตัวย่อย คือ หลักสูตรและโครงสร้าง

หลักสูตร การจัดการเรียนรู้โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ และการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ด้านความตรงเนื้อหาและความชัดเจนทางภาษาที่ใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 5 คน ใช้สูตร IOC และค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 1.00 - 0.80 ได้ค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้กับกลุ่มลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างนำไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ Likert's Scale ของลิเคิร์ต (Likert's 5 scales) กำหนดคะแนนและการแปลความหมายคะแนน ดังนี้

ความคิดเห็นระดับ	มากที่สุด	5 คะแนน
ความคิดเห็นระดับ	มาก	4 คะแนน
ความคิดเห็นระดับ	ปานกลาง	3 คะแนน
ความคิดเห็นระดับ	น้อย	2 คะแนน
ความคิดเห็นระดับ	น้อยที่สุด	1 คะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ ใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นเท่ากัน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงความคิดเห็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงความคิดเห็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ได้จัดส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยจัดส่งทางไปรษณีย์และผู้วิจัยนำส่งด้วยตัวเอง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและขอรับแบบสอบถามคืนโดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ตอบรับ ซึ่งได้แบบสอบถามคืนครบถ้วนและถูกต้องครบทุกข้อคำถามครบถ้วนจำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. ได้นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับทำการบันทึกข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามนำมาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

2. นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยที่มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรเป้าหมาย คือโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก คะแนนการรายงานประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ของเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ ที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2559, น. 3)

การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ใช้การเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนเอกชนแบบ English Program ที่มีคะแนนการรายงานประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ของเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ ที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้จัดการโครงการภาษาอังกฤษ หัวหน้าบริหารวิชาการ หัวหน้า

บริหารบุคคล หัวหน้าบริหารทั่วไป หัวหน้าบริหารงบประมาณ ในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 3 โรงเรียน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 18 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน แบบสัมภาษณ์ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบโครงการภาษาอังกฤษ

ตอนที่ 2 แนวทางแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบโครงการภาษาอังกฤษ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป และการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบโครงการภาษาอังกฤษ ซึ่งได้ประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการนัดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย

2. ในการสัมภาษณ์ได้ขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญบันทึกเสียงและรูปภาพพร้อมทั้งจัดบันทึกข้อมูลที่สำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ใช้องค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ จัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) การแสดงข้อมูล (Data Display) และการหาข้อสรุปข้อมูล (Conclusion) ตามแนวคิดของ Miles and Huberman, (1994, p. 59) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นนำมาวิเคราะห์โดยการถอดการบันทึกเสียงและประมวลข้อมูลตามการจัดบันทึก แล้วนำมาจัดระเบียบเรียบเรียงและจัดลำดับข้อมูลการสัมภาษณ์ตามประเด็นเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์

2. เขียนพรรณนาข้อมูลที่ได้เพื่อแสดงข้อมูลเป็นกลุ่ม โดยใช้ตารางในการแสดงความสำคัญของประเด็นคำตอบ

3.จัดการสรุปและตีความข้อมูลเพื่อหาแนวทาง การส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อนำข้อมูลสรุปมาต่อยอดในการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศโดยได้ประยุกต์ข้อมูลที่ได้ มา รวบรวมมาผนวกกับเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา โครงการภาษาอังกฤษ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย การหาความเที่ยงตรงสอดคล้อง กับคำถามกับของค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) Rovinelli and Hambleton (1977, p. 48)และหาความเชื่อมั่นในแบบสอบถาม โดยมีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ

1.1 ด้านนโยบาย กลยุทธ์ และการบริหารจัดการ แบ่งย่อยเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.1.1 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าหมาย พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2 ระดับสุดท้าย คือสถานศึกษากำหนดต้องกำหนดนโยบายสนับสนุนการจัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษ และสถานศึกษากำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่มุ่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้และมี

การสร้างเครือข่ายร่วมมือทางวิชาการภายในประเทศและค่าเฉลี่ย 3 ระดับสุดท้าย คือการสร้างเครือข่ายร่วมมือทางวิชาการต่างประเทศ รองลงมา คือสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายร่วมมือทางวิชาการภายในประเทศ และจัดการประเมินตรวจสอบแผนการพัฒนากิจการศึกษาย่างต่อเนื่อง

1.1.2 ระบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 2 ระดับแรก คือผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการในการจัดการเรียนรู้และการสอน และสถานศึกษามีแผนพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรส่วนค่าเฉลี่ย3 ระดับสุดท้าย คือบุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีความรู้ในการสอนภาษาอังกฤษรองลงมาคือสถานศึกษามีระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียนทั้งในและนอกสถานที่ และสุดท้าย คือสถานศึกษาสรรหาคัดเลือกครูต่างประเทศที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนตรงตามหลักสูตร

1.2 ด้านหลักสูตรวิชาการ การจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประเมินผล แบ่งย่อยเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.2.1 หลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร พบว่ามีค่าเฉลี่ย 2 ระดับแรก คือมีหลักสูตรที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษ ฟัง พูด อ่าน เขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือการจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้นทางวิชาการตามสาระรายวิชา ค่าเฉลี่ย 3 ระดับสุดท้าย คือจัดการสอนวิชาเสริมเป็นภาษาอังกฤษ รองลงมาจัดกิจกรรมเสริมทักษะที่เน้นการใช้ภาษาอังกฤษ และระดับสุดท้าย มีโครงสร้างหลักสูตรที่เน้นการส่งเสริมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

1.2.2 การจัดการเรียนรู้โดยใช้ภาษาอังกฤษ เป็นสื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ย 2 ระดับแรก คือออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ รองลงมาคือการจัดการเรียนรู้ที่ใช้สื่อเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย 3ระดับสุดท้าย คือจัดแหล่งเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือในต่างประเทศ รองลงมา คือจัดแหล่งเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือในประเทศ และจัดการเรียนรู้แต่ละวิชาที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นนักคิดวิเคราะห์ด้วยตนเอง

1.2.3 การวัดและการประเมินผลที่มีคุณภาพมาตรฐาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือประเมินการ

เรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพจริงรองลงมา คือจัดระบบการวัดการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้าย คือผลการสอบและการประเมินของผู้เรียน เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ รองลงมา คือปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนรู้จากผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มการเรียนรู้ระดับชาติ และสุดท้าย คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกกลุ่มสาระสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติ

1.3 ด้านคุณภาพผู้เรียน แบ่งย่อยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.3.1 มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับแรก คือผู้เรียนรับรางวัลการแข่งขันทักษะทางด้านภาษาอังกฤษรองลงมา คือผู้เรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทางวิชาการนานาชาติ และระดับสุดท้ายผลการทดสอบความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ของ ผู้เรียน มีการผ่านเกณฑ์ตามกรอบ CEFR (The Common European Framework of Reference for languages)

1.3.2 มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น พบว่าค่าเฉลี่ยระดับแรก คือผู้เรียนมีความสุขมีสุขภาพกายแข็งแรงและจิตใจสดใสสำเร็จรองลงมา คือผู้เรียนรักความเป็นไทยดำรงรักษาวัฒนธรรมไทยที่ดั่งงามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับสุดท้ายคือผู้เรียนมีภาวะเป็นผู้นำกล้าแสดงออกรับผิดชอบรองลงมา คือผู้เรียนสามารถนำเสนอผลงานของทางวิชาการเป็นภาษาอังกฤษ และผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม

2. แนวทางแก้ปัญหาและการพัฒนาการบริหารสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษา อังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ

2.1 แนวทางที่แก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษมีดังนี้ 1) ปัญหาที่พบ การสร้างเครือข่ายรวมกับภายในและต่างประเทศ โดยใช้แนวทางแก้ไขผู้บริหารสร้างทีมงานทำหน้าที่สร้างเครือข่ายทางวิชาการในรูปแบบข้อตกลง โดยมีความร่วมมือของทุกฝ่าย 2) ปัญหาที่พบ จัดงบประมาณการสนับสนุนจากผู้ปกครองในการจ้างครูชาวต่างประเทศ แนวทางในการแก้ปัญหาแจ้งให้ผู้ปกครองทราบถึงนโยบายที่สนับสนุนจากผู้ปกครองอย่างชัดเจน 3) ปัญหาที่พบ การสรร

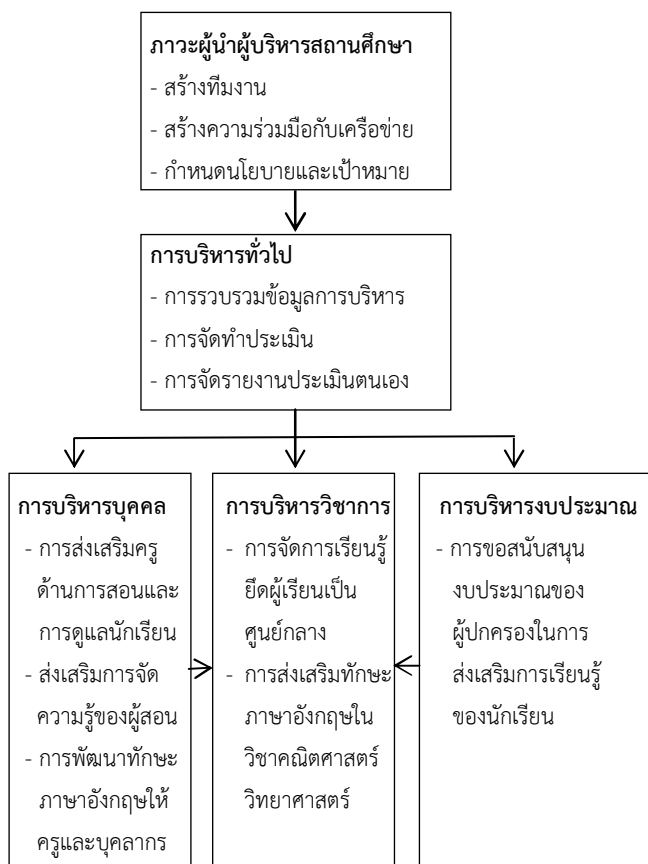
หาคัดเลือกครูต่างประเทศ ความรู้ความสามารถในการสอนไม่ตรงตามหลักสูตร แนวทางในการแก้ปัญหา ประกาศคัดเลือกครูต่างประเทศทางเว็บโดยเข้ามาสมัครเอง และมีข้อกำหนดความรู้ให้ตรงตามหลักสูตร มีการฝึกสอนก่อนและทำสัญญาจ้างเป็นรายปี 4) ปัญหาที่พบ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในและนอกสถานที่ แนวทางแก้ปัญหาการจัดโครงการเสริมให้กับเด็กอ่อนกว่าเกณฑ์ในช่วงวันเสาร์ 5) ปัญหาที่พบ การจัดเสริมทักษะที่เน้นการใช้ภาษาอังกฤษ แนวทางแก้ปัญหา จัดกิจกรรมนำเสนองานบูรณาการวิชาการ ส่งเสริมการพูด การฟัง การอ่าน และเล่นเป็นภาษาอังกฤษ

2.2 แนวทางพัฒนาของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษมีดังนี้ 1) จุดเด่นที่พบ คือการสื่อสารภาษาอังกฤษ ฟัง พูด อ่าน เขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางพัฒนา คือจัดชาวต่างประเทศประจำห้องเรียนโดยมีการฝึกพูด อ่าน เขียน และการปฏิบัติจริงตามรายวิชา 2) จุดเด่นที่พบ คือการกำหนดนโยบาย สนับสนุนการจัดการศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษ แนวทางพัฒนา คือผู้บริหารกำหนดนโยบายโครงการภาษาอังกฤษเด่นชัด สร้างวินัย การคิดเชิงระบบเป็นกระบวนการกลุ่ม 3) จุดเด่นที่พบ คือแผนพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากร แนวทางพัฒนา คือจัดอบรมอย่างต่อเนื่องและให้คำปรึกษาต่าง ๆ ร่วมกัน จัดมีการดูงานและแลกเปลี่ยนความรู้ต่างประเทศแล้วนำมาถ่ายทอดความรู้

3. การพัฒนาและประเมินการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ

จากผลการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมโดยภาพรวมของผู้ทรงคุณวุฒินั้นมีความเห็นว่าเหมาะสมระดับมาก($\bar{X}$ =4.13, SD.= 0.72)คือ 1) ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความเหมาะสม มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, SD.=0.56) 2) การบริหารบุคคล ได้มีระดับความเหมาะสม มาก ($\bar{X}$ = 4.16,SD.= 0.69) 3) การบริหารงบประมาณ ได้ระดับความเหมาะสมมาก($\bar{X}$ = 3.67, SD.= 1.00) 4) การบริหารทั่วไป ได้มีระดับความเหมาะสม มาก ($\bar{X}$ = 3.95, SD.= 0.83) 5) การบริหารทางวิชาการ ได้มี

ระดับความเหมาะสม มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.54)
ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ
โรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน
เอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐานการ
จัดการศึกษาโครงการภาษาอังกฤษในภาพรวมสถานศึกษา
สามารถให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา
ด้านหลักสูตรวิชาการ การจัดการเรียนรู้ การวัดและการ
ประเมินผล ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 -
2564 กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรกระบวนการสอน
การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนต้องผ่านเกณฑ์
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์
คิดแก้ปัญหา คิดสร้างสรรค์ สถานศึกษาได้รับการพัฒนา

ทักษะ ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นอกจากนั้น
ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สำนึกงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ (2559, น. 50)และระดับสุดท้ายด้านคุณภาพ
ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับการ
ประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ (English Program) ของ
โรงเรียนสิริรัตนธรร โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน
โครงการแบบ Custom Search Engine: CSEของ อัลคิน
พบว่า การปรับปรุงโครงการจากคณะกรรมการดำเนิน
โครงการครูผู้สอนในโครงการและนักเรียนในโครงการ
มีข้อบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคมีความถี่สูงสุด คือ
ครูผู้สอนชาวต่างประเทศจบไม่ตรงสาขาที่สอน และนักเรียน
มีจุดด้อยของโครงการมีความถี่สูงสุดคือสื่อเทคโนโลยี
ยังไม่ทันสมัย พลภัทร์ ศรีวัลย์, ทวีกา ตั้งประภาและ
สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์(2561, น.54) เพราะฉะนั้นในด้านนี้ให้
สถานศึกษาให้ความสำคัญและพยายามหาจุดอ่อน
เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ถ้าสถานศึกษานำผลงานไปใช้
ปฏิบัติ ซึ่งความเป็นจริงแล้วก็จะสามารถเพิ่มสูงขึ้นได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นจะมองเห็นปัญหา
สำคัญของแต่ละส่วนว่ามีอะไรบ้าง และมีแนวทางในการ
แก้ไข คือ

1. ปัญหาเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
ทางวิชาการในประเทศและต่างประเทศสอดคล้องกับ
งานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ
คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
พบว่า ทุกฝ่ายต้องมีความร่วมมือกันทั้งผู้บริหาร ผู้ปกครอง
นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยให้ทุกฝ่ายมีความตระหนักถึง
ในความสำเร็จของเครือข่ายที่ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีการ
ประสานกับหน่วยงานต่างๆ มีชั้นบริหารจัดการเครือข่ายและ
รักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, น.
285) แนวทาง แก้ไข ผู้บริหารสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย
รวมทางวิชาการในรูปแบบข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับ
ต่างประเทศและในประเทศของภาคเอกชนและรัฐบาล
ตามหลักการของภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ
ที่มีความสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับบุคคล ทีมงาน องค์กรอื่น
เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของสถานศึกษา Kotter (1996,
p. 23)

2.ปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกครูและบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนตรงตามหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนมีทักษะที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องสิ่งที่ครูควรรู้เกี่ยวกับคำแนะนำผู้เรียนภาษาอังกฤษพบว่าครูผู้สอนต้องมีความสามารถในการสอนผู้เรียนมีความหลากหลาย ในการสอนคำศัพท์โดยเน้นคำพูดที่มีประโยชน์ทางวิชาการ แนะนำและช่วยเพิ่มเติมสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีมาตรฐาน ของ Theresa Deussen (2008, p.8) แนวทางแก้ไข จัดระบบการคัดเลือกบุคลากรและครูที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาต้องผ่านภาษาตามเกณฑ์มาตรฐานสากลและใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารสถานศึกษาการบริหารบุคคล ที่ต้องสรรหาจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ตรงตามหน้าที่ โดยแจ้งภาระงาน เกณฑ์การทำงาน ความสามารถ เป็นลายลักษณ์อักษร มีการทดลองการปฏิบัติงาน พร้อมติดตามประเมินผล รายงานการทำงานที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 52)

การพัฒนาการบริหารทำให้เกิดความเป็นเลิศในสถานศึกษาได้นั้น มีขึ้นได้จากประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาจากการพัฒนาทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ คือจุดเด่น การสื่อสารภาษาอังกฤษ ฟัง พูด อ่านเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการบริหารวิชาการที่ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ทำเป็น คิดเป็น เกิดการเรียนรู้ รักการอ่านเขียนอย่างต่อเนื่อง กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 11) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา โดยจัดครูต่างประเทศประจำห้องเรียนให้ครูฝึกการฟัง พูด อ่าน เขียน และปฏิบัติจริง ตามรายวิชาเสริมภาษาตามรายวิชา จัดให้มีห้องศัพท์และฝึกการสนทนาภาษาอังกฤษทุกวัน สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดเป้าหมายด้านผู้เรียน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะและทักษะเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่อ่านออก เขียนได้ คิดเป็น มีทักษะในการแก้ปัญหา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวง ศึกษาธิการ (2556, น.94) และได้มีจุดเด่นการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพจริง ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารวิชาการ ที่ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง สอดคล้องกับการจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ในสถานศึกษา ทำให้ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดมีคุณภาพในการเรียนรู้ ยืนยง ไทยใจดี และภานุพงษ์ ไชยนาพันธ์ (2561, น. 2)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีดังนี้

1.1 จัดการประเมินผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบโครงการภาษาอังกฤษ เพื่อการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีหน่วยงานหรือบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษ ทำหน้าที่รับผิดชอบในการนิเทศ กำกับ ติดตาม การบริหารสถานศึกษาเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1.2 กำหนดให้เป็นวาระพัฒนาของครูผู้สอนภาษาอังกฤษทั้งคนไทยและต่างประเทศ เพื่อการสอนภาษาอังกฤษได้มีความต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานสถานศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษอย่างเด่นชัด เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร

2.2 ใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชนแบบโครงการภาษาอังกฤษเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งได้จากการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *พัฒนาการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การขอเปิดสอนโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (English Program: EP)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พลภัทร์ ศรีวัลย์ ทวีภา ตั้งประภา และสุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2561). *การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ (English Program) ของโรงเรียนสิริรัตนารโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินโครงการแบบ CSE ของอัลคิน*. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย ปีที่ 10 ฉบับที่ 1. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนาารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยีนยง ไทใจดี และกานพงษ์ ไชยนาพันธ์. (2561). *การจัดกิจกรรม ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วารสารวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2559). *รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

THE DEMOCRATIC LEADERSHIP DEVELOPMENT OF ADMINISTRATORS IN PRIMARY SCHOOL UNDER UDON THANI PRIMARY EDUCATIONANAL SERVICE AREA OFFICE 3

ศิริพร ดวงศรี^{1*} วันทนา อมตารียกุล² และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ³

SIRIPORN DUANGSRI¹, WANTANA AMATARIYAKUL² AND PHONGNIMIT PHONGPHINYO³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยแบ่งเป็นสองระยะ ระยะที่หนึ่งศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 311 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์สถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ระยะที่สองศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มี 7 ด้าน ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนอบรมพัฒนาคุณธรรมและอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจ 4) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน 5) ผู้บริหารโรงเรียนควรคอยดูแลช่วยเหลือครูผู้สอน 6) ผู้บริหารโรงเรียนควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน 7) ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้ครูผู้สอนคิดอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ; การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ; ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, UdonThani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Assistant Professor, Faculty of Education, UdonThani Rajabhat University

³ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Lecturer, Master of Education Program in Educational Administration, UdonThani Rajabhat University

* Corresponding author. Email : nesgar34@hotmail.com

Received : March 29, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the state of the democratic leadership of administrators in primary school under Udon Thani Educational Service Area Office 3 2) study the democratic leadership development guideline of administrators in primary schools. There are 2 phases consisting of Phase 1, studied the state of democratic leadership of administrators in primary schools 3. The sample consisted of 311 teachers obtained by stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire which the reliability was 0.98. The data were analyzed by the Statistical Package for the Social Sciences. Phase 2, studied the democratic leadership development guideline of administrators in primary schools using In-Depth Interview. The interviewees were 5 administrators and 5 teachers, data were analyzed using content analysis. The results of the research.

1. The democratic leadership of the administrators in primary schools was at a medium level overall in 7 aspects. When considered each aspect from the highest level to the lowest level as respecting in rights and liberties, supporting teachers to participate in administration and assisting teachers was the lowest level.

2. The democratic leadership development guideline consisted of 7 aspects 1) administrators should support teachers to join the seminar to develop ethic, knowledge and ability. 2) Administrators should give opportunity for teachers to give opinions. 3) Administrators should have the morale for work performance of personnel. 4) Administrators should support teachers to participate in school administration. 5) administrators should give advice in working 6) administrators should give working autonomy to teachers. 7) administrators should support the teachers to have creative thinking in working.

Keywords : Democratic Leadership ; The Democratic Leadership Development Guideline ; Administrators in Primary School

บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ประเทศไทยได้รับอิทธิพลในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลกและกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ก็ได้ส่งผลกระทบเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่ส่งผลกระทบกับทุกๆ ด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) การบริหารจัดการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างข้อได้เปรียบและความมุ่งมั่นของสังคมที่ดำเนินไป

อย่างรวดเร็ว การปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษาที่ยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายที่หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ แนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาที่ท้าทายหลายด้านจึงเป็นเสมือนกฎหมายปฏิรูปการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้าง

สังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ประชาธิปไตยก่อให้เกิดความสงบสุข เนื่องจากเป็นการยอมรับฟังเสียงข้างมากแต่เคารพในเสียงข้างน้อยซึ่งทำให้เกิดความเสมอภาคและการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกันและมีส่วนร่วมในทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ อันจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จจึงทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูประบบการศึกษาให้เป็นประชาธิปไตยเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาไทยเป็นไปอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับอารยธรรมนานาชาติประเทศจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ในการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายสามารถดำเนินการได้โดยผู้บริหารควรจัดสร้างทีมงานผู้บริหารสร้างเครือข่ายร่วมมือกับสถานศึกษาภายในและภายนอก และผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและรู้ปัญหาภายในสถานศึกษาเพื่อมีข้อมูลในการแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงให้สถานศึกษามีคุณภาพ (มติกาญจน์ จิตกระโชติ, 2562) และตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ดีคือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2557) นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างมีฉันทมิตร และมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน(จิรวรรณ ศิริบุญ, 2554) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีน้ำใจโอบอ้อมอารี มีความจริงใจและไม่หวังสิ่งตอบแทน (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2553)และยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานจึงจะช่วยให้งานที่ทำประสบความสำเร็จและเป็นตัวช่วยไม่ให้เกิดล้มเหลวในองค์การนั่นเอง (Klinker, 2014) ซึ่งผู้บริหารควรที่จะเลือกใช้

ภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหารตามหลักการของประชาธิปไตยให้มากที่สุด

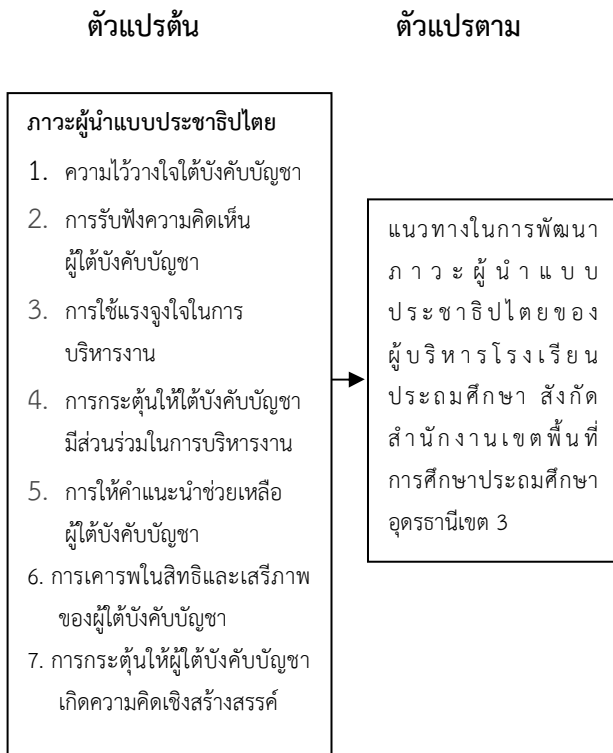
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือเป็นภาวะผู้นำที่สมาชิกของกลุ่มมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มผลผลิตมากขึ้นได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกที่ดีขึ้นและช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกมีลักษณะสำคัญคือสมาชิกของกลุ่มได้รับการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและความเห็นสมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน มีการกระตุ้นและให้รางวัลสำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาใหม่ๆริเริ่มสร้างสรรค์สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับการบรรลุเป้าหมาย (Cherry, 2013)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,644 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 311 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และในระยะที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ครูจำนวน 5 คน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 10 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้ คือ ระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) โดย

นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งจากการทดลองใช้แล้วมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และระยะที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาสภาพในระยะที่ 1 มาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 โดยนำส่งแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ จำนวน 311 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาทางไปรษณีย์ จำนวน 311 ฉบับ ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package For the Social Sciences: SPSS) ตามรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบวิเคราะห์โดยแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยใช้เทคนิคสามเส้าและนำมาสร้างเป็นแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา	3.31	0.57	ปานกลาง
2. การรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	3.27	0.61	ปานกลาง
3. การใช้แรงจูงใจในการบริหารงาน	3.44	0.55	ปานกลาง
4. การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.49	0.72	ปานกลาง
5. การคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา	2.48	0.38	น้อย
6. การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.51	0.58	มาก
7. การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์	3.45	0.61	ปานกลาง
โดยรวม	3.28	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 7 ด้าน โดยเห็นว่าสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้น

ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลของการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในมุมมองของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า มีการระบอบองค์ประกอบของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้าน ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยข้าราชการครู ทำการประเมินคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรม เพื่อให้ครูมีคุณธรรมมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงครูควรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอเพื่อให้ผู้บริหารไว้วางใจในการมอบหมายงานครั้งต่อไปมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้าน การรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รับฟังปัญหาต่างๆ พร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหไปด้วยกัน เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และทั่วถึงโดยยอมรับฟังเสียงข้างมากตามหลักประชาธิปไตยภายใต้เป้าหมายและกรอบการปฏิบัติงาน

3.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้าน การใช้แรงจูงใจ ในการบริหารงาน คือ ส่งเสริมให้ครูมีการเลื่อนวิทยฐานะ จัดตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ดำเนินการการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้รางวัลหรือให้คำชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สร้างขวัญและกำลังใจโดยการอวยพรวันเกิด มอบของขวัญในเทศกาลต่างๆ เยี่ยมเยียนเมื่อเจ็บป่วย และให้สวัสดิการตามสิทธิข้าราชการและให้

สวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นการดูแลช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนซึ่งจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ด้าน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ ประชุมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการโดยร่วมกันกำหนดนโยบายของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย อัตลักษณ์ พันธกิจ จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ กำหนดระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ให้ยอมรับร่วมกันเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร วางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนโดยการนำ OD ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในองค์กรโดยใช้กระบวนการ PDCA ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาหารือกันโดยการประชุมหารือและจัดทำ SWOT เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความเข้มแข็ง ความสำเร็จอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ด้าน การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ให้คำแนะนำแนวปฏิบัติของงานแต่ละอย่างได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สามารถให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ทั้งการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว ดูแลเอาใจใส่ครูอย่างทั่วถึงโดยทำการนิเทศติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมออย่างเป็นกัลยาณมิตรนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยไม่ปล่อยปละละเลยและไม่ทิ้งให้ครูปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาเองเพียงลำพัง และไม่ควรเป็นผู้คอยสั่งการเพียงอย่างเดียวควรร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกันในทุก ๆ สถานการณ์ นอกจากนั้นควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลทำให้มีสภาพ

จิตใจของบุคลากรและคุณภาพขององค์กร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ด้านการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายและกรอบการปฏิบัติงาน ให้สิทธิในการลาตามสิทธิราชการ เคารพ และให้เกียรติเพราะทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของครู เพราะครูทุกคนมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศให้ครูรู้สึกว่าเป็นคนมีความสำคัญจะทำให้เกิดความสามัคคี และทำให้ผลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ด้านการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ คือ กระตุ้นให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการ PLC มาใช้ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ทำงานวิจัย ประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรม และสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เห็นว่าสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้อาจเนื่องจาก

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาบางโรงเรียนให้การช่วยเหลือให้การสนับสนุนให้คำปรึกษา มีความเป็นกัลยาณมิตร คอยดูแลเอาใจใส่รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญนำมาซึ่งความสามัคคีในองค์กรและส่งผลให้องค์การมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ จีรวรรณ ศิริบุญ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างมีฉันทมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการร่วมมือปฏิบัติงาน ให้การช่วยเหลือให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2553) ได้กล่าวว่าการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน หมายถึง การมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี การส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับความสะดวกสบายหรือพ้นทุกข์ หรือมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน หัวหน้าต้องแสดงความจริงใจและไม่หวังสิ่งใดตอบแทน อย่าทำแบบเสียไม่ได้ หรือทำแบบ ขอบใจที่ สอดคล้องกับคลินเกอร์ (Klinker, 2014) ได้ศึกษาการตัดสินใจในการใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นแนวทางในการฝึกงาน พบว่า การให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงานสามารถเอาชนะอุปสรรคในการทำงานท่ามกลางความท้าทายแต่ไม่ได้เป็นการพัฒนาจริยธรรมแต่อย่างใด ดังนั้นภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียนและเป็นตัวช่วยไม่ให้เกิดล้มเหลวในองค์กร

2. ผลของการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในมุมมองของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า มีการระบอบุคประกอบของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ

ประชาธิปไตยด้าน ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และระเบียบวินัยข้าราชการครู ทำการประเมินคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณธรรมเพื่อให้ครูมีคุณธรรมมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงครูควรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอเพื่อให้ผู้บริหารไว้วางใจในการมอบหมายงานครั้งต่อไปมาก

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้าน การรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รับฟังปัญหาต่าง ๆ พร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และทั่วถึงโดยยอมรับฟังเสียงข้างมากตามหลักประชาธิปไตยภายใต้เป้าหมายและกรอบการปฏิบัติงาน

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้าน การใช้แรงจูงใจ ในการบริหารงาน คือ ส่งเสริมให้ครูมีการเลื่อนวิทยฐานะ จัดตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ดำเนินการการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานโดยให้รางวัล หรือ ให้คำชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สร้างขวัญและกำลังใจโดยการอวยพรวันเกิด มอบของขวัญในเทศกาลต่าง ๆ เยี่ยมเยียนเมื่อเจ็บป่วย และให้สวัสดิการตามสิทธิข้าราชการและให้สวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นการดูแลช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนซึ่งจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้าน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ ประชุมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการโดยร่วมกันกำหนดนโยบายของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย อัตลักษณ์ พันธกิจ จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ กำหนดระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ให้ยอมรับร่วมกันเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร

วางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนโดยการนำ OD ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในองค์กรโดยใช้กระบวนการ PDCA ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาพร้อมกันโดยการประชุมหารือและจัดทำ SWOT เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันใจเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความเข้มแข็ง ความสำเร็จอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้าน การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ให้คำแนะนำแนวปฏิบัติของงานแต่ละอย่างได้เป็นอย่างดี โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สามารถให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ทั้งการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว ดูแลเอาใจใส่ครูอย่างทั่วถึงโดยทำการนิเทศติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมออย่างเป็นกัลยาณมิตรนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยไม่ปล่อยปละละเลยและไม่ทิ้งให้ครูปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาเองเพียงลำพังและไม่ควรเป็นผู้คอยสั่งการเพียงอย่างเดียวควรร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกันในทุก ๆ สถานการณ์ นอกจากนั้นควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลทำให้มีสภาพจิตใจของบุคลากรและคุณภาพขององค์กร

2.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้านการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายและกรอบการปฏิบัติงาน ให้สิทธิในการลาตามสิทธิราชการเคารพและให้เกียรติเพราะทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ให้มีความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของครูเพราะครูทุกคนมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร สร้างบรรยากาศให้ครูรู้สึก

ว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญจะทำให้เกิดความสามัคคีและทำให้ผลปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยด้าน การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด

ความคิดเชิงสร้างสรรค์ คือ กระตุ้นให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการ PLC มาใช้ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้ทำงานวิจัยประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรม และสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. แนวทางที่ได้จากการศึกษาผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแนวทางที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในหน่วยงานอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ข้อเสนอแนะในการวิจัยและพัฒนาต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พุด. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: พี.เค. อินเตอร์ปรีนซ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *ความคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- จิรวรรณ ศิริบุญ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาศ พวงเพชร. (2554). *ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของนายกเทศมนตรีในเขตอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2553). *10 ยอดคุณสมบัติหัวหน้างานที่ลูกน้องรักและทำงานให้อย่างเต็มใจยิ่ง*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.
- ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์. (2551). *ความหมายของการมีส่วนร่วม*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระนครศรีอยุธยา.
- มติกาญจน์ จิตกระโชติ. (2562). *การบริหารสถานศึกษาแบบโครงการภาษาอังกฤษ*. วารสารวิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562.
- สุภัททา ปินทะแพทย์. (2557). *ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2557 <http://www.supatta.haysamy.com/leader-pro.html>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Cherry,k (2013). *What is democratic leadership?*. Retrieved. December 22, 2013 from. <https://www.verywellmind.com/what-is-democratic-leadership-2795315>
- Goleman, D. (2012). *Leadership, employee motivation, & school culture*. Retrieved November 14, 2013, from <http://charterschool101.com/?p=455>.
- Klinker (2014). *Decision Making for Democratic Leadership in a Guided Internship*. Department of Educational Administrator and foundation college of Education Illinois State University.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2007). *Effective leadership*. 3rd ed. Ohio: South Western.

สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพ ครุคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล

LEARNING IN TEACHING PROFESSION OF GRADUATE DIPLOMA IN TEACHING PROFESSION STUDENTS IN THE FACULTY OF EDUCATION SANTAPOL COLLEGE

พูนสิน ประคำมินทร์¹
POONSIN PRAKHAMMIN¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพลและศึกษาแนวทางในการพัฒนาสภาพการเรียนรู้ วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล จำนวน 123 คน กลุ่มตัวอย่างได้มา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล โดยรวมและรายด้านมีสภาพการเรียนรู้ในระดับมาก
2. เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน สภาพการเรียนรู้บริหารจัดการในชั้นเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ขนาดสถานศึกษา สังกัดสถานศึกษาต่างกัน สภาพการเรียนรู้บริหารจัดการในชั้นเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : สภาพการเรียนรู้ ; วิชาความเป็นครู ; นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู

¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ (นครพนม-มุกดาหาร), The Secondary Educational Service Area Office 22 (Nakhon Phanom-Mukdahan)

* Corresponding author. Email : poonsin2515@gmail.com

Received : June 02, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare learning in teaching a profession of graduate diploma in teaching profession students in the Faculty of Education Santapol College and study the trend in the development learning in teaching a profession of graduate diploma in teaching profession students in the Faculty of Education Santapol College. The samples consisted of 123 of graduate diploma in teaching profession students in the Faculty of Education Santapol College selected by simple random sampling. The research instruments were a rating scale questionnaire with the reliability of questionnaire was 0.91. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance. The results of the research were as follows:

1. The learning in the graduate diploma in teaching profession students in the Faculty of Education Santapol College. The overall and individual aspects of were high level.
2. The learning in the of graduate diploma in teaching profession students in the Faculty of Education Santapol College, classified by sex, age ,status and experience in aspects were significantly different at 0.05 levels.
3. Classified by the school size, school under the overall and individual aspects were not different.

Keywords: Learning ; Learning in teaching ; Graduate Diploma in Teaching Profession Students

บทนำ

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการสร้างบุคลากรที่เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ นักศึกษาที่เข้ามาศึกษาหาความรู้ ต้องมีการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ และวิชาชีพ รวมทั้ง ทักษะชีวิต และทักษะทางสังคม โดยมีคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความสามารถทันต่อข่าวสารเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกมีความเชี่ยวชาญในวิทยาการแต่ละแขนง ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษา นอกจากนี้ นักศึกษาจะต้องรู้จักขวนขวาย เลือกแต่สิ่งดีและเป็นประโยชน์ พัฒนาตนเองให้เป็นปัญญาชน ทั้งในด้านความรู้ และการมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต ถือได้ว่า การศึกษาในระดับอุดมศึกษามีบทบาทและความสำคัญที่จะพัฒนาให้บุคคลมีความสามารถในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการประกอบอาชีพการงาน ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ รวมถึงช่วยให้คนมีความเจริญ

งอกงาม ทั้งทางปัญญา ความประพฤติและอุปนิสัยที่ดีงาม สามารถเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (เสาวนีย์ บุญเกตุ. 2552 : 1) ดังนั้น สภาพการเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในวัยเรียน เพราะถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาและการเรียนของนักศึกษาแต่ละคนจะมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จในการเรียนมากน้อยต่างกันส่วนหนึ่งนั้นเนื่องมาจากสภาพการเรียนของแต่ละบุคคลนั่นเองหากนักศึกษามีสภาพการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมก็จะกลายเป็นนิสัยที่ไม่ดีทำให้เกิดผลกระทบด้านการเรียนอนาคตการทำงานและคุณภาพพลเมืองของประเทศในที่สุดแต่ถ้าได้มีการปรับเปลี่ยนสภาพต่างๆ ที่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมแล้วจะทำให้ติดเป็นนิสัยที่ดีดังนั้น สภาพการเรียนรู้ที่ดีจะเป็นหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการมีชีวิตที่ดีในอนาคตและการเรียนในระดับอุดมศึกษาถือได้ว่าผู้เรียนกำลังอยู่ในช่วงวัยเรียนรู้การเรียนเริ่มยากและต้องใช้ความสามารถมากขึ้นผู้เรียนหลายคนไม่สามารถปรับตัวได้จึงทำให้เกิดปัญหาการเรียนตามมานอกจากนี้วัยรุ่นยังเป็นระยะ

ที่มีปัญหาทางอารมณ์และสภาพเกิดขึ้นได้บ่อยและอาจทำให้ความบกพร่องทางการเรียนที่เคยมีอยู่กลายเป็นปัญหารุนแรงได้ การช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพื่อเป็นการปูพื้นฐานการเรียนขั้นสูงและเป็นการสร้างความมั่นใจในตัวของผู้เรียนให้กลับคืนมา (วนิดา กันทาแก้ว, 2550 : 57)

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพของมนุษย์ซึ่งถ้าเราสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้วก็สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนคือ สถานศึกษา โดยเฉพาะในสภาพการปัจจุบัน สถานศึกษามีบทบาทมากขึ้นในการถ่ายทอดวิชาความรู้ ลักษณะนิสัย อาชีพการงานและสิ่งจำเป็นอื่นๆ ที่จะช่วยให้เยาวชนนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าสถานศึกษามีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของเยาวชนปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีอิทธิพลต่อเยาวชนคือสภาพการบริหารสถานศึกษา สภาพอาจารย์ สภาพการเรียนการสอน และสภาพของผู้เรียนในสถานศึกษานั้นๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการเรียน วิชาความเป็นครูของนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับนักศึกษาคณาจารย์และผู้เกี่ยวข้อง นำไปปรับปรุงแก้ไขสภาพการเรียน คณาจารย์และผู้เกี่ยวข้องยังสามารถพัฒนาได้ อันเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นเยาวชนที่ดีเก่งและมีความสุขตลอดจนความเป็นครูมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเรียน วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเรียน วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล จำแนกตามเพศ อายุ

สถานะภาพ ประสบการณ์ทำงาน สังกัดสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสภาพการเรียน วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุชนารถ แซ่มกัน (2550 : 65) ได้ศึกษาการเผชิญความเครียด และสภาพการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2. นักเรียนที่มีเพศ เกรดเฉลี่ย ระดับชั้น และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางโรงเรียนต่างกัน มีสภาพการเรียนแตกต่างกัน

วนิดา กันทาแก้ว (2550: 125-128) ศึกษาความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค เชาวอารมณ์และสภาพการเรียนของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนนารีนรินทร์ จังหวัดแพร่ จำนวน 324 คน พบว่า

1. สภาพการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
2. เพศ อายุ ระดับชั้นการศึกษา เกรดเฉลี่ย ลำดับสภาพการเรียนของนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการเรียน และเชาวอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วชิระ พิมพ์ทอง (2552 : 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับสภาพการเรียนของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสำโรงทาบวิทยาคม จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนอยู่ในระดับปกติ และสภาพการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2. นักเรียนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

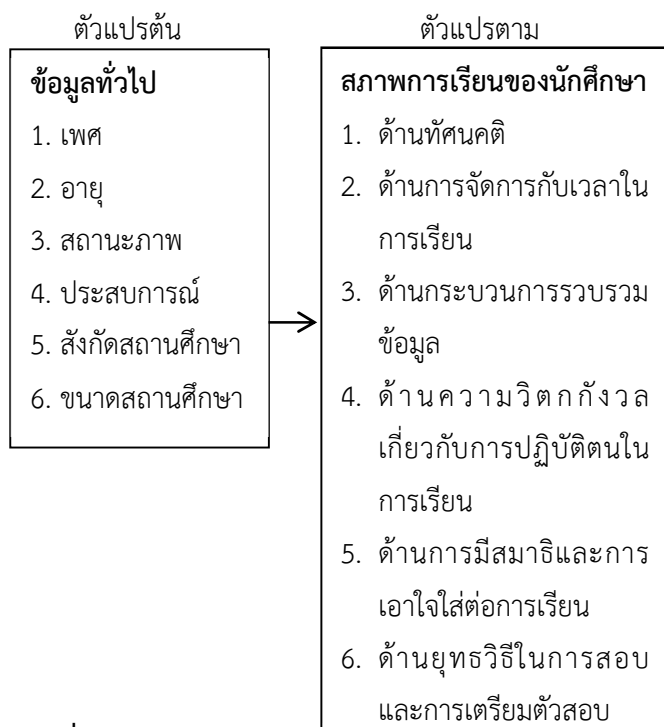
จริยกุล บุญยา (2554 : 63) ได้ศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. การเห็นคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง การสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง ระดับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

2. เพศ ระดับชั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาชีพของผู้ปกครองการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรที่แตกต่างกันมีสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Weinstein, Claire E., Palmer, R. (2002) มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศ ต่างกันสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครู นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกัน
2. อายุ ต่างกันสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครู นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกัน
3. สถานะภาพต่างกันสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกัน
4. ประสบการณ์ทำงานต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกัน
5. สังกัดสถานศึกษาต่างกันสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกัน
6. ขนาดสถานศึกษาต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล รุ่นที่ 21 จำนวน 180 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล รุ่นที่ 21 จำนวน 123 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2551: 21-23) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการเรียนรู้ วิชาความเป็นครูเพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหา มาสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากหนังสือตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบสอบถามเรื่อง“สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล” แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่า IOC (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2551:63) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.963

5. นำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู รุ่น 20 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2551: 88-89) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91

8. เกณฑ์ในการแปลความหมายสภาพการเรียนรู้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ (บุญชม ศรีสะอาด. 2551 : 166)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

9. วิเคราะห์สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

9.1 จำแนกตาม เพศ สังกัดสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent)

9.2 จำแนกตาม อายุ สถานะภาพ ประสพการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test แบบOne way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด.2551: 96)

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1.1 ร้อยละ

2.2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test แบบ One way Analysis of Variance : ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	37	30.10
1.2 หญิง	86	69.90
รวม	123	100.00
2. อายุ		
2.1 18 – 25 ปี	14	11.40
2.2 26 – 32 ปี	65	52.80
2.3 มากกว่า 32 ปี	44	35.80
รวม	123	100.00
3. ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 1 – 2 ปี	16	13.00
3.2 3 – 4 ปี	60	48.80
3.3 มากกว่า 4 ปี	47	38.20
รวม	123	100.00
4. สถานภาพ		
4.1 โสด	88	71.50
4.2 สมรส	32	26.00
4.3 อื่น ๆ	3	2.40
รวม	123	100.00

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. สังกัดสถานศึกษา		
5.1 รัฐบาล	105	85.40
5.2 เอกชน	18	14.60
รวม	123	100.00
6. ขนาดของสถานศึกษา		
6.1 ขนาดเล็ก	42	34.10
6.2 ขนาดกลาง	63	51.20
6.3 ขนาดใหญ่	18	14.60
รวม	123	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.90 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 26-32 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.80 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.80 เมื่อจำแนกตามสถานะภาพ พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีสถานะภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 71.50 เมื่อจำแนกตามสังกัดสถานศึกษา พบว่าส่วนใหญ่สถานศึกษาในสังกัดของรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 85.40 เมื่อจำแนกขนาดของสถานศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่สถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 51.2

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานที่มีเพศและสังกัดสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ t-test (Independent Samples) อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานะภาพ ขนาดของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (F-test : One-way Analysis of Variance : ANOVA) ผลปรากฏดังตารางที่ 2 – 10

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

เพศ ต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของ
นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครู
ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต จำแนกตามเพศ
และผลการทดสอบด้วยค่า สถิติ t-test

ข้อมูล ส่วน บุคคล	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig (.05)
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
เพศ	4.13	0.34	4.18	0.45	0.63	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่า สถิติ
t-test พบว่า (ค่า $t = 0.63$ sig 0.000 $p < 0.05$) สรุปได้
ว่า เพศต่างกันสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2

อายุต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการเรียนรู้วิชา
ความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต
วิชาชีพครูที่มีอายุต่างกัน ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-
Way ANOVA

อายุ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ตั้งแต่ 18-25 ปี	3.59	0.50	0.33	0.006*
ตั้งแต่ 26-32 ปี	3.71	0.42		
มากกว่า 32 ปี	3.53	0.53		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ
One-Way ANOVA พบว่า (ค่า $F = 0.33$ ค่า Sig 0.006 ค่า
 $p < 0.05$) สรุปได้ว่าอายุต่างกันสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครู

เป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบ
แบบสอบถามสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ด้านอายุ

อายุ	18-25 ปี	26--32 ปี	มากกว่า 32 ปี
18-25 ปี	-	0.06	0.000*
26--32 ปี	0.06	-	.057
มากกว่า 32 ปี	0.000*	0.06	-

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบรายคู่ ด้านอายุ
พบว่าผู้ที่มีอายุ 18-25 ปี มีสภาพการเรียนรู้วิชาบริหาร
จัดการในชั้นเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต
วิชาชีพครู แตกต่างจากผู้ที่มีอายุมากกว่า 32 ปี

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3

ประสบการณ์ทำงานต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครู
ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการเรียนรู้วิชา
ความเป็นครูของนักศึกษาชั้นประสบการณ์ทำงานผลการ
ทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ตั้งแต่ 1-2 ปี	3.87	0.45	4.18	.018*
ตั้งแต่ 3 - 4 ปี	3.54	0.46		
มากกว่า 4 ปี	3.65	0.41		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ
One-Way ANOVA พบว่า (ค่า $F = 4.18$ ค่า Sig = .018
ค่า $p < .05$) สรุปได้ว่าประสบการณ์ทำงานต่างกัน สภาพ
การเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับ

ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ด้านประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	1-- 2 ปี	3- 4 ปี	มากกว่า 4 ปี
1-2 ปี	-	0.08	0.005*
3-4 ปี	0.08	-	0.201
มากกว่า 4 ปี	0.005*	0.20	-

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 1 - 2 ปี มีสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู แตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 4 ปี

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 4

สถานะภาพต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูที่มีสถานะภาพต่างกัน ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

สถานะภาพ	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
โสด	3.55	0.46	0.38	0.006
สมรส	3.73	0.42		
อื่นๆ หม้าย/หย่าร้าง	3.98	0.22		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า (ค่า $F=0.38$ Sig 0.006 $p < 0.05$) สรุปได้ว่าสถานะภาพ ต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ด้านสถานะภาพ

สถานะภาพ	โสด	สมรส	อื่นๆ หม้าย/หย่าร้าง
โสด	-	0.049*	0.004*
สมรส	0.049*	-	0.114
อื่นๆ หม้าย/หย่าร้าง	0.004*	0.12	-

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ด้านสถานะภาพ พบว่าผู้ที่มีสถานะภาพโสดมีสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู แตกต่างจากผู้ที่มีสถานะภาพสมรส และอื่นๆ หม้าย/หย่าร้าง

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 5

สังกัดสถานศึกษาต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู แตกต่างกัน

สังกัดสถานศึกษา	รัฐบาล		เอกชน		t	Sig (0.05)
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
	4.16	0.29	4.21	0.59	0.74	0.46

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่า สถิติ t-test พบว่า (ค่า $t = 0.74$ sig 0.46 $p > 0.05$) สรุปได้ว่า สังกัดสถานศึกษาต่างกันสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของ

นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 6

ขนาดสถานศึกษาต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
ขนาดเล็ก	4.30	0.22	0.78	0.174
ขนาดกลาง	4.11	0.41		
ขนาดใหญ่	4.03	0.35		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 เมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า (ค่า $F = 0.78$ Sig 0.174 ค่า $p > 0.05$) สรุปได้ว่าขนาดสถานศึกษา ต่างกัน สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล สรุปผลการวิจัย เป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล โดยรวมและรายด้านมีสภาพการเรียนรู้ในระดับมาก

2. สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล จำแนกตามเพศ อายุ สถานะภาพ

ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางในการพัฒนาสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครู ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล จากผลการศึกษาสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครู ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ พบว่า นักศึกษามีสภาพการเรียนรู้ ด้านการมีสมาธิและการเอาใจใส่ต่อการเรียนอยู่ใน ลำดับที่ 6 และความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการเรียนอยู่ในลำดับที่ 5 แนวทางในการพัฒนาทางวิทยาลัย ควรจัดอบรมให้ความรู้กับนักศึกษาเกี่ยวกับการมีสมาธิและการเอาใจใส่ต่อการเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล โดยรวมและรายด้าน มีสภาพการเรียนรู้ ในระดับเหมาะสมมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษามีความสามารถในการจัดการกับเวลาในการเรียนได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีในการเรียนสนใจเอาใจใส่กับการเรียนมีความสามารถการจัดการกับเวลาในการเรียนการจัดตารางเรียนและใช้เวลาในระหว่างวันอย่างมีประสิทธิภาพมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดีมีความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้และใช้เหตุผลโดยการทำความเข้าใจกับสิ่งที่เรียนนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและมีการวางแผนการเรียนที่ดีสมาธิและการเอาใจใส่ต่อการเรียนมียุทธวิธีในการสอบและการเตรียมตัวสอบที่ดีการที่นักศึกษานำกลยุทธ์วิธีการเทคนิคมาใช้ในการสอบโดยการเตรียมตัวด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะ

ศึกษาศาสตร์โดยรวมและรายด้าน มีสภาพการเรียนรู้ อยู่ในระดับเหมาะสมมากสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดากันทาแก้ว (2550: 125-128) ศึกษาความสามารถในการฟังอ่านอุปสรรคเขาวารมณและสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ จำนวน 324 คนพบว่าสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ จำแนกตามเพศอายุ สถานะภาพประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยนักศึกษาหญิง และนักศึกษาชาย มีสภาพการเรียนรู้แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาหญิงมีความสนใจในการเรียน ได้แก่ ขยันทำแบบฝึกหัด และงานที่อาจารย์มอบหมายให้ ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทบทวนบทเรียน และศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ส่วนนักศึกษาชายมีสภาพในการเรียนที่ไม่เหมาะสมเท่าที่ควร สอดคล้องกับซัลลีนิ จุงพิวัฒน์ (2547 : 76) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับความขยันหมั่นเพียรในการเรียน พบว่าเพศหญิงมีความขยันหมั่นเพียรมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย มีความขยันหมั่นเพียรในการเรียนน้อยดังที่อุดมลักษณ์ ราชสมบัติ และชัยยา น้อยนารถ (2554 : 8) กล่าวว่า นักศึกษาหญิงมีเจตคติด้านการเรียนดีกว่านักศึกษาชาย อาจเป็นเพราะนักศึกษาหญิงมีการเอาใจใส่ในการเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตั้งใจเรียนเห็นคุณค่าของการเรียน เพื่อนำไปใช้ในอนาคต โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนักศึกษาเพศหญิง มีสภาพการเรียนรู้ เหมาะสมกว่านักศึกษาเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนารถ แซ่มกัน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเผชิญความเครียด และสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีเพศต่างกันมีสภาพการเรียนรู้แตกต่างกัน

3. สภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ จำแนกตามสังกัดสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

นักศึกษาทุกที่เข้ามาศึกษาในวิทยาลัย แต่ละคนต่างมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการเรียน เพื่อความสำเร็จของชีวิต ดังนั้นนักศึกษาจึงทุ่มเทกับการเรียนมาก สามารถจัดการกับเวลาในการเรียนได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการที่จัดการกับความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการเรียน มีสมาธิและการเอาใจใส่ต่อการเรียน อีกทั้งมีเทคนิค ยุทธวิธีในการสอบ และการเตรียมตัวสอบที่ดี และอีกประการหนึ่งคือนักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ทำให้นักศึกษาสนใจและมีความสุขในการเรียน ดังที่ นลินี ทวีสิน (2552 : ออนไลน์) กล่าวว่า ในเรื่องสภาพการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษามีรูปแบบการเรียนการสอน ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาต่างเน้นให้นักศึกษาถูกฝึกฝนให้รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง โดยนักศึกษาต้องจัดระบบวางแผนตารางเวลาในการเรียน การอ่านหนังสือ การทำรายงาน การค้นคว้าหาความรู้ เพื่อลงลึกในรายละเอียดที่เราสนใจในแต่ละวิชา นอกจากนี้ นักศึกษาต้องรู้จักจัดสรรเวลาในแต่ละวัน เช่น การจัดการเวลาสำหรับการเรียน การแบ่งเวลาสำหรับการทำกิจกรรมกับเพื่อน ๆ ในมหาวิทยาลัย และการแบ่งเวลาสำหรับครอบครัว ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้สภาพการเรียนรู้ ประกาศนียบัตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์จำแนกตามสังกัดสถานศึกษาและ ขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางในการพัฒนาสภาพการเรียนรู้ วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล จากผลการศึกษาสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์พบว่า นักศึกษามีสภาพการเรียนรู้ ด้านการมีสมาธิและการเอาใจใส่ต่อการเรียนอยู่ใน ลำดับที่ 6 และความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการเรียนอยู่ใน ลำดับที่ 5 ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากนักศึกษายังไม่เคยเรียนวิชาครูก่อน จึงเกิดความวิตกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการเรียน ส่งผลให้ขาดสมาธิในการเรียนและขาดการเอาใจใส่ต่อการเรียน แนวทางในการพัฒนาสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาทางวิทยาลัยควรจัดอบรมให้ความรู้ กับนักศึกษาเกี่ยวกับการมีสมาธิและการเอาใจใส่ต่อการเรียนจัดอบรม

ธรรมะ คุณธรรมและจริยธรรมเป็นการปูพื้นฐานให้กับนักศึกษา ก่อนเปิดภาคเรียนในภาคเรียนที่ 1 หรืออาจจะมี การเข้าค่ายอบรมในเรื่องของการฝึกสมาธิให้กับนักศึกษา ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพการเรียนรู้วิชาความเป็นครูของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์พบว่า นักศึกษามีสภาพการเรียนรู้ ด้านการมีสมาธิและการเอาใจใส่ต่อการเรียนอยู่ใน ลำดับที่ 6 ทางวิทยาลัยควรจัดอบรมให้ความรู้กับนักศึกษาเกี่ยวกับการมีสมาธิและการเอาใจใส่ต่อการเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง พฤติกรรมในการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ในวิชาต่างๆ เช่น วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ วิชาหลักสูตร ฯลฯ
2. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษามีสมาธิในการเรียน ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ในวิชาต่างๆ เช่น วิชา คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ฯลฯ
3. ควรมีการทำวิจัยเรื่อง การศึกษายุทธวิธีในการเตรียมตัวสอบของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ในวิชาต่างๆ เช่น วิชา คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

- เกสร พลอยโพธิ์. (2552). *สภาพการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษา. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).*
- จริยกุล บุญยา. (2554). *การเห็นคุณค่าในตนเองการสนับสนุนทางสังคมกับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราชจังหวัดอุบลราชธานี. (เอกสารอัดสำเนา).*
- ชัชลิณี จุงพิวัฒน์. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความขยันหมั่นเพียรในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนเวียงสระ อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).*
- เทพิกา รอดสการ. (2548). *การศึกษาศภาพการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาเอกดนตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).*
- นลินี ทวีสิน. (2552). *นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย. [ออนไลน์] Available : <http://www.lib.dtc.ac.th>.*
- นุชนารถ แซ่มก้น. (2550). *การเผชิญความเครียดและ สภาพการเรียนรู้ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า. (เอกสารอัดสำเนา).*
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2551). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. ภาคทฤษฎีและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. พิมพ์ครั้งที่ 4.*
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2551). *วิธีการทางสถิติ สำหรับการวิจัย. ภาคทฤษฎีและพัฒนาศึกษาโครงการตำรา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. พิมพ์ครั้งที่ 4.*
- พระมหาสุชาติ ใหม่อ่อน. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการเรียนรู้ของพระนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).*

- วชิระ พิมพ์ทอง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนลำโพงทาวิทยาคมจังหวัดสุรินทร์*. (เอกสารอัดสำเนา).
- วนิดา กันทาแก้ว. (2550). *ความสามารถในการฟังอุปสรรคเขาวารมณและสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนนาวิรัตน์จังหวัดแพร่*. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).
- เสาวณี บุญเกตุ. (2552). *การใช้ชีวิตประจำวันและสภาพการเรียนรู้ของนักศึกษาที่พักอาศัยในหอพักนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).
- เสาวรส แก้วหิรัญ. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์. (เอกสารอัดสำเนา).
- สาริษฐ์ วิเศษหลง และคณะ. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนผ่านสื่อ Tablet PC เพื่อการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560.
- อุดมลักษณ์ ราชสมบัติ และ ชัยยา น้อยนารณ. (2554). *สภาพการเรียนรู้และเจตคติของนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสถิติพื้นฐานของนักศึกษา คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง*. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง.
- Loomis,K.D. (2000). *Learning styles and asynchronous/learning : Comparing the LASSI model to Class performance*. Dissertation Abstracts International. 19 (27), 876 –A (UMI NO.2924588).
- Moser, D. K., Riegel, B., McKinley, S., Doering, L.,An, K., &Sheahan, S. (2007). *Impact of anxiety and perceived control on in-hospital complications after acute myocardial infarction*. Psychosomatic Medicine, 69(1), 10-16.
- Meckenaie, Alec. (1989). *Time for Success : A Goal Getter's Strategy*. New York : McGraw-hill, Inc.Smith, M., Robinson, L., & Segal, J. (2011). *Anxiety attacks and disorders: signs, symptoms, and treatment*. Retrieved.
- Weinstein, C. E., & Palmer, D. R. (2002). *Learning and Study Strategies Inventory (LASSI): User's manual* (2nd ed.). Clearwater, FL: H & H Publishing.

การวิเคราะห์คุณภาพกำไรกับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย

ANALYSIS OF EARNINGS QUALITY AND SECURITY RETURNS OF LISTED COMPANIES IN THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

รัชณู รุ่งหัวไผ่^{1*} และ กุสุมา ดำพิทักษ์²

RATCHANU ROONGHUAPHAI¹ AND KUSUMA DAMPITAKSE²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกำไรกับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คุณภาพกำไรใช้ตามแบบ The Modified Jones Model วัดจากรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร ส่วนผลตอบแทนของหลักทรัพย์ใช้ ราคาปิด ณ วันสิ้นปีของหลักทรัพย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ยกเว้นกลุ่มการเงิน จำนวน 303 บริษัท รวมระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2557 ถึง ปี พ.ศ. 2559 เก็บข้อมูลทุติยภูมิจากงบการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และฐานข้อมูลตลาดหลักทรัพย์ออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานโดยทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพกำไรมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าบริษัทที่มีรายการคงค้างที่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารต่ำจะมีคุณภาพกำไรสูงส่งผลให้ผลตอบแทนของหลักทรัพย์สูงขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพกำไร ; รายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร ; ผลตอบแทนของหลักทรัพย์

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administrator Program in Accounting, Faculty of Business Administrator, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

² อาจารย์ประจำ สาขาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Lecturer, Program in Accounting, Faculty of Business Administrator, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

* Corresponding author. Email : ratchanu_r@mail.rmutt.ac.th

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the relationship between earning quality and security returns of the companies listed in The Stock Exchange of Thailand. The earnings quality using the Modified Jones Model was measured by the discretionary accruals and security returns collected from closing price of security at the end of the year.

The samples were 303 companies listed in the Stock Exchange of Thailand, excluding financial groups for 3 years from 2014 to 2016. Secondary data gained financial statements of the listed comprised and SET Market Analysis and Reporting Tool (SETSMART). The data were analyzed by descriptive statistics and inferential statistics with the hypothesis testing analysis by Multivariate Regression Analysis at the significant level of 0.05.

The result of the study revealed that earnings quality had a positive relationship with security returns, It is implied that the companies with a low level of discretionary accruals will have high earning quality, resulting in higher security returns.

Keywords: Earnings Quality, Discretionary Accruals, Security Returns

บทนำ

ปัจจุบันตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นทางเลือกที่นักลงทุนสามารถลงทุนด้านสินทรัพย์ทางการเงินเพื่อให้ได้ผลตอบแทน และสามารถยอมรับความเสี่ยงได้ในระดับที่นักลงทุนต้องการ สิ่งที่นักลงทุนคาดหวังและเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ คือผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยนักลงทุนคาดหวังกับผลตอบแทนที่แตกต่างกันตามประเภทของหลักทรัพย์ โดยแบ่งนักลงทุนเป็น 2 แบบ ได้แก่ นักลงทุนแบบระยะยาว เป็นนักลงทุนที่คาดหวังในรูปเงินปันผล นักลงทุนกลุ่มนี้ไม่สนใจการขึ้น-ลง ของราคาหุ้นในแต่ละวัน นักลงทุนอีกแบบเป็นแบบลงทุนในระยะสั้นและปานกลาง ส่วนใหญ่ นักลงทุนจะเป็นกลุ่มนี้โดยคาดหวังจากการเปลี่ยนแปลงในราคาของหลักทรัพย์ ซึ่งเมื่อราคาหลักทรัพย์มีการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดความต้องการที่จะซื้อและขายตามปริมาณของหลักทรัพย์ที่มีอยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงินทุนที่นักลงทุนได้ลงทุนและต้องการผลตอบแทนในอนาคต ฉะนั้นการตัดสินใจที่จะลงทุนด้วยปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ของบริษัท

อาจจะช่วยกำหนดราคาที่เหมาะสมหรือใกล้เคียงกับมูลค่าของหลักทรัพย์ที่แท้จริงได้ นักลงทุนต้องมีความรู้และความเข้าใจ และเลือกหลักทรัพย์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการลงทุน

การตัดสินใจของนักลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ นั้น โดยปกติจะหาข้อมูลหลักทรัพย์ของบริษัทที่น่าลงทุนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และเครื่องมือที่นำมาช่วยในการวิเคราะห์หลักทรัพย์ที่น่าลงทุน การวิเคราะห์คุณภาพกำไรเป็นเครื่องมือหนึ่งที่น่าข้อมูลจากงบการเงินมาวิเคราะห์ก่อนการลงทุน มีงานวิจัยหลากหลายเกี่ยวกับคุณภาพกำไร โดยมีวัตถุประสงค์ในการบ่งชี้ถึงการปกปิดหรือเปิดเผยข้อมูลถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ตกแต่งกำไรหรือไม่ คุณภาพกำไร วิจัยตามแนวความคิดหลักความระมัดระวังในการจัดการตัวเลขกำไร หรือนักลงทุนสนใจกิจการที่มีคุณภาพกำไรสูงค่อนข้างจะมีความเสี่ยงน้อยตรงกันข้ามถ้าคุณภาพกำไรต่ำก็จะมีความเสี่ยงสูงซึ่งควรให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อกำไรของธุรกิจด้วย โดยคุณภาพกำไรอาจจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจโดยใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร ซึ่งอาจก่อให้เกิดการตกแต่งตัวเลขทางบัญชีโดยบริหารผ่านรายการ

ที่เป็นเกณฑ์คงค้าง (Accrual Management) หรือปรับปรุงประมาณการทางบัญชีเพื่อเฉลี่ยกำไรให้ไปสู่ทิศทางตามเป้าหมายของผู้บริหาร

การวิจัยครั้งนี้จะวิจัยข้อมูลรายการคงค้างที่ใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร เพื่อเป็นตัวแทนของคุณภาพกำไรเนื่องจากรายการคงค้างนั้นมีสาระสำคัญซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจทั้งยังเป็นวิธีที่สามารถสะท้อนได้ว่าผู้บริหารมีการบริหารกำไรหรือไม่อย่างไร ด้วยวิธีการ The Modified Jones Model (1995) และหาความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ด้วยวิธีถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางของคุณภาพกำไรสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์อย่างแท้จริงก่อนที่จะตัดสินใจลงทุน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพกำไรกับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปี พ.ศ. 2557 ถึง พ.ศ. 2559

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพกำไรมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์

สมมติฐานที่ 2 ขนาดกิจการที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ในทิศทางบวก

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ในทิศทางบวก

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถในการทำกำไรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ในทิศทางบวก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิเคราะห์คุณภาพกำไร เป็นการใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของตัวเลขในงบการเงินของแต่ละ

บริษัท ซึ่งการวิเคราะห์คุณภาพกำไรจากรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารได้มีการกำหนดวิธีคำนวณไว้ และได้มีนักวิจัยพัฒนาตัวแบบต่อมาเป็นลำดับ เช่น DeAngelo Model (1986), Healy Model (1989), Jones Model (1991) และต่อมาได้พัฒนาเป็น Modified Jones Model (1995) (Ronen, J. & Yaari, V., 2008) การวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพกำไรได้นำไปศึกษาร่วมกับผลตอบแทนต่างๆ จากการลงทุนของผู้ลงทุนดังต่อไปนี้

สุทธิพงศ์ แพร่ม่วง (2557) ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนราคาต่อกำไรต่อหุ้น อัตราส่วนมูลค่าหุ้นทางบัญชีต่อหุ้นและอัตราส่วนเงินปันผลตอบแทนในการอธิบายผลตอบแทนของหลักทรัพย์ กลุ่มการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์อัตราส่วนราคาต่อกำไรต่อหุ้น อัตราส่วนมูลค่าหุ้นทางบัญชีต่อหุ้นและอัตราส่วนเงินปันผลตอบแทนเพื่อการอธิบายผลตอบแทนของหลักทรัพย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เก็บข้อมูลปี พ.ศ.2554 - 2556 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าการศึกษาแบบรวมรายปี โดยอัตราส่วนราคาต่อกำไรต่อหุ้นและอัตราส่วนมูลค่าหุ้นทางบัญชีต่อหุ้นมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ และอัตราส่วนเงินปันผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์

อรอุมา ตันติ (2557) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อราคาตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเศรษฐกิจสามารถอธิบายราคาตลาดหลักทรัพย์ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร ได้แก่ อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อเงินดอลลาร์สหรัฐ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรภายในสามารถอธิบายราคาหลักทรัพย์ได้แก่ อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น กำไรจากการดำเนินงาน ก่อนหักดอกเบี้ยจ่าย ภาษีเงินได้ ค่าเสื่อมราคาและค่าใช้จ่าย

ล่วงหน้าตัดบัญชี และอัตราส่วนราคาซื้อขายต่อมูลค่าตามบัญชี โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกพร หัวเจริญ (2559) ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกำไรกับการจ่ายเงินปันผลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยคุณภาพกำไร การจ่ายเงินปันผล และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกำไรกับการจ่ายเงินปันผลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง โดยใช้ระดับรายการคงค้างที่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหาร เป็นตัวแทนของคุณภาพกำไร ตามแบบจำลอง Modified Jones (1995) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2558 จำนวนทั้งสิ้น 94 บริษัท โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานทางการเงินของบริษัทในฐานข้อมูลตลาดหลักทรัพย์ออนไลน์ ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุमानเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ การถดถอยโลจิสติก สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างมีรายการคงค้างที่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ย 0.1684 เท่าของสินทรัพย์รวมปีก่อน และมีค่าเฉลี่ยการจ่ายเงินปันผลใน อัตราร้อยละ 27.52 ของกำไร หมวดธุรกิจบริการรับเหมาก่อสร้างมีคุณภาพกำไรต่ำกว่าหมวดธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และต่ำกว่าหมวดธุรกิจวัสดุก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ารายการคงค้างที่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับอัตราการจ่ายเงินปันผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ บริษัทที่มีคุณภาพกำไรสูงหรือมีรายการคงค้างที่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารต่ำจะมีการจ่ายเงินปันผลในอัตราที่สูง

ธัญญาลักษณ์ เนียมอ่อน (2559) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรายการคงค้างกับการเปลี่ยนแปลงของราคาหลักทรัพย์ : กรณีวิจัยบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายการคงค้างกับการเปลี่ยนแปลงของราคาหลักทรัพย์ ซึ่งรายการคงค้างจำแนกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ รายการคงค้างที่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารและรายการคงค้างที่ไม่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหาร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่ม SET100 ปี พ.ศ. 2557 เป็นรายไตรมาส โดยใช้แบบจำลอง The Modified Jones Model ในการคำนวณหารายการคงค้าง และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายการคงค้างกับการเปลี่ยนแปลงของราคาหลักทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่ารายการคงค้างที่ไม่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการเปลี่ยนแปลงของราคาหลักทรัพย์อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนรายการคงค้างที่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารพบความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงของราคาหลักทรัพย์ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า รายการคงค้างที่ไม่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารมีอิทธิพลกับการเปลี่ยนแปลงของราคาหลักทรัพย์มากกว่ารายการคงค้างที่อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหาร

ดารานาถ พรหมอินทร์ และ กุสุมา คำพิทักษ์ (2561) ศึกษา “ความสัมพันธ์ของผลการดำเนินงานและคุณภาพกำไรต่อราคาตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยความสัมพันธ์ของผลการดำเนินงานและคุณภาพกำไรต่อราคาตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กลุ่มอุตสาหกรรม เทคโนโลยี จำนวน 33 บริษัท โดยวิจัยจากการเงินประจำไตรมาส ตั้งแต่ ปี 2557 ถึง ปี 2559 รวมระยะเวลา 12 ไตรมาส โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานทางการเงินของบริษัทจากฐานข้อมูลตลาด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 303 บริษัท ระหว่างปี พ.ศ. 2557 ถึง ปี พ.ศ. 2559 รวม 3 ปี รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 909 บริษัท โดยเปิดเผยสู่สาธารณะ โดยผ่าน www.set.or.th โดยมีลักษณะข้อมูลที่ต้องการดังนี้

1) เป็นบริษัทที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีรายงานผลการดำเนินงานทางการเงินอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 3 ปี ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาเดียวกัน ศึกษาเฉพาะบริษัทที่มีรอบระยะเวลาบัญชีเริ่ม 1 มกราคม สิ้นงวดบัญชีวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2557 ถึงปี พ.ศ. 2559 สามารถเก็บข้อมูลตัวแปรที่ต้องการได้อย่างครบถ้วน เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 7 กลุ่มอุตสาหกรรมได้แก่ กลุ่มเกษตรและอาหาร กลุ่มทรัพยากร กลุ่มเทคโนโลยี กลุ่มบริการ กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค ไม่รวมถึง กลุ่มการเงิน ประกอบไปด้วย ธนาคาร เงินทุนหลักทรัพย์ กลุ่มประกันชีวิตและประกันภัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน (บริษัท)	รวม 3 ปี (บริษัทx3)
1. เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	31	93
2. ทรัพยากร	30	90
3. เทคโนโลยี	33	99
4. บริการ	63	189
5. สินค้าอุตสาหกรรม	48	144
6. สินค้าอุปโภคบริโภค	27	81
7. อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	71	213
รวม (บริษัท)	303	909

หลักทรัพย์ออนไลน์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น (ROE) กำไรจากการดำเนินงานก่อนหักต้นทุนทางการเงิน ภาษีเงินได้ ค่าเสื่อมราคาและค่าใช้จ่ายตัดบัญชี (EBITDA) คุณภาพกำไรวิธีรายการคงค้างจากเงินทุนหมุนเวียน (WCA) คุณภาพกำไรวิธีรายการคงค้างจากการดำเนินงานสุทธิ (NOA) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับราคาตลาดหลักทรัพย์ ส่วนอัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อเงินดอลลาร์สหรัฐ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับราคาตลาดหลักทรัพย์

Javad Izadi Zadeh Darjezi, Ehasn Khansalar and Andrew Holt (2015) ศึกษาเรื่อง คุณภาพกำไรและผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,850 บริษัทจากธนาคารทอมสัน ประเทศอังกฤษ ณ วันสิ้นงวดบัญชีเดือนเมษายนของทุกปีจากปี ค.ศ. 2004 - ค.ศ. 2009 รวม 5 ปี จากการวิจัยพบว่า คุณภาพกำไรที่วัดด้วย Work Capital Accruals (WCA) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลตอบแทนในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องคุณภาพกำไร เป็นตัวแทนของรายการคงค้าง ใช้ตัวแบบของ The Modified Jones Model นำเสนอตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

เครื่องมือในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ : คุณภาพกำไร

การวิจัยครั้งนี้ตัวแทนของคุณภาพกำไรจะใช้วัดคุณภาพกำไรจากรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหาร ซึ่งบริษัทสามารถตกแต่งกำไรให้สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงผ่านรายการคงค้างโดยมีส่วนประกอบเช่น รายได้หรือยอดขาย รายการลูกหนี้การค้า กำไรที่ได้จะต้องมีความใกล้เคียงกับเงินสดมากที่สุด เครื่องมือที่ใช้การวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพของคุณภาพกำไรใช้เครื่องมือที่เรียกว่า The Modified Jones Model โดยเริ่มจาก

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหารายการยอดคงค้างรวมด้วยแนวคิดตามงบกระแสเงินสด ดังนี้

$$TA_{i,t} = NI_{i,t} - CFO_{i,t}$$

โดย

$TA_{i,t}$ = รายการคงค้างรวมของบริษัท i ปีที่ t
(Total Accruals)

$NI_{i,t}$ = กำไรสุทธิ (Net Incomes) ของบริษัท i ปีที่ t

$CFO_{i,t}$ = เงินสดจากกิจกรรมดำเนินงาน
(Cash flows from operating activities)
ของบริษัท i ปีที่ t

ขั้นตอนที่ 2 โดยนำวิธี The Jones Model เป็นตัวแบบประมาณรายการคงค้างรวม เพื่อเข้าสู่การประมาณค่าสัมประสิทธิ์จากสมการ และหารด้วยสินทรัพย์รวมต้นงวดเพื่อลดค่าความไม่คงที่ ดังสมการต่อไปนี้

$$NDA_{i,t} = \frac{\alpha_1(1)}{A_{t-1}} + \frac{\alpha_2(\Delta REV_{i,t})}{A_{t-1}} + \frac{\alpha_3(PPE_{i,t})}{A_{t-1}}$$

ขั้นตอนที่ 3 การหารายการคงค้างจากการดำเนินธุรกิจ คำนวณรายการคงค้างที่ไม่ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหาร (Non-Discretionary Accruals) มาแทนค่าในตัวแบบ The Modified Jones โดยมีสมการดังนี้

$$NDA_{i,t} = \frac{\alpha_1(1)}{A_{t-1}} + \frac{\alpha_2(\Delta REV_{i,t} - \Delta REC_{i,t})}{A_{t-1}} + \frac{\alpha_3(PPE_{i,t})}{A_{t-1}}$$

โดย

$NDA_{i,t}$ = รายการคงค้างที่ไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารบริษัท i ปีที่ t

$\Delta REV_{i,t}$ = การเปลี่ยนแปลงรายได้บริษัท ปีที่ t

$\Delta REC_{i,t}$ = การเปลี่ยนแปลงของลูกหนี้การค้าและตัวเงินรับบริษัท i ปีที่ t

$PPE_{i,t}$ = ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์ ของบริษัท i ปีที่ t

A_{t-1} = สินทรัพย์รวมปีที่ t-1

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ = ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 1, 2, 3

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้สนใจที่จะวิจัยคุณภาพกำไรวัดจากรายการคงค้างที่ใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปได้ที่จะมีการจัดการกำไรทั้งทางบวกและลบ

ขั้นตอนที่ 4 คำนวณรายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร (Discretionary Accruals) หรือคุณภาพกำไร โดยสมการดังต่อไปนี้

$$DAC_{i,t} = \frac{TA_{i,t}}{A_{t-1}} - NDA_{i,t}$$

โดย

$DAC_{i,t}$ = รายการคงค้างที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารของบริษัท i ในปี t

$TA_{i,t}$ = รายการคงค้างรวมของบริษัท i ในปี t

$NDA_{i,t}$ = รายการคงค้างที่ไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารของบริษัท i ในปี t

A_{t-1} = สินทรัพย์รวมปีที่ t-1

ตัวแปรตาม : ผลตอบแทนของหลักทรัพย์

ผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (Security Returns : SR) จะใช้ราคาปิด ณ งวดสิ้นปีของหลักทรัพย์แต่ละบริษัท ข้อมูลนี้สืบค้นได้จาก www.setsmart.or.th

ตัวแปรควบคุม

สรุปผลการวิจัย

ขนาดกิจการ (SIZE)

ขนาดของกิจการจะวัดด้วยขนาดสินทรัพย์รวม ปลายงวดจากค่าลอการิทึม เนื่องจากสินทรัพย์รวมสามารถบอกถึงควมมีเสถียรภาพของกิจการ

ประเภทอุตสาหกรรม (GROUP)

กลุ่มที่วิจัยในแต่ละอุตสาหกรรมที่จำนวนไม่เท่ากัน ตาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้จำนวน 7 กลุ่ม อุตสาหกรรม ได้แก่กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มทรัพยากร กลุ่มเทคโนโลยี กลุ่มบริการ กลุ่มสินค้า อุตสาหกรรม กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค กลุ่มอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง ไม่รวมกลุ่มการเงิน กลุ่มกองทุนและกลุ่มฟื้นฟู กิจการ

ความสามารถในการทำกำไร (RETURN ON ASSET : ROA)

ความสามารถของกิจการและประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์ของผู้บริหารในการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ของกิจการ การวิจัยครั้งนี้จึงเลือกการวัดคุณภาพ กำไรด้วยกำไรสุทธิหารด้วยสินทรัพย์รวม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อทราบถึงข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่เก็บได้ นำมาการวิเคราะห์และเสนอ ข้อมูลด้วย ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด(Maximum) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพกำไร จากรายการคงค้างที่ใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร กับตัวแปรตาม คือ ผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ตัวแปรควบคุม คือ ขนาด กิจการ ความสามารถในการทำกำไร และประเภทกลุ่ม อุตสาหกรรม จะใช้เครื่องมือที่เรียกว่า การวิเคราะห์ความ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยแสดงผลตามสถิติเชิงพรรณนาในตาราง ที่ 2-6 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพกำไร

GROUP	Min	Max	Mean	Std.
1. เกษตรและอุตสาหกรรม อาหาร	-0.27	0.21	-0.03	0.08
2. ทรัพยากร	-0.80	0.28	-0.05	0.14
3. เทคโนโลยี	-0.52	0.63	-0.06	0.16
4. บริการ	-0.44	0.33	-0.06	0.09
5. สินค้าอุตสาหกรรม	-1.30	0.35	-0.07	0.19
6. สินค้าอุปโภคบริโภค	-0.15	0.40	0.00	0.08
7. อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	-15.71	0.51	-0.16	1.44
ภาพรวม	-15.71	0.63	-0.08	0.71

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณภาพกำไร(Discretionary accruals : DAC) ค่าต่ำสุด (Min) ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง เท่ากับ -15.71 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 0.51 ค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ -0.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 1.44 ส่วนคุณภาพกำไรสูงมีค่าสูงสุด (Max) คือกลุ่มเทคโนโลยี เท่ากับ 0.63 เท่า ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ -0.52 เท่า ค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ -0.06 เท่าและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 0.16 เท่า ภาพรวม พบค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ -0.08

ตารางที่ 3 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (Security Returns : SR)

GROUP	Min	Max	Mean	Std.
1. เกษตรและ อุตสาหกรรมอาหาร	1.01	267.00	28.77	46.02
2. ทรัพยากร	0.69	372.00	33.77	64.03
3. เทคโนโลยี	0.24	269.00	27.83	57.99
4. บริการ	0.72	3,500.00	95.56	348.06
5. สินค้าอุตสาหกรรม	0.04	150.00	14.39	26.00
6. สินค้าอุปโภคบริโภค	0.69	391.00	34.06	59.35
7. อสังหาริมทรัพย์และ ก่อสร้าง	0.03	496.00	18.76	67.97
ภาพรวม	0.03	3,500.00	38.90	168.66

จากตารางที่ 3 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาข้อมูลของผลตอบแทนของหลักทรัพย์ พบว่าผลตอบแทนของหลักทรัพย์ในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างมีค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ 0.03 บาท ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 496 บาท ค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 18.76 บาทและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 67.97 บาทและพบว่ากลุ่มบริการมีค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 3,500 บาท ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ 0.03 บาท ค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 95.56 บาทและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 26.00 บาท ภาพรวมพบค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 38.90 บาทและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 168.66 บาท

ตารางที่ 4 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ของขนาดกิจการ

GROUP	บริษัท	Min	Max
1.เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	93	6.12	8.77
2.ทรัพยากร	90	5.96	9.35
3.เทคโนโลยี	99	5.59	8.65
4.บริการ	189	5.72	8.55

GROUP	บริษัท	Min	Max
5.สินค้าอุตสาหกรรม	144	5.77	8.61
6.สินค้าอุปโภคบริโภค	81	5.51	7.38
7.อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	213	5.48	8.73

จากตารางที่ 4 วิเคราะห์ตัวแปรควบคุมพบว่า กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง มีขนาดกิจการเล็กสุด (Min) เท่ากับ 5.48 ส่วนกลุ่มกลุ่มทรัพยากร มีขนาดกิจการใหญ่สุด (Max) เท่ากับ 9.35

ตารางที่ 5 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ของความสามารถในการทำกำไร

GROUP	บริษัท	Min	Max
1. เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	93	-0.11	0.25
2. ทรัพยากร	90	-0.16	0.12
3. เทคโนโลยี	99	-0.75	0.31
4. บริการ	189	-0.65	0.42
5. สินค้าอุตสาหกรรม	144	-1.43	0.32
6. สินค้าอุปโภคบริโภค	81	-0.17	0.29
7. อสังหาริมทรัพย์และ ก่อสร้าง	213	-0.53	0.31

จากตารางที่ 5 ความสามารถในการทำกำไรพบว่า กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม มีค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ -1.43 ส่วนกลุ่มบริการ มีค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 0.42

ตารางที่ 6 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพกำไรแยกตามปี

ปี พ.ศ.	Min	Max	Mean	Std.
พ.ศ. 2557	-15.71	0.51	-0.08	0.91
พ.ศ. 2558	-9.07	0.63	-0.033	0.53
พ.ศ. 2559	-10.56	0.37	-0.08	0.61

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพกำไร (Discretionary accruals : DAC) ในปี พ.ศ.2557 ค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ -15.71 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 0.51 ค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ -0.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 0.91 ส่วนปี พ.ศ. 2558 คุณภาพกำไรมีค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ -9.07 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 0.63 ค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ -0.033 เท่าและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 0.53 เท่า ส่วนปี พ.ศ. 2559 คุณภาพกำไรมีค่าต่ำสุด (Min) เท่ากับ -10.56 ค่าสูงสุด (Max) เท่ากับ 0.37 ค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ -0.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std.) เท่ากับ 0.61

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือในการทดสอบที่เรียกว่าวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นกระบวนการทางสถิติเพื่อให้ได้สมการถดถอย ซึ่งนักวิจัยมักใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะประมาณหรือพยากรณ์ค่าของตัวแปรตามสมการดังนี้

$$SR_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1,t}DAC_{i,t} + \beta_{2,t}SIZE_{i,t} + \beta_{3,t}ROA_{i,t} + \beta_{4,t}GROUP_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

โดย

$SR_{i,t}$ = ผลตอบแทนของหลักทรัพย์ของบริษัท i ปีที่ t

$DAC_{i,t}$ = คุณภาพกำไรของบริษัท i ปีที่ t

$SIZE_{i,t}$ = ขนาดกิจการของบริษัท i ปีที่ t

$ROA_{i,t}$ = ความสามารถในการทำกำไรของบริษัท i ปีที่ t

$GROUP_{i,t}$ = ประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมตามบริษัท i ปีที่ t

β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการ

$\beta_{i,t}$ = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระของบริษัท i ปีที่ t

$\varepsilon_{i,t}$ = ค่าความคลาดเคลื่อน (Error or residual) ของบริษัท i ปีที่ t
i = บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
t = ปีที่เก็บข้อมูล ได้แก่ พ.ศ. 2557, พ.ศ. 2558 และ พ.ศ. 2559

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ในภาพรวมอธิบายได้ว่าคุณภาพกำไร (DAC) มาจากรายการคงค้างที่ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (SR) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ -0.139 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ หากพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่าขนาดของกิจการ (SIZE) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.243 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า เมื่อบริษัทมีขนาดของกิจการที่ใหญ่ขึ้นจะมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ส่วนความสามารถในการทำกำไร (ROA) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.219 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจาก ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรม (GROUP) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ -0.021 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจาก ค่า Sig. เท่ากับ 0.524 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างคุณภาพกำไร (DAC) กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (SR) โดยมีตัวแปรควบคุมได้แก่ ขนาดกิจการ (SIZE) ความสามารถในการทำกำไร (ROA) และกลุ่มอุตสาหกรรม (GROUP)

Model	Beta	t	Sig.*
(constant)		-6.140	0.000*
DAC	-0.139	-4.054	0.000*
SIZE	0.243	7.591	0.000*
ROA	0.219	6.404	0.000*
GROUP	-0.210	-0.637	0.524

$R^2 = 0.113$, $Adj.R^2 = 0.103$, $F = 28.206$, $Sig = 0.000*$ * ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายปี พบว่าในปี พ.ศ. 2557 - พ.ศ.2559 ความสัมพันธ์ของคุณภาพกำไรและผลตอบแทนของหลักทรัพย์นั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อธิบายได้ดังนี้

ปี พ.ศ. 2557 คุณภาพกำไร (DAC) มาจากรายการคงค้างที่ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (SR) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ -0.166 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.006 หากพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่าขนาดของกิจการ(SIZE) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.248 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า เมื่อบริษัทมีขนาดของกิจการที่ใหญ่ขึ้น จะมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ส่วนความสามารถในการทำกำไร (ROA) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.216 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจาก ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรม (GROUP) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta)

เท่ากับ -0.009 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจาก ค่า Sig. เท่ากับ 0.872

ปี พ.ศ. 2558 คุณภาพกำไร (DAC) มาจากรายการคงค้างที่ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (SR) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ -0.139 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.025 หากพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่าขนาดของกิจการ(SIZE) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.238 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า เมื่อบริษัทมีขนาดของกิจการที่ใหญ่ขึ้น จะมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ส่วนความสามารถในการทำกำไร (ROA) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.220 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจาก ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรม (GROUP) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ -0.013 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจาก ค่า Sig. เท่ากับ 0.820

ปี พ.ศ. 2559 คุณภาพกำไร (DAC) มาจากรายการคงค้างที่ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (SR) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ -0.120 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.042 หากพิจารณาตัวแปรควบคุมพบว่าขนาดของกิจการ(SIZE) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.237 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า เมื่อบริษัทมีขนาดของกิจการที่ใหญ่ขึ้น จะมีอิทธิพลต่อผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ส่วนความสามารถในการทำกำไร (ROA) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.236 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจาก ค่า Sig. เท่ากับ

0.000 ส่วนกลุ่มอุตสาหกรรม (GROUP) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ -0.038 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจาก ค่า Sig. เท่ากับ 0.499 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่าง คุณภาพกำไร (DAC) กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ (SR) โดยมีตัวแปรควบคุมได้แก่ ขนาดกิจการ (SIZE) ความสามารถในการทำกำไร (ROA) และกลุ่มอุตสาหกรรม (GROUP) ปี พ.ศ. 2557 - พ.ศ. 2559

Model	Beta	t	Sig.*
พ.ศ.2557			
(constant)		-3.603	0.000*
DAC	- 0.166	-2.783	0.006*
SIZE	0.248	4.426	0.000*
ROA	0.216	3.658	0.000*
GROUP	-0.009	-0.161	0.872

$R^2 = 0.120$, $Adj.R^2 = 0.108$, $F = 9.914$, $Sig = 0.000^*$ * ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือนัยสำคัญที่ 0.05

Model	Beta	t	Sig.*
พ.ศ.2558			
(constant)		-3.436	0.001*
DAC	- 0.139	-2.248	0.025*
SIZE	0.238	4.260	0.000*
ROA	0.220	3.600	0.000*
GROUP	-0.013	-0.228	0.820

$R^2 = 0.103$, $Adj.R^2 = 0.090$, $F = 8.318$, $Sig = 0.000^*$

* ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือนัยสำคัญที่ 0.05

Model	Beta	t	Sig.*
พ.ศ.2559			
(constant)		-3.480	0.001*
DAC	-0.120	-2.047	0.042*
SIZE	0.237	4.269	0.000*
ROA	0.236	4.011	0.000*
GROUP	-0.038	-0.677	0.499

$R^2 = 0.124$, $Adj.R^2 = 0.112$, $F = 10.362$, $Sig = 0.000^*$

* ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือนัยสำคัญที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพกำไรของบริษัทที่ศึกษาเมื่อเทียบรายปีพบว่าค่าต่ำสุด สูงสุด และค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เมื่อวิเคราะห์โดยทดสอบความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพกำไรจากรายการคงค้างที่ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ ซึ่งหมายความว่ารายการคงค้างที่ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับราคาตลาดของหลักทรัพย์มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรืออีกนัยหนึ่งรายการคุณภาพกำไรมีความสัมพันธ์กับราคาตลาดของหลักทรัพย์ในทิศทางเดียวกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Javad Izadi Zadeh Darjezi, Ehasn Khansalar and Andrew Holt (2015) ศึกษาเรื่อง คุณภาพกำไรและผลตอบแทนของหลักทรัพย์ มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ สอดคล้องกับ ดารานาถ พรหมอินทร์และ กุสุมา คำพิทักษ์ (2561) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ของผลการดำเนินงานและคุณภาพกำไรต่อราคาตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี” คุณภาพกำไรวิธีรายการคงค้างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับราคาตลาดหลักทรัพย์ อธิบายได้ว่านักลงทุนให้ความสำคัญกับคุณภาพกำไรเพื่อประกอบการตัดสินใจในการลงทุน หากผู้บริหารใช้ดุลยพินิจในการตกแต่งกำไรน้อยลง รายการคงค้างน้อยลงทำให้กำไรมีคุณภาพที่สูงขึ้นส่งผลต่อผลตอบแทนหลักทรัพย์ที่สูงขึ้นด้วย ทั้งนี้จากผลการวิจัยคุณภาพกำไรมีอิทธิพลต่อราคาตลาดของหลักทรัพย์ประมาณร้อยละ 10 ดังนั้นยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อราคาตลาดซึ่งไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้

ขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ปรับขนาดของกิจการให้มีขนาดใกล้เคียงกันโดยวิธีลอการิทึมจากสินทรัพย์รวม เพื่อให้ผลการศึกษขนาดของกิจการไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.243 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาจากค่า Sig.

เท่ากับ 0.000 สอดคล้องกับกนกพร หัวเจริญ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกำไรกับการจ่ายเงินปันผลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง” อธิบายได้ว่าขนาดของกิจการมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์ สรุปได้ว่าบริษัทที่มีขนาดใหญ่ขึ้นจะมีระบบภายในองค์กรที่สามารถตรวจสอบบัญชีได้รัดกุม ส่งผลให้ผลตอบแทนของหลักทรัพย์สูงขึ้นเนื่องจากบริษัทขนาดใหญ่จะมีความสามารถสร้างกำไรได้ดี

ส่วนความสามารถในการทำกำไรมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนของหลักทรัพย์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.219 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พิจารณาจาก ค่าSig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับไพรัตน์ ยาดี (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนของหลักทรัพย์และอัตราส่วนทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สรุปได้ว่านักลงทุนให้ความสำคัญกับการลงทุนในสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ, สอดคล้องกับอรอุมา ตันดี (2557) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อราคาตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” พบว่าส่วนตัวแปรที่สามารถอธิบายราคาหลักทรัพย์ได้ดีคืออัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) เมื่อสินทรัพย์ที่นำไปลงทุนมีกำไรเพิ่มขึ้น นักลงทุนก็จะได้ผลตอบแทนของหลักทรัพย์เพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์เพิ่มขึ้นทำให้กำไรเพิ่มขึ้น อธิบายได้ว่าความสามารถของการทำกำไรเป็น การคาดคะเนความสามารถของบริษัทในการก่อให้เกิดกระแสเงินสดจากสินทรัพย์ที่ลงทุน และประสิทธิภาพของบริษัทในการบริหารสินทรัพย์ นักลงทุนให้ความสำคัญกับการลงทุนในสินทรัพย์ เมื่อสินทรัพย์ที่นำไปลงทุนมีกำไรเพิ่มขึ้น นักลงทุนก็จะได้ผลตอบแทนของหลักทรัพย์เพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์เพิ่มขึ้น ทำให้กำไรเพิ่มขึ้น บริษัทที่ใช้นโยบายเกณฑ์คงค้างจะสะท้อนผลการดำเนินงานในรูปแบบของกำไรหรือขาดทุน ดังนั้นรายการคงค้างที่ใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารเปรียบได้กับคุณภาพกำไร แสดงผลการดำเนินงานในทิศทางที่ผู้บริหาร

ต้องการ ซึ่งผลการดำเนินงานนั้นไม่สะท้อนถึงตัวเลขกำไรที่แท้จริง เป็นไปตามความคาดหวังของนักลงทุน ผู้ถือหุ้น หรือสถาบันการเงิน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทดสอบประเภทกลุ่มอุตสาหกรรม สามารถอธิบายใช้ข้อมูลจากคุณภาพกำไรที่มาจากรายการคงค้างที่ขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บริหารพบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันมีคุณภาพกำไรที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารกำไรแตกต่างตามประเภทกิจการนั้นๆ

จากการวิจัยผู้บริหารมีแนวโน้มใช้วิธีการทางบัญชีมีการตกแต่งผลการดำเนินงานไปในทิศทางบวกและทิศทางลบตามความต้องการของผู้บริหาร หากบริษัทเห็นว่าแนวโน้มของกำไรของลดลง อาจจะดำเนินการเพื่อเพิ่มผลกำไรในงวดปัจจุบันเช่น เร่งการรับรู้รายได้ ชะลอค่าใช้จ่ายบัญชีงวดปัจจุบัน เพื่อรักษาระดับผลกำไรให้เป็นปกติเพื่อแสดงในงบการเงิน หากพบว่ามีการขาดทุนที่สูงขึ้น อาจจะเร่งรับรู้ค่าใช้จ่ายให้เร็วขึ้นตัดสินใจแสดงผลขาดทุนในงวดนั้น แสดงค่าใช้จ่ายที่น้อยลงในงวดถัดไป และกำไรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรมาอื่นๆใช้ในการวิจัยด้วย เช่น โครงสร้างเงินทุน เงินปันผล ฯลฯตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมในช่วงนั้นๆ
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้มี 7 กลุ่มอุตสาหกรรม ยกเว้นกลุ่มการเงิน ซึ่งอาจจะเลือกวิจัยเพียงกลุ่มอุตสาหกรรมเดียว เพื่อให้ได้ผลวิเคราะห์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. การวิจัยครั้งนี้คำนวณคุณภาพกำไรโดยใช้ตัวแบบของThe Modified Jones (1995) ยังมีวิธีอื่นๆ เพื่อคำนวณคุณภาพกำไรสามารถนำผลวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกับ การวิจัยในครั้งนี้ได้
4. การวิจัยในอนาคตจะทำการศึกษาจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แต่จากผลการวิจัยของ ผศ.ว่าที่ รศ.ดร.เจริญชัย พรไพโรเพชร และคณะ (2560) ที่พบว่าผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องการปรับปรุงธุรกิจโดยการสนับสนุนด้านการเงินและการลงทุน ซึ่งเกิดจากสถาบันการเงินไม่ปล่อยสินเชื่อ ประเด็นนี้อาจ

นำไปสู่การศึกษาคุณภาพกำไรและผลตอบแทนของวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสร้างความมั่นใจให้สถาบัน
การเงิน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร ห้าวเจริญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพกำไรกับการจ่ายเงินปันผลของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบัญชี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เจริญชัย พรไพโรเพชร และคณะ. (2560). ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผู้ประกอบการในอำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. ปี 2560 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) หน้า 28-41.
- ดารานาถ พรหมอินทร์ และ กุสุมา คำพิทักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ของผลการดำเนินงานและคุณภาพกำไรต่อราคาตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 หน้า 37-59.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2561). รายชื่อและบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์. สืบค้นจาก <https://www.set.or.th/th/company/companylist.html>.
- ัญญาลักษณ์ เนียมอ่อน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างรายการคงค้างกับการเปลี่ยนแปลงของราคาหลักทรัพย์ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบัญชี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพรัตน์ ยาศี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนของหลักทรัพย์และอัตราส่วนทางการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบัญชี. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุทธิพงษ์ แพร่ม่วง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนราคาต่อกำไรต่อหุ้น อัตราส่วนมูลค่าหุ้นทางบัญชีต่อหุ้นและอัตราส่วนเงินปันผลต่อหุ้นในการอธิบายผลตอบแทนของหลักทรัพย์ในกลุ่มธุรกิจการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. การประชุมงานวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติประจำปี 2557. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรอุมา ตันดี. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อราคาตลาดหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบัญชี. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Javad Izadi Zadeh Darjezi, Ehasn Khansalar and Andrew Holt, (2015). *The Role of Working Capital Accruals on Earnings Quality and Stock Returns*. Lancaster University. United Kingdom.
- Jones J, (1991). *Earnings Management During Import Relief Investigation*. Journal of Accounting Research, pp.193-2.
- Joshua Ronen and Varda Yaari. (2008). *Earning Management: Emerging Insights in Theory and Research* Springer Series in Accounting Scholarship. (New York: Springer Science-Business Media).

สิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ

COMMUNITY RIGHTS AND PUBLIC PARTICIPATION IN THE PROTECTION OF NATURAL WORLD HERITAGE AREAS

วรพรรณ เชื้อสุนทรโสภณ^{1*}
WORAPAN CHAUESOONTHONSOPON¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ประวัติความเป็นมาของสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ ตลอดจนศึกษาหลักเกณฑ์กฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ เช่นกฎหมายประเทศออสเตรเลีย และกฎหมายอินเดีย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับบริบททางกฎหมายไทย นอกจากนี้ยังมีการศึกษา และวิเคราะห์สภาพปัญหากฎหมายที่เกิดขึ้นในทางสังคมไทย รวมถึงการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับสถานการณ์กฎหมายในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยควรมีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่โดยรอบมรดกโลกทางธรรมชาติ ดังต่อไปนี้ 1) การตรากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 2) หน่วยงานของรัฐควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง และสามารถใช้อำนาจทางกฎหมายในทางปฏิบัติได้เหมาะสม อาทิการจัดตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยชุมชน ซึ่งกรรมการมาจากอธิบดีกรมอุทยานสัตว์ป่า และพันธุ์พืช หรืออธิบดีกรมป่าไม้ หัวหน้าของชุมชน ตัวแทนของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำข้อกำหนดกติกาเกี่ยวกับสิทธิชุมชนให้มีส่วนร่วมในมรดกโลกทางธรรมชาติ รวมถึงการกำหนดบทลงโทษหากมีฝ่าฝืนในสิทธิ และเสรีภาพดังกล่าว หรือกรณีหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย 3) ประเทศไทยมีการกำหนดจัดทำนโยบายของชุมชน โดยให้คนเข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐในการกำหนดวิธี ขั้นตอน กฎกติกาชุมชน หรือการใช้หลักการนำชุมชนให้เข้าร่วมกระบวนการดูแลมรดกโลกทางธรรมชาติ (วิธีการจากประสบการณ์ โดย Compact ซึ่งเป็นโครงการที่เกี่ยวกับการนำประสบการณ์การจัดการชุมชนที่อาศัยพื้นที่อนุรักษ์ และดูแลมรดกโลกทางธรรมชาติจากประเทศต่างๆ (Community Management of Protected Areas Conservation: COMPACT) โดยให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนเข้ามาเป็นแนวทางปฏิบัติคุ้มครองแหล่งมรดกโลก ซึ่งมีความครอบคลุมทุกๆ ขั้นตอนของกระบวนการมรดกโลก นับตั้งแต่การเสนอชื่อ การจัดการ ติดตาม ตลอดจนการรายงานผล เพื่อต้องการให้แหล่งมรดกโลกอยู่อย่างยั่งยืน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเข้ามาช่วยกำกับดูแลมรดกโลกทางธรรมชาติ) มาประยุกต์กับบริบททางสังคมไทย เช่น การกำหนดให้

¹ นักศึกษานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, Master of Laws Program, Faculty of Laws, National Institute of Development Administration

* Corresponding author. Email : worapan.1989@gmail.com



ชุมชนผู้อาศัยมรดกโลกเป็นผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นการเสนอชื่อ หรือการปกป้องทรัพย์สินที่เป็นมรดกโลกทางธรรมชาติ

คำสำคัญ : สิทธิชุมชน ; การมีส่วนร่วมของประชาชน ; มรดกโลกทางธรรมชาติ

ABSTRACT

This research aims to study the concepts, the theories, and the history of community rights and the participation of people in the protection of Natural World Heritage. This includes the study of international and foreign laws such as Australia's law and India's law in order to compare with Thailand's legal context. It analyses legal issues related to community rights and the participation of people in the protection of Natural World Heritage.

The dissertation also provides recommendations to improve legal to be more appropriate for community and current situation. The study shows the best solutions for Thailand in the area of community's legal rights and the participation of people in the protection of Natural World Heritage are: 1) The law should be enacted to clearly identify the rights of community and how it could participate in the protection of Natural World Heritage, other than those specified in the Constitution of the Kingdom of Thailand Buddhist Era 2560 (2017) . 2) The Thai Government should establish a committee with direct responsibilities and full law enforcement authority. In the researcher's point of view, the committee should include the Director General of The National Parks, Wildlife and Plant Conservation Department or The Director General of The Royal Forest Department, community's leader and representatives from related Ministry. This committee will propose practical community's participation and right and punishment when the law is broken. This extends to government agency and public officer due to its ignorance. 3) Thailand should improve community's policy, allowing Engaging Local Communities in Stewardship of World Heritage. (A methodology based on the COMPACT experience is the project related to the experience of community management that relies on conservation areas And take care of the natural heritage from various countries (Community Protected Areas Conservation: COMPACT) by giving importance to community participation as a guideline for the protection of world heritage sites Which has every coverage Steps of the World Heritage Process From nomination, Follow-up management and reporting Want the world heritage site to be sustainable And received support from agencies to help supervise the natural world heritage) For example, public is allowed to propose how the Natural World Heritage should be protected.

Keywords : Community Rights ; Public Participation ; Natural World Heritage Areas

บทนำ

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) หรือยูเนสโก (UNESCO) ตระหนักถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการคุ้มครองและสงวนรักษามรดกโลกทางธรรมชาติ อย่างจริงจัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการอนุรักษ์ และเชิดชูคุณค่าแหล่งมรดกโลกอันทรงคุณค่าโดดเด่นอันเป็นสากลที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น เพื่อปกป้องรักษาให้ดำรงอยู่เป็นมรดกโลกแห่งมวลมนุษยชาติ² ซึ่งรัฐภาคีสมาชิกได้เข้าร่วมตามอนุสัญญาว่าด้วยคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ จึงเป็นการนำมาสู่แนวคิดในการคุ้มครองและพิทักษ์สมบัติทางมรดกโลกทางธรรมชาติ ด้วยเหตุดังกล่าว ข้างต้นองค์กรยูเนสโกจึงเข้ามากำหนดกรอบ กฎกติกา และจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ เพื่อต้องการกำกับความชัดเจนตามมาตรฐานคุณภาพแหล่งมรดกโลก ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้ว่า "แผนบริหารจัดการมรดกโลกในท้องถิ่น ต้องมาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง"³ เพื่อให้ชุมชน และประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ และคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ ในฐานะเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ร่วมกันกับรัฐ แต่ทั้งนี้มรดกโลกจึงมิใช่เป็นของประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นผู้ครอบครองมรดกโลกทางธรรมชาติแต่เพียงผู้เดียว ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครอง

มรดกโลกทางธรรมชาติยังได้ปรากฏในเอกสารกฎหมายปฏิญญาเรโอ มาตรา 22 บัญญัติไว้ว่า “ชนพื้นเมืองและชุมชนรวมตลอดจนคนในท้องถิ่นกลุ่มอื่นๆ มีบทบาทสำคัญในการจัดการ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม รวมถึงมรดกโลกทางธรรมชาติ ด้วยเหตุที่ว่าชุมชนเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ และมีแนวทางการปฏิบัติสืบทอดกันมาตามวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน และรัฐมีหน้าที่ให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสมต่อเอกลักษณ์ วัฒนธรรม และประโยชน์ของชุมชน รวมถึงการทำให้ชุมชนดังกล่าวมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน”⁴ จึงเป็นการบัญญัติให้ชุมชน ชุมชนท้องถิ่น หรือชนท้องถิ่นดั้งเดิมเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในการคุ้มครองมรดกโลก ร่วมกับรัฐตามนโยบายการดำเนินงานของรัฐในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ และยังมีการปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ (Convention on Biological Diversity: CBD) ในเรื่องเกี่ยวกับกำหนดถึงการแบ่งปันใช้ประโยชน์จากทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมในบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติอย่างเท่าเทียม ตามที่มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 8 (j) บัญญัติไว้ว่า “ภาคีสมาชิกควรต้องเคารพสงวนและรักษาภูมิปัญญาวัฒนธรรม และแนวทางปฏิบัติของชนพื้นเมือง รวมถึงการให้ชุมชนมีส่วนร่วมด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นวิถีชีวิตที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์มรดกโลกทางธรรมชาติอย่างยั่งยืน และสนับสนุนการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการอนุรักษ์ดังกล่าวข้างต้นเพื่อเกิดการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างชุมชนได้อย่างเท่าเทียมกัน”⁵

ต่อมาเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2515 ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีสมาชิกตามอนุสัญญาว่าด้วยคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ และได้มีการอนุวัติหลักการเกี่ยวกับมรดกโลกทางธรรมชาติเข้ามาเป็นกฎหมายภายใน ได้แก่ ระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการดำเนินการคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ พ.ศ.2559 ไว้เพียงฉบับเดียวอีกด้วย

² สำนักเลขาธิการคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษา สหประชาชาติ และ สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สป., “มรดกโลก (World Heritage)” ย่อหน้าที่ 1, เมษายน 2557, <https://www.bic.moe.go.th/index.php/component/k2/itemlist/category/193-world-heritage>. ค้นวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561.

³ เพ็ญสุภา สุขคตะ ใจอินทร์, “มรดกโลก มรดกเลือด มรดกเรา มรดกลวง”, ใน *มติชนสุดสัปดาห์ ออนไลน์*, ปี 2554, 31, ฉบับที่ 1592, วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์.

⁴ PRINCIPLE 22, THE RIO DECLARATION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT (1992).

⁵ Article 8 (j) , Convention on Biological Diversity 1992: CBD

แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของหลักเกณฑ์สิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนมีการกำหนดกฎเกณฑ์เบื้องต้นไว้ในมาตรา 43 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติเบื้องต้นไว้ว่า “บุคคล และชุมชนย่อมมีสิทธิในการอนุรักษ์ พื้นฟู หรือส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม ทั้งของท้องถิ่นและของชาติและการจัดการ บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติและการที่บุคคล หรือประชาชนเข้าชื้อกันเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐให้ดำเนินการอันใดจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือลดเว้นการดำเนินการอันใดจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชน หรือชุมชน และได้รับแจ้งผลพิจารณาอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ หน่วยงานรัฐต้องพิจารณาข้อเสนอแนะโดยให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยวิธีการที่กฎหมายบัญญัติไว้และจัดให้สวัสดิภาพชุมชน”⁶ บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญได้กรกล่าวถึงสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดจากอำนาจกฎหมายมีการให้อำนาจกับชุมชน และประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และการพิจารณาขอเขตการใช้อำนาจ แต่รัฐจะต้องมีการกำหนดกฎหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับสถานะของสิทธิชุมชน และบทบาทต่อมรดกโลกทางธรรมชาติ การรับรองสิทธิชุมชน ขอเขตของสิทธิชุมชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ เพื่อจะได้มีกลไกอันเป็นเครื่องมือทางกฎหมายให้ช่วยต่อการเข้าถึงเกี่ยวกับการตีความ และการบังคับทางกฎหมายต่อหน่วยงานและประชาชนให้เข้ามามีส่วนกับรัฐอย่างยุติธรรมและก่อให้เกิดสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์บริเวณมรดกโลกทางธรรมชาติ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาประเด็นตามกฎหมายทั้งหมดมี 2 ประการ กล่าวคือประการแรก ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน และประการที่สอง การขาด

กลไกของสิทธิชุมชนในการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมายตลอดจนนำกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศมาวิเคราะห์กับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในกฎหมายไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ประวัติความเป็นมา สิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ
2. เพื่อศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ ได้แก่ มาตรการกฎหมายออสเตรเลีย และมาตรการกฎหมายอินเดีย เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับบริบททางกฎหมายไทย
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ
4. เพื่อเสนอแนะหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ

สมมุติฐานการวิจัย

ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิก และได้ลงนามตามอนุสัญญาว่าด้วยมรดกโลกทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ ส่งผลอนุวัติเป็นกฎหมายภายใน กล่าวคือระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการดำเนินการคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ พ.ศ. 2559 ซึ่งระเบียบดังกล่าวไม่มีกฎหมายในการคุ้มครองให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้าไปคุ้มครองพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ นอกจากนี้จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่าปัญหาทางกฎหมายเกิดขึ้นจากกฎหมายไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาครัฐวางกฎเกณฑ์ในการอนุรักษ์ การดูแล การสงวนรักษา และการฟื้นฟูบริเวณพื้นที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ อุทยานแห่งชาติป่าแก่งกระจาน และพื้นที่มรดกโลกห้วยขาแข้ง

⁶ มาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

จึงถือได้ว่าไม่มีกฎหมายรองรับให้ชุมชน และประชาชน
ท้องถิ่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในแหล่งพื้นที่มรดกโลกทาง
ธรรมชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายสิทธิ
ชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดก
โลกทางธรรมชาติ โดยศึกษาและวิเคราะห์ กฎหมายระหว่าง
ประเทศ อันได้แก่อนุสัญญาว่าด้วยคุ้มครองมรดกโลก
ทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ ปฏิญญาริโอ อนุสัญญาว่า
ด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ กฎหมายของต่างประเทศ
อันได้แก่มติของเครือรัฐออสเตรเลีย และกฎหมายของ
สาธารณรัฐอินเดีย และศึกษากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ.2534
พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณค่าสิ่งแวดลอมแห่งชาติ
พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ.2484 และระเบียบ
ของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการดำเนินการตามอนุสัญญา
ว่าด้วยคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ
พ.ศ. 2559

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินวิจัยเอกสาร (Documentary
Research) ค้นคว้า และวิจัย ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลจาก
เอกสารต่าง ๆ ประกอบด้วย ตำรา บทบัญญัติของกฎหมาย
ระเบียบ และข้อบังคับที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น บทความ
เอกสารประชุม สัมมนา งานวิจัย วารสาร หนังสือ ข้อมูลจาก
Internet ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมถึงรายงานการ
วิจัย และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความเห็นทาง
กฎหมาย และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่
ของหน่วยงานต่างๆ อาทิ คุณภาณุเดช เกิดมะลิ เลขาธิการ
ของมูลนิธิสืบนาเคสเสถียร คุณวรรณภา สดการ และ
คุณสิริภูมิ บุญทิพย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ กรมอุทยาน

แห่งชาติเขาใหญ่ นายมานะ เพิ่มพูน หัวหน้าอุทยานป่า
แก่งกระจาน คุณพงษ์ศักดิ์ ม่วงงาม เจ้าหน้าที่การมีส่วนร่วม
ของอุทยานป่าแก่งกระจาน และคุณรัตนกวี บุญเมฆ
เจ้าหน้าที่ขององค์กรระหว่างประเทศเพื่อการอนุรักษ์
ธรรมชาติ (International Union for Conservation of
Nature) หรือเรียกว่า IUCN เพื่อนำมาใช้ในการศึกษา
วิเคราะห์หาข้อสรุปทางการศึกษา และเสนอแนะแนวทางที่
ควรแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

สรุปผลการวิจัย

สิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติจะเกิดขึ้น
ได้ต่อเมื่อกฎหมายที่ใช้บังคับในปัจจุบันต้องมีความชัดเจน
มากยิ่งขึ้น และกฎหมายดังกล่าวจะต้องมีการกลไกที่ออกมา
รับรองถึงขอบอำนาจทางกฎหมาย โดยการนำแนวความคิด
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาว่าด้วยคุ้มครองมรดกโลก
ทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติ ประกอบกับการนำ
หลักเกณฑ์ของสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
เพื่อก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ในการก่อให้เกิดสิทธิเสรีภาพ
ของบุคคลย่อมมีสิทธิในการอนุรักษ์ พื้นฟู หรือส่งเสริมภูมิ
ปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีต
ประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่นและของชาติ และ
การจัดการ บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร
ในพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ และความหลากหลายทาง
ชีวภาพอย่างสมดุล ซึ่งชุมชนและประชาชนมีสิทธิในการ
กำหนด กฎกติกา ในการบริหารจัดการพื้นที่มรดกโลกทาง
ชาติ รวมถึงการกำหนดให้สมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ โดยนำแนวความคิดที่ได้รับสืบทอด
มาจากบรรพบุรุษเกี่ยวกับวัฒนธรรม จารีตประเพณี
ความเชื่อ พิธีกรรมของชุมชนมาผสมผสานปรับใช้กับ
การดำรงชีวิตของชุมชน และประยุกต์แนวความคิดโดยศึกษา
ความรู้มาใช้กับชีวิตภายในชุมชน นอกจากนี้ชุมชนมีสิทธิเข้า
ร่วมกับรัฐเกี่ยวกับการให้คำแนะนำข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน
ความเห็นในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ รวมถึง
ทำหน้าที่คอยสอดส่องดูแลผู้ซึ่งละเมิดกฎเกณฑ์ของสิทธิ

ชุมชนหรือทำลายทรัพยากรในพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ ดังกล่าว

จากการศึกษาสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติเป็นการแสดงสถานะสิทธิตามกฎหมายซึ่งจะเห็นได้จากชุมชน และประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ อนุรักษ์ หรือสงวนไว้ซึ่งมรดกโลกทางธรรมชาติ โดยที่รัฐเข้ามาให้การสนับสนุน ส่งเสริมการใช้กฎหมายให้มีการรับรองซึ่งสิทธิและหน้าที่ของประชาชน จึงเป็นการเคารพต่อสิทธิ ภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิมตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ และถือได้ว่าก่อให้เกิดกระบวนการทางกฎหมายในการให้ชุมชน ประชาชน และชนเผ่าพื้นเมืองที่อาศัยอยู่ในบริเวณพื้นที่ดังกล่าวในการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ ทำให้รัฐมีการตระหนักถึงความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าวตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ซึ่งเป็นการรับรองสถานะชุมชน และประชาชนเป็นผู้มีสิทธิตามกฎหมายไทย จึงเป็นการก่อให้เกิดสิทธิชุมชน และกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนกับรัฐอย่างถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่ามีปัญหากฎหมายเกี่ยวกับเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ ซึ่งมีทั้งหมด 2 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

สิทธิและเสรีภาพของชุมชน และประชาชนในการเข้าไปคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ ซึ่งหมายความว่าสิทธิของชุมชน และประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณภายนอกแหล่งมรดกโลกทางธรรมชาติ หรือสิทธิของชุมชน หรือประชาชนที่อาศัยอยู่ตามแนวประชิดขอบชายแดน หรือสิทธิของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บริเวณแหล่งมรดกโลกทางธรรมชาติ หรือสถานที่ที่กำลังจะเตรียมขึ้นทะเบียนมรดกโลกหรือ

สิทธิของชุมชนท้องถิ่นที่อาศัยอยู่บริเวณพื้นที่ดังกล่าวเป็นระยะเวลามาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษเข้ามาคุ้มครองแหล่งมรดกโลกทางธรรมชาติ ซึ่งความหมายของการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ หมายถึง รัฐมอบสิทธิแก่ประชาชนทุกคนในการอนุรักษ์ การบำรุงรักษา การบริหารจัดการการป้องกัน การฟื้นฟู การพัฒนา และการใช้ประโยชน์จากแหล่งมรดกโลกทางชาติ”ในฐานะที่ชุมชน หรือประชาชนเป็นผู้ทรงสิทธิที่มีอำนาจต่อรองกับรัฐในการกำหนดกฎกติกา หรือมาตรการทางกฎหมายร่วมกับทุกฝ่ายให้เข้ามาร่วมพิจารณาถึงสิทธิ และเสรีภาพในการบริหารจัดการในพื้นที่ไม่ว่าจะเข้าไปก่อนขึ้นทะเบียน หรือภายหลังขึ้นทะเบียนมรดกโลกทางธรรมชาติตามที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นดังกล่าวต่อไป

หากพิจารณาเกี่ยวกับกฎหมายไทยไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่นเดียวกัน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 57 (2) บัญญัติเบื้องต้นไว้ว่า “รัฐต้องอนุรักษ์ คุ้มครอง บำรุงรักษา ฟื้นฟู บริหารจัดการ และใช้หรือจัดให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ ให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยต้องให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการและได้รับประโยชน์จากการดำเนินการดังกล่าวด้วยตามที่กฎหมายบัญญัติ”⁷ จึงถือได้ว่ารัฐได้จำกัดสิทธิเสรีภาพกับคนในชุมชนโดยเป็นการบังคับให้ชุมชน และประชาชนไม่สามารถดำรงอยู่ในบริเวณพื้นที่มรดกโลก และต้องทำตามคำสั่งของรัฐหรือเจ้าหน้าที่รัฐฝ่ายเดียว โดยมิได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งคนในชุมชนที่อาศัยอยู่พื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติมิได้เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ คุ้มครอง บริหารจัดการในพื้นที่มรดกโลกได้มากนัก ยิ่งขึ้น จึงทำให้ชุมชน และประชาชนไม่สามารถเข้าถึงสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์มรดกโลกทางธรรมชาติ บางครั้งอำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐเป็นการละเลยในปฏิบัติหน้าที่โดยการไม่เข้ามาดูแลพื้นที่มรดกโลก

⁷ มาตรา 57 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

ทางธรรมชาติ ทำให้เกิดการทำลายพื้นที่ป่ามรดกโลก ไม่ว่าจะเป็นสมัยก่อน หรือปัจจุบันจะมีการสัมปทานป่า หรือการใช้พื้นที่มากในการขยายตัวของพืชพาณิชย์ การเจริญเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้ามามีครอบครอง การตัดไม้หรือการเก็บผลผลิตในพื้นที่ดังกล่าวมาจากบุคคลภายนอก หรือคนในชุมชนไม่สามารถเข้าถึงสิทธิชุมชน และไม่มีการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง จึงเป็นการไม่จัดการบริหารจัดการมรดกโลกอย่างถูกต้อง โดยรัฐมิได้การรับรองสิทธิของประชาชนอย่างเต็มที่ จึงเป็นการไม่สามารถพิสูจน์สิทธิของชุมชน หรือประชาชนเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมาย⁸ นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งอาณาจักรไทยวางหลักเกณฑ์กฎหมายในเบื้องต้น ถือได้ว่าไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้มีความสะดวกในการตรากฎหมายลำดับศักดิ์ต่ำกว่า จึงจำเป็นต้องอาศัยบทบัญญัติหลักกฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งหรือกฎหมายทั่วไปเข้ามาตีความทางกฎหมาย หรือใช้บังคับทางกฎหมายสิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติต่อไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามปัจจุบันพบกับปัญหาความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางกฎหมายไทย รวมถึงการไม่มีกฎหมายบัญญัติออกมาเพื่อรองรับสถานะทางกฎหมายของ คำว่า “ชุมชน” “ชุมชนท้องถิ่น” หรือ “ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม” ซึ่งรวมถึงไม่มีการรับรองใน “สิทธิดั้งเดิมของชุมชน” หรือประชาชนสืบเนื่องจากชุมชน หรือประชาชนบางกลุ่มที่อยู่ในบริเวณพื้นที่มิได้มีการใช้สิทธิอย่างถูกต้อง จึงถือว่ากฎหมายที่มีอยู่ย่อมมิได้มีการครอบคลุมถึงสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่ให้ชุมชนและประชาชนเข้ามาสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมในการ

⁸ ภาณุเดช เกิดมะลิ, เลขานุการของมูลนิธิสืบนาคะเสถียร, มูลนิธิสืบนาคะเสถียร, เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561, การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิสืบนาคะเสถียรเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ.

คุ้มครองและการอนุรักษ์มรดกโลกทางธรรมชาติมากยิ่งขึ้น⁹

จากประเด็นตามปัญหากฎหมายดังกล่าวข้างต้น พบว่าปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ ระหว่างก่อนขึ้นทะเบียน และหลังจากการขึ้นทะเบียนมรดกโลกทางธรรมชาติ ซึ่งปัญหาหลังขึ้นทะเบียนมรดกโลกที่พบในบริเวณพื้นที่ทุ่งใหญ่-เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง และอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่เกี่ยวกับปัญหาถึงลดการใช้ประโยชน์จากพื้นที่อนุรักษ์เขตแนวกันชน (Buffer Zone) จากการสำรวจพื้นที่มรดกโลกทุ่งใหญ่-ห้วยขาแข้ง รอบ 20 ปี ระหว่างปี 2534 ถึง 2554 พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงสภาพพื้นที่ป่า จึงทำให้เกิดขยายตัวของพื้นที่เกษตรมากกว่าพื้นที่อยู่อาศัย และพื้นที่ของการอนุรักษ์ที่ไม่มีชุมชนที่อาศัยอยู่ในบริเวณเขตรักษาพันธุ์สัตว์¹⁰ แต่ถึงอย่างไรก็ตามกฎหมายไทยมิได้กำหนดถึงแนวเขตกันชนของพื้นที่อย่างชัดเจนว่า พื้นที่บริเวณใดที่ควรควบคุมเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งประชาชนสามารถใช้สอย หรือใช้ประโยชน์จากพื้นที่มรดกโลก ปัจจุบันเขตแนวกันชนของพื้นที่มรดกโลกเข้าไปประชิดขอบชายแดนของชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในบริเวณดังกล่าว ทำให้ชุมชน หรือประชาชนไม่สามารถเข้าไปใช้พื้นที่หรืออนุรักษ์พื้นที่ดังกล่าวได้ซึ่งเป็นปัญหาที่ไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพดังกล่าวข้างต้น และเป็นขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 กำหนดให้ชุมชนหรือประชาชนมีสิทธิการใช้ประโยชน์ในพื้นที่สิ่งแวดล้อมภายในบริเวณมรดกโลกทางธรรมชาติ นอกจากนี้ยังพบปัญหาทางกฎหมายในบริเวณผืนป่าดงพญาเย็น-เขาใหญ่เกี่ยวกับการบริหารจัดการพื้นที่ดังกล่าวอย่างผิดกฎหมาย

⁹ สวรรค์ สุขศรี, “สิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้”, (2554), ค้นวันที่ 1 เมษายน 2561 จาก http://krc.net/imageupload/23902/P_Forest.pdf.

¹⁰ สุชาติ โกชฌงค์ และคณะ, การติดตามการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ป่าไม้และความสมบูรณ์ของ สัตว์ป่าในพื้นที่มรดกโลกทุ่งใหญ่ - ห้วยขาแข้ง, ส่วนสารสนเทศด้านอนุรักษ์สัตว์ป่า สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, (2555) .

ไม่ว่าจะเป็นการลักลอบตัดไม้พะยุง การทิ้งขยะ และการรุกรานพื้นที่มรดกโลก เมื่อกลับมาศึกษาแผนแม่บทการจัดการพื้นที่ดังกล่าวพบว่ากฎหมายไทยยังไม่ครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการพื้นที่ดังกล่าว¹¹ ซึ่งพิจารณาจากพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 พบว่าการตรากฎหมายส่วนใหญ่มิได้ระบุถึงการจัดการพื้นที่ชุมชนในแหล่งมรดกโลก และเป็นการจำกัดเสรีภาพทางกฎหมายของประชาชน หรือสิทธิชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการอนุรักษ์พื้นที่มรดกโลก¹² เมื่อมาพิจารณาสิทธิเสรีภาพของชุมชนบริเวณอุทยานป่าแก่งกระจาน ซึ่งพบกับปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนในการคุ้มครองพื้นที่อนุรักษ์ เช่นเดียวกันเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์กับที่ดิน โดยเฉพาะชุมชนชาวกะเหรี่ยงจากมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติอุทยานพ.ศ. 2504 วางหลักไว้ว่า “ห้ามมิให้บุคคลใดกระทำการเก็บหาของป่า หรือทรัพยากรธรรมชาติ หรือทำให้พื้นที่ภายในเขตอุทยานเปลี่ยนแปลงไป” ดังกล่าว จึงย่อมเป็นการขัดต่อมาตรา 57 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ต่อมาพิจารณาเพิ่มเติมในมาตรา 43 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดถึง “บุคคลต้องมีสิทธิ...”¹³ ซึ่งเป็นสิทธิของประชาชนทั่วไปแต่ไม่ได้หมายความว่าสิทธิชุมชน และประชาชนเข้าถึงสิทธิหน้าที่ของได้ยากมากขึ้น ถือว่า “ยังไม่มีกฎหมายใดในการกำหนดกรอบ หรือกฎกติกา หลักเกณฑ์ และการวางนโยบายในด้านต่างๆ ที่รัฐมอบอำนาจให้ประชาชน หรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติอย่าง

ยั่งยืน” ดังนั้นปัญหาความไม่ชัดเจนของสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนพบว่ากฎหมายไทยไม่ได้มีบทบัญญัติในเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน เกี่ยวกับสถานะของชุมชนตามกฎหมาย รวมถึงไม่มีการรองรับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน และเมื่อพิจารณาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 และมาตรา 16 และมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ.2504 จึงเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวคงมีความไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุม และบุคคลในชุมชนไม่มีการอนุรักษ์ คุ้มครอง พื้นฟูและการจัดการบริหารพื้นที่มรดกโลก และการใช้อำนาจของประชาชนไม่สามารถเข้าไปใช้สิทธิดังกล่าวในการอนุรักษ์แหล่งมรดกโลกทางธรรมชาติ ซึ่งถือว่าเป็นการขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ประการที่สอง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการขาดกลไกของสิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความหมายของกลไกของสิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึงรัฐให้อำนาจทางกฎหมายเป็นช่องทางเปิดโอกาสให้ชุมชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ การจัดการทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงมรดกโลกทางธรรมชาติ¹⁴ ร่วมกับรัฐ หรือองค์กรส่วนท้องถิ่น จึงเป็นทำให้ชุมชน และประชาชนสามารถรับรองสิทธิตามสภาพ และสิทธิตามกฎหมาย¹⁵ ให้ชุมชน หรือประชาชนเข้ามาใช้สิทธิของตนในการเข้าไปคุ้มครองแหล่งมรดกโลกทางธรรมชาติที่ได้รับการขึ้นทะเบียน และกำลังจะเตรียมขึ้นทะเบียนมรดกโลก ซึ่งความหมายของ “การรับรองสภาพทางกฎหมาย” หมายถึงการคุ้มครองสิทธิของประชาชนตามสถานะทางกฎหมาย

¹¹ อุษณีย์ อัครกาญจนกิจ, การคุ้มครองผืนป่าดงพญาเย็น เขาใหญ่ ในฐานะที่เป็นมรดกโลกทางธรรมชาติ, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553), หน้า 86.

¹² กฤษฎา บุญชัย, การปฏิรูปกฎหมายเพื่อเสริมสร้างพลังสังคมด้านสิทธิมนุษยชน (Check Lists ด้านกฎหมายทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า), (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายภายใต้คณะกรรมการเฉพาะเรื่องที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2558), หน้า 58.

¹³ มาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

¹⁴ ศักดิ์ณรงค์ มงคล, “สมมติฐานเรื่องที่มาของปัญหาหลักของการร่วมจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างรัฐและชุมชน”, ท่าพระจันทร์สหวิทยาการปริทัศน์, (8 พฤศจิกายน 2553): 1.

¹⁵ นิตยา โพธิ์นอก, การวิเคราะห์นโยบายเกี่ยวกับสิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ.2475 – 2557, สำนักพิมพ์นักวิจัย และพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า, (2555 ถึง 2556): 143.

ของสิทธิเสรีภาพของชุมชน และประชาชน¹⁶ รวมถึงชุมชนท้องถิ่นและชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ซึ่งได้รับการคุ้มครองดังกล่าวอันเป็นการรับรองโดยผลของกฎหมายที่ให้อำนาจจึงทำให้เป็นผู้ทรงสิทธิตามกฎหมาย เดิมรัฐให้อำนาจกับชุมชน และประชาชนในการให้สิทธิในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติได้ด้วยตนเอง แต่ปัจจุบันรัฐเกิดความเป็นรัฐ และมีการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับการใช้อำนาจทางปกครองของรัฐ โดยรัฐมีอำนาจเหนือชุมชน และประชาชน และทำหน้าที่เป็นผู้จัดสรรทรัพยากรให้ประชาชน จึงเป็นการเกิดปัญหาเกี่ยวกับการขาดกลไกเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดสรรอำนาจบางส่วน เพื่อต้องการส่งต่ออำนาจไปยังประชาชน เพื่อมีวัตถุประสงค์ให้ชุมชน หรือประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการ และส่งเสริมการอนุรักษ์ ทำให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างประชาชน และชุมชนที่อาศัยบริเวณแหล่งมรดกโลกก่อให้เกิดแนวทางการบริหารจัดการพื้นที่มรดกโลกดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม” ทั้งนี้ระบบกลไกดังกล่าว ถือได้ว่าการใช้อำนาจอธิปไตยอีกประการหนึ่งในการผลักดันให้เกิดกฎหมายที่รองรับในระดับประชาชน และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่สามารถเข้าถึงกฎหมายได้ง่ายและสามารถบังคับทางกฎหมายใช้ได้อย่างถูกต้องและยุติธรรม¹⁷

ทั้งนี้กลไกการบังคับใช้กฎหมายสิทธิชุมชนที่เกิดขึ้นนั้น เห็นได้จากยังไม่มีส่วนร่วมของประชาชนพื้นที่มรดกโลก และเป็นการขาดกลไกเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย เนื่องจากปัจจุบันการใช้บังคับตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และกฎหมายอื่นๆ ยังมิได้ให้อำนาจกับชุมชนและประชาชนในการอนุรักษ์ คุ้มครอง สงวนรักษาซึ่งมรดกโลกทางธรรมชาติได้อย่างเต็มที่ซึ่งกฎหมายลำดับรองมีความขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญก่อให้เกิดปัญหาการใช้กฎหมายที่ไม่เป็นธรรม ขอยกตัวเช่นการศึกษาเปรียบเทียบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช

2560 มาตรา 43 (2) และมาตรา 309 วรรคหนึ่ง และมาตรา 265 วรรคสอง¹⁸ และคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ 64 /2557 ข้อ 1¹⁹ รวมถึงผู้เขียนให้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิสืบนาคะเสถียร และสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่อุทยานป่าแก่งกระจาน พบว่ากฎหมายทั้งหมดนี้ที่มีความขัดแย้งกันเองตามบทบัญญัติ โดยคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิจับกุมประชาชนคนที่ใช้ประโยชน์จากพื้นที่มรดกโลก แต่คำสั่งดังกล่าวเป็นมอบอำนาจให้กับเจ้าหน้าที่มากเกินไป โดยมีได้คำนึงถึงความเห็นของประชาชนในชุมชนพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ หรือมิได้ให้สิทธิประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับมรดกโลกทางธรรมชาติ จึงถือได้ว่าคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติมีการขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีกฎหมายบางฉบับที่บัญญัติมาใช้บังคับในปัจจุบันย่อมไม่เอื้อต่อการให้อำนาจของเจ้าหน้าที่ในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับประชาชนในการอนุรักษ์ คุ้มครอง และบริหารจัดการพื้นที่มรดกโลก รวมถึงเจ้าหน้าที่มิได้เข้าไปทำกิจกรรมการจัดการพื้นที่มรดกโลกร่วมกับบุคคลภายในชุมชนดังกล่าวเช่นเดียวกันไม่ว่าจะเป็นมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติป่าสงวน พ.ศ.2507²¹ และมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535²² เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้อำนาจกับอธิบดีสั่งการไปที่เจ้าพนักงานโดยชุมชนอยู่ภายใต้ความควบคุมของรัฐ จึงเป็นการบังคับ ชุ้เชื้อ ขั้ปไล่ชุมชนให้ออกจากบริเวณพื้นที่มรดกโลก ซึ่งเป็นบริเวณพื้นที่ชุมชนและประชาชน

¹⁸ มาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ 2560.

¹⁹ ข้อ 1, คำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 64 /2557 , เรื่อง การปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้.

²⁰ ข้อ1 ของคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 64 /2557 , เรื่อง การปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้.

²¹ มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติป่าสงวน พ.ศ. 2507.

²² มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535.

¹⁶ โกเมท ทองกัญญ์, *เรื่องเดิม*, หน้า 7.

¹⁷ สำนักงานสภาพัฒนาการเมือง, *ข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และการแก้ไขปรับปรุงร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*, (กรุงเทพมหานคร: ปีทีเอสเพรส, 2558).

อาศัยอยู่ในพื้นที่มาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน นอกจากนี้รัฐมิได้มี การส่งเสริม สนับสนุน การให้ความช่วยเหลือ การเจรจา และรวมถึงมิได้เปิดโอกาสให้ชุมชนและประชาชนแสดงความคิดเห็นในการจัดการบริหารพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ ร่วมกับรัฐ จึงเป็นการขาดกระบวนการทางกฎหมายในเข้าสู่หลักเกณฑ์ของสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการคุ้มครอง การอนุรักษ์ และการใช้แนวความคิดและหลักเกณฑ์มรดกโลกทางธรรมชาติได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ปัจจุบันกลไกกฎหมายมีการให้สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรองสภาพสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนมากยิ่งขึ้น แต่กฎหมายบางฉบับที่ใช้บังคับยังคงมีความขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เช่นคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 64 /2557 ข้อ 1 และ มาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติป่าสงวน พ.ศ. 2507 และ มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 เป็นบทบัญญัติกำหนดให้รัฐใช้อำนาจทางกฎหมายฝ่ายเดียวในการบังคับให้ชุมชน และประชาชนไม่สามารถมีสิทธิในการบริหารจัดการในพื้นที่มรดกโลก และเป็นการแสดงอำนาจฝ่ายเดียวของรัฐในการกำหนดพื้นที่อยู่อาศัยของชุมชนชุมชนท้องถิ่น และชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมมิได้อยู่ตามวิถีการดำรงชีวิตจารีตประเพณี สังคม และวัฒนธรรม จึงเป็นบทบัญญัติกฎหมายเพื่อออกมารองรับอำนาจทางกฎหมายของรัฐฝ่ายเดียว โดยอำนาจส่วนใหญ่ไปอยู่กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นเหตุให้ชุมชน หรือประชาชนมิได้เข้าถึงสิทธิและเสรีภาพดั้งเดิมของชุมชน และประชาชนตามกฎหมาย จึงเป็นการขาดกลไกสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

แนวทางการแก้ไขปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ ซึ่งผู้เขียนขอเสนอแนะความเห็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ประการแรก ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของสิทธิเสรีภาพของชุมชน และการมีส่วนร่วมประชาชนเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของชุมชนและประชาชนโดยกฎหมายมิได้บัญญัติถึงสถานะทางกฎหมายให้มีความชัดเจน และทำให้กฎหมายเข้าถึงได้ยาก จึงมีรายละเอียดดังนี้

1) สถานะและขอบเขตของผู้ทรงสิทธิตามกฎหมาย แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนยังมีความจำเป็นต้องมีการระบุความหมายของชุมชน ชุมชนท้องถิ่น และชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมให้มีความเหมาะสมในกฎหมายฉบับนี้ เพื่อให้ชุมชนดังกล่าวข้างต้นมีฐานะเป็นผู้ทรงสิทธิโดยชอบตามกฎหมายก่อให้เกิดสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนยกตัวอย่างเช่น

“ชุมชน หมายความว่า กลุ่มบุคคลที่มีวิถีชีวิตซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมโดยมีความสำนึกรับผิดชอบหรือผลประโยชน์ในการอยู่ร่วมกัน

ชุมชนท้องถิ่น หมายความว่า กลุ่มบุคคลที่มีวิถีซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมโดยมีความสำนึกรับผิดชอบหรือผลประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ หรือท้องถิ่น

ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม หมายความว่า กลุ่มบุคคลที่มีวิถีซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมโดยมีความสำนึกรับผิดชอบ หรือผลประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ หรือท้องถิ่น โดยยังคงดำรงชีวิต จารีตประเพณี ภูมิปัญญา หรือวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมหรือดั้งเดิมหรือแบบพื้นบ้านสืบทอดกันมา”

2) การกำหนดถึงการรับรองในสิทธิชุมชน เกิดขึ้นจากการที่รัฐให้ความสำคัญกับชุมชนและประชาชนให้มีการอนุรักษ์ และสงวนไว้ซึ่งมรดกโลกทางธรรมชาติ โดยการนำหลักเกณฑ์แบบวิถีชีวิตของบุคคล กับหลักการบริหารของรัฐเข้ามาผสมผสานกัน ซึ่งชุมชนมีสิทธิเสรีภาพตามที่ชุมชนหรือประชาชน พึงจะได้รับตามกฎหมายอย่างยุติธรรม เช่น การรับรองในสภาพบุคคลตามกฎหมาย หรือ ชุมชนมีสิทธิเก็บกิน หรือการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในบริเวณพื้นที่

บริเวณมรดกโลกทางธรรมชาติได้ในบางพื้นที่ หรือสามารถครอบครองพื้นที่ได้เพียงบางส่วน

3) การกำหนดขอบเขตของสิทธิชุมชน ในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ ซึ่งมีความสำคัญต่อรัฐในการกำหนดเขตพื้นที่อนุรักษ์ที่สามารถให้ ชุมชนและประชาชนสามารถเข้าทำประโยชน์จากพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม โดยรัฐมีการกำหนดนโยบายเพิ่มเติม “หากบุคคลหรือประชาชน เข้าไปครอบครอง หรือทำประโยชน์ในพื้นที่ เช่น เก็บของป่า หรือล่าสัตว์ เป็นต้น ชุมชนและประชาชน จะต้องทำการปลูกป่าทดแทน หรือการกำหนดพื้นที่เฉพาะพันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ในบริเวณดังกล่าว โดยมีกำหนดระยะเวลาในการทำประโยชน์จากพื้นที่ เพื่อต้องการพันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์สามารถดำรงชีวิตอยู่กับธรรมชาติ ซึ่งชุมชนหรือประชาชนอาจจะไม่เข้าไปรบกวนพื้นที่ดังกล่าวและทำให้ทรัพยากรมีความอุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และมีการกำหนดโทษในกรณีที่ชุมชน หรือ “หากบุคคลใดฝ่าฝืน จะต้องระวางโทษปรับ 100,000 บาท และทำประโยชน์ต่อสถานที่มรดกโลกทางธรรมชาติ เป็นระยะเวลา 1 ปี”

ประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการขาดกลไกทางกฎหมายของสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ แบ่งออก 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทแรก บทบาทของรัฐกับการส่งเสริมสิทธิชุมชน ในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ มีดังนี้

1) ขอบเขตการตรากฎหมาย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดให้สิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถบังคับใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ ซึ่งต้องมีการบัญญัติจัดเป็นกฎหมายในพระราชกฤษฎีกาของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือการตรากฎหมายเป็นมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว เพื่อมีวัตถุประสงค์กำหนดบทบาท สถานะทางกฎหมายของชุมชน และประชาชนให้มีสิทธิ และเสรีภาพรวมถึงการกำหนดหน้าที่ของรัฐในการส่งเสริม และสนับสนุนชุมชนและประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจร่วมกับรัฐได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิชุมชน

กลไกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสิทธิชุมชน การวินิจฉัยสิทธิชุมชน เป็นต้น จึงทำให้กฎหมายที่ชัดเจนให้เกิดมีความเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น ง่ายต่อการศึกษาค้นคว้าและทำให้กฎหมายนั้นเป็นปัจจุบันที่สามารถนำไปใช้ได้

2) การกำหนดบทบาทของรัฐเกี่ยวกับการรับรองสภาพบุคคลทางกฎหมาย ซึ่งเป็นการกำหนดให้ชุมชน ชุมชนท้องถิ่น และชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม เป็นผู้ทรงตามกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และสามารถมีสิทธิในพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ โดยอาจจะกำหนดถึงสถานะของบุคคลที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มรดกโลกดังกล่าว หรือมีสิทธิครอบครอง หรือใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ดังนี้

“ข้อแรก อาศัยอยู่ในพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ พื้นที่อุทยานแห่งชาติ หรือพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ หรือพื้นที่ป่าของประเทศ ซึ่งเป็นระยะเวลายาวนาน เนื่องจากว่ากฎหมายมิได้มีการรับรองถึงสภาพของบุคคลว่าประชาชนที่อาศัยในชุมชนท้องถิ่นอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลานานเพียงใด หรืออยู่มาก่อนขึ้นทะเบียนมรดกโลกหรือขึ้นเป็นอุทยานแห่งชาติหรือไม่ ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจของรัฐในการกำหนดกรอบระยะเวลาว่า ประชาชนอาศัยอยู่ในบริเวณดังกล่าวมาไม่น้อยกว่า 30 ปี เป็นการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประชาชนเข้ามาอยู่ในระยะเวลาที่ยาวนาน มิใช่เพิ่งย้ายหรืออพยพเข้ามาใหม่ จึงถือได้ว่าเป็นการขยายอาณาเขตของประชากรในท้องถิ่น และอาจจะส่งต่อปัญหาการรุกรานพื้นที่ป่ามรดกโลกทางธรรมชาติมากยิ่งขึ้น

ข้อสอง หรืออาศัยอยู่มาตั้งแต่ก่อนที่จะมีการประกาศมติคณะรัฐมนตรี 30 มิถุนายน 2541 กล่าวคือ เป็นการสำรวจชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ว่าอยู่มาก่อนหรือหลังประกาศ ซึ่งหากชุมชนที่อยู่มาก่อน หรือหลังจากประกาศเขตป่าอนุรักษ์ รัฐจะให้สิทธิรับรองของชุมชน แต่ยังไม่ให้เอกสารสิทธิดังกล่าว

ข้อสาม หรือมีการพิสูจน์ถึงสิทธิของชุมชน ดังกล่าวจากหน่วยงานของรัฐ หรือคณะกรรมการชุมชน จะต้องมีการสำรวจข้อมูลของชุมชนที่อาศัยอยู่ในบริเวณดังกล่าวโดยอาศัยประกาศมติคณะรัฐมนตรี 30 มิถุนายน 2541

ข้อสี่ เข้าร่วม และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาของชุมชนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อต้องการให้ ประชาชนท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมกับการกำหนดกลไก ร่วมกับรัฐ

ข้อห้า จะต้องทำหน้าที่การอนุรักษ์ บริหารจัดการ และสงวนรักษาในพื้นที่ดังกล่าวร่วมกับ หน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นการดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม กับ รัฐได้อย่างเหมาะสม มีกิจกรรมของชุมชนต่างๆ ตั้งอยู่บน พื้นฐานของความคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติต่อไป”

3) การกำหนดหน่วยงาน หรือองค์กร ที่รับผิดชอบในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลก ทางธรรมชาติ เกิดขึ้นจากหน่วยงานที่รับผิดชอบดังกล่าว มีหลากหลายองค์กร และการใช้อำนาจทางกฎหมาย ก่อให้เกิดการทับซ้อนกัน และยากต่อการเข้าถึงกฎหมาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ควรจะลดบทบาทขององค์กรส่วนท้องถิ่นให้มี อำนาจดูแลโดยส่วนร่วม แต่จะไม่มีบทบาทในการเข้าไปดูแล มรดกโลกทางธรรมชาติและการกำหนดอำนาจให้กรม อุทยานสัตว์ป่าและพันธุ์พืชในเขตพื้นที่มรดกโลก ทางธรรมชาติ และกรมป่าไม้ เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน ในการ ดูแลเกี่ยวกับสิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนใน พื้นที่ดังกล่าว โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยสิทธิ ชุมชน โดยมีอธิบดีของกรมอุทยาน หรือกรมป่าไม้เป็น ประธานกรรมการ และให้หัวหน้าของชุมชน ที่มาจากการ เลือกตั้งภายในชุมชน เป็นรองกรรมการ และกรรมการฝ่าย ต่างๆ อาจจะกำหนดมาจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแทนของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตัวแทนจากกระทรวงยุติธรรม ตัวแทนจากกระทรวงมหาดไทย ตัวแทนจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นกรรมการ และตัวแทน จากชุมชน และประชาชน ฝ่ายละ 7 คน เพื่อกำหนดกรอบ กฎกติกาในการส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนระหว่าง ชุมชน ประชาชน และรัฐ เป็นหน่วยงานกลางที่เป็นตัวกำหนดแผนและ ยุทธศาสตร์ที่เกิดขึ้นในกำหนดขอบอำนาจ และให้สิทธิแก่ ชุมชน และประชาชนโดยรอบพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ อย่างถูกต้อง

4) การกำหนดอำนาจของเจ้าหน้าที่ในการ มีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ โดยการให้อำนาจกับเจ้าหน้าที่ของกรมอุทยาน สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และกรมป่าไม้ มีอำนาจจับกุม หรือกักขัง บุคคล บุคคลต่างด้าว ที่เข้ามาลักลอบ ครอบครอง การใช้ประโยชน์ จากพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติไว้เบื้องต้น ก่อนที่จะนำเสนอ หน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นผู้พิจารณาต่อไป หรือการกำหนด กฎหมายในการจับกุมบุคคลเหล่านี้ได้ภายในระยะเวลา 7 วัน แต่ไม่มีอำนาจในเรือนจำ หากไม่ได้รับอนุญาตจาก คณะกรรมการวินิจฉัยชุมชน ด้วยเหตุนี้เองรัฐให้อำนาจกับ เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามาสนับสนุนมากกว่าที่จะใช้กำลังบังคับ กับประชาชนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย และสมควรยุติการ ดำเนินการ จับกุม ช่มชู้ คุกคาม ชุมชน หรือประชาชน แต่ทั้งนี้ผู้เขียนเห็นสมควรว่า หากมีข้อพิพาททางกฎหมาย เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระหว่างเจ้าหน้าที่ กับประชาชน มอบอำนาจให้คณะกรรมการชุมชนตั้งผู้ไกล่เกลี่ย ผู้ซึ่งทำหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และเป็นกลาง

ประเภทที่สอง กระบวนการทางกฎหมาย เกี่ยวกับมีส่วนร่วมของประชาชนบริเวณมรดกโลก ทางธรรมชาติ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการกำหนดนโยบาย ในการจัดทำแผนเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วม ของประชาชนบริเวณมรดกโลกทางธรรมชาติ โดยการจะมี การกำหนดวิธี ขั้นตอน อย่างเป็นระบบคล้ายกับวิธีการ จากประสบการณ์ โดย Compact ซึ่งเป็นโครงการการนำเอา ประสบการณ์จากประเทศต่างๆ 8 ประเทศในการจัดการ ชุมชน และประชาชนให้เข้าร่วมในกระบวนการดูแลมรดก โลกทางธรรมชาติในทุกขั้นตอนของกระบวนการมรดกโลก นับตั้งแต่การเสนอชื่อ การจัดการ ติดตาม ตลอดจนการ รายงานผล เพื่อต้องการให้มรดกโลกทางธรรมชาติยังคงมีอยู่ และก่อให้เกิดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำกับ ดูแลมรดกโลกทางธรรมชาติ และรวมถึงการนำคู่มือการมี ส่วนร่วมและจัดการขัดแย้งในป่าตะวันตกของประเทศ เข้า มาประยุกต์หลักเกณฑ์เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการ คุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การเสนอให้ชุมชนเข้าสู่กระบวนการ ด้นกระบวนการเสนอชื่อมรดกโลกทางธรรมชาติอย่างชัดเจน

เพื่อให้รัฐสนับสนุนให้ชุมชน ชุมชนท้องถิ่น และชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม หรือผู้มีส่วนได้เสียมีสิทธิการจัดการ จัดทำบัญชีรายชื่อเบื้องต้น และปกป้องทรัพย์สินทางธรรมชาติ ซึ่งมีการกำหนดทีมงานของหน่วยงานเกี่ยวข้องกับการเสนอชื่อ เช่นกระบวนการวางแผนระดับพื้นที่มรดกโลก .0ทางธรรมชาติ จะต้องกำหนดให้มีผู้ประสานงาน เป็นทีมงานแรกเริ่มทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเสนอชื่อ ผู้นำ หรือผู้จัดทำโครงการ เป็นทีมงานหลัก รวมถึงจัดให้มีที่ปรึกษาจากหน่วยงานต่างๆ เช่นคณะกรรมการวินิจัยสิทธิชุมชน มูลนิธิสืบนาคะเสถียร หรือ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติ (International Union for Conservation of Nature) หรือเรียกว่า “IUCN” มาเป็นแนวทางให้ชุมชน และประชาชนมีสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการเสนอชื่อดังกล่าว

2) การจัดการและการกำกับดูแลมรดกโลกทางธรรมชาติจะต้องนำวิธีการจากประสบการณ์โดย Compact เข้ามาประยุกต์ใช้กับร่วมกับคู่มือจอมป่า และคู่มือการมีส่วนร่วมในผืนป่าตะวันตก ซึ่งอาจจะทำคู่มือเกี่ยวกับการให้ชุมชนเข้าสู่กระบวนการสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติ และระบบในการจัดการและกำกับนั้นจะต้องมีหลักธรรมาภิบาล กล่าวคือเป็นหลักที่มีความชอบธรรม และมีประสิทธิภาพ สร้างเสริมให้ชุมชนและประชาชน รวมถึงฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้ามาสู่การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการระดับความสามารถของชุมชนหรือประชาชนในการจัดการมรดกโลกทางธรรมชาติ รวมถึงการสนับสนุนเงินทุนในการปรับเปลี่ยนภูมิทัศน์โดยรอบระหว่างมรดกโลก และความเป็นอยู่ภายในชุมชนในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งตั้งอยู่บนการอธิบายการทำงานการจัดการดูแลพื้นฐาน และมีความเชื่อถือได้ เพื่อเป็นการปกป้องรักษามรดกโลกทางธรรมชาติให้คงอยู่ถาวรต่อไป

3) การให้ชุมชน และประชาชนให้เข้าสู่การมีส่วนร่วมในการเฝ้าติดตาม และการประเมินผล จึงเป็นเปลี่ยนแปลงเครื่องมือเกี่ยวกับการจัดการ และลดปัญหาทางกฎหมายที่เกิดขึ้น เนื่องจากการรวบรวมข้อมูลทางปฏิบัติการอนุรักษ์มรดกโลกทางเชิงรุกมากกว่าเชิงตั้งรับ

เช่นการให้สร้างความเป็นอยู่ที่ดีระหว่างชุมชน และมรดกโลก โดยการให้บริการระบบนิเวศ การเข้าถึงทรัพยากร และพื้นที่ ซึ่งมีการใช้ประโยชน์มาตั้งแต่ดั้งเดิมโดยบุคคลในท้องถิ่น เป็นต้น ทั้งนี้ประเทศไทยต้องเพิ่มกระบวนการวินิจัยชุมชนเป็นหน่วยงานเฝ้าติดตาม และรวบรวมข้อมูลในการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามาอนุรักษ์ในพื้นที่มรดกโลกต่อไป

4) กระบวนการทางกฎหมายจะต้องมีการเสนอให้ชุมชน ชุมชนท้องถิ่น และชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม และผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการในทุกๆ ขั้นตอน การส่งเสริมจัดให้มีการแสดงความคิดเห็นทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่มรดกโลก ผู้ถือการครอบครองในกรรมสิทธิ์ สามารถเข้าการดูแลมรดกโลกทางธรรมชาติร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้ชุมชน และประชาชนเข้ามาตรวจสอบการใช้อำนาจของหน่วยงานรัฐ และเอกชน หากกรณีหน่วยงานรัฐ และเอกชนกระทำลงไปด้วยการฝ่าฝืน หรือไม่สอดคล้อง หรือไม่สนับสนุนสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนย่อมถือได้ว่ากระทำผิดกฎหมายชุมชน และประชาชนมีสิทธิที่จะฟ้องหน่วยงานรัฐ และเอกชนต่อศาลได้ทันที

ดังนั้นสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองบริเวณพื้นที่มรดกโลกทางธรรมชาติจึงถือได้มีความสำคัญในการอนุรักษ์ การกำกับดูแล การสงวนรักษาไว้ให้มรดกโลกสามารถดำรงอยู่ต่อไป และก่อให้เกิดกระบวนการทางกฎหมายที่ออกมารับรองสิทธิและเสรีภาพของชุมชนและประชาชน ซึ่งรัฐเข้ามาสนับสนุนให้มีการใช้กฎหมายเกี่ยวกับให้สิทธิชุมชน และประชาชนอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

การศึกษางานวิจัยฉบับนี้เกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ ผู้วิจัยพบปัญหาทางกฎหมายทั้งหมด 2 ประการ อันได้แก่ประการแรก ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนธรรมชาติ และปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการขาดกลไกของสิทธิชุมชนและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครองแหล่งมรดกโลกทางชาติ ซึ่งผู้วิจัยมีการนำแนวคิด ทฤษฎี ทางกฎหมายนำมาสู่

การวิเคราะห์สภาพปัญหาทางกฎหมายที่เกิดขึ้น รวมถึงการ
ให้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานวิจัยดังที่ได้
กล่าวมาแล้วในทั้งหมดข้างต้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ ปรกติ. (2550). *สิทธิของบุคคลซึ่งรวมตัวกันเป็นสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิสเตอร์ก๊อปปี จำกัด.
สิงหาคม.
- เกษม จันทรแก้ว. (2527). *การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
สาขาวิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาติรี มหันตรัตน. (2554). *มรดกโลก (World Heritage) : ความสำคัญของอดีตในปัจจุบัน*. วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา ปีที่ 3
ฉบับที่ 3 (สิงหาคม).
- นิตยา โพธิ์นอก. (2557). *สิทธิในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิจัยและพัฒนา สถาบัน
พระปกเกล้า.
- บรรเจิด สิงคะเนติ. (2555). *หลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:
วิญญูชน.
- บุญศรี มีวงศ์อุโฆษ. (2560). *กฎหมายสิ่งแวดล้อมเปรียบเทียบ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โรงพิมพ์
เดือนตุลา.
- ปวีศร เลิศธรรมเทวี. (2559). *สิทธิด้านสิ่งแวดล้อมกับรัฐธรรมนูญ*. กรุงเทพมหานคร: นิติธรรม.
- ภานุเดช เกิดมะลิ. (2561). *การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิสืบนาคะเสถียรเกี่ยวกับสิทธิชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการคุ้มครองมรดกโลกทางธรรมชาติ*. มูลนิธิสืบนาคะเสถียร. เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561.
- ศักดิ์ณรงค์ มงคล. (2553). *สมมติฐานเรื่องที่มาของปัญหาหลักของการร่วมจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างรัฐ
และชุมชน*. บทความวิจัย. วารสารสหวิชาการท่าพระจันทร์สหวิทยาการปริทัศน์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนัย มัลลิกะมาลย์. (2545). *รัฐธรรมนูญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัठी ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน. (2562). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
ในเขตพื้นที่สถานีตำรวจภูธรบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*. บทความวิจัย วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 5
ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562).
- สำนักงานโบราณคดี และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ 3. (2538). *มรดกไทย- มรดกโลก*. กรุงเทพมหานคร : กรมศิลปากร.
- อรรถัย อินตะไชยวงศ์. (2560). *สิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุล และยั่งยืน : ศึกษาความ
เหมาะสมของการใช้ทฤษฎีของ Einor Ostom ในประเทศไทย*. นิติศาสตร์ดุสิตบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุษณี อัครกาญจนกิจ. (2553). *การคุ้มครองผืนป่าดงพญาเย็น เขาใหญ่ ในฐานะที่เป็นมรดกโลกทางธรรมชาติ*. วิทยานิพนธ์
นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ แห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1

RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCE CHARACTERISTICS IN ORGANIZATION OF INFORMATION AGE OF GOVERNMENT PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN THE UPPER NORTHEAST GROUP 1

สจี กุลธวัชวงศ์^{1*} รุจิรา พลแพงขาว² นภาพเขตต์ พลยะเรศ³ อารุธ วงศ์สว่าง⁴
กิตติกรณ หนองหารพิทักษ์⁵ ภัทธรจิตรา เพียรชนะ⁶ และ ศุภกิจ พานิชย์กุล⁷

SAJEE KULTAWATWONG¹, RUCHIRA PHOLPHAENGKWA², NAPAKHET POLYARET³, ARWUT WONGSAWANG⁴,
KITTIKORN NONGHANPITAK⁵, PHATTTHARAJITTA PHIANCHANA⁶ AND SUPAKIT PHANICHAKOOL⁷

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณลักษณะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในด้านการสรรหาและคัดเลือก อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 4.34$) 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านอายุงานในองค์การ พบว่า ในรายด้านและโดยภาพรวม ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ซึ่งในทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

¹⁻⁶ อาจารย์ประจำ หลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Program in Human Resource Management, Faculty of Business Administration, Santapol College.

⁷ อาจารย์ประจำ หลักสูตรการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Program in Accounting, Faculty of Business Administration, Santapol College.

* Corresponding author. Email : sajee@stu.ac.th

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.22$) ซึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจที่จะนำสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระดับปานกลาง $r=0.54$) ซึ่งบุคลากรในองค์การได้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นในการใช้ระบบสารสนเทศในการเข้ามามีบทบาทในการประเมินผล เพราะเนื่องมาจากการปรับใช้นโยบายในยุคไทยแลนด์ 4.0

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ; คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ ; องค์การแห่งยุคสารสนเทศ

ABSTRACT

The research of “the relationship between human resources management in the information age organization through the new era of organization of government officer’s provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 that has proposes to 1) Study human resources management of government officer’s provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 become to the new era of organization. 2) Comparing between personal factors with government officer’s characteristics of provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1. 3) Study the relationship betwin human resources management with government officer’s characteristics of provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 through the new era of organization.

The research found that 1) The satisfaction of human resources management of government officer’s provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 in 6 factors overview were recruitment and selecting factor, compensation and welfare factor, training and development factor, and performance evaluation factor. The most satisfaction in recruitment and selecting factor was most at the level ($\bar{X} = 4.34$). 2) Comparing opinion between normal data factor in sex, age, education level, marital status, job positioning, monthly income and duration of employment in organization found that all factors and overview by using LSD method pairwise comparison that result as all factors had different opinion at the 0.05 level of significance that consistent with the hypothesis. 3) The relationship of human resources management with government officer’s characteristics of provincial administration organization in the Upper North-Eastern Cluster 1 through the new era of organization found that low level ($r = 0.22$) in overview that means the lack of knowledge to adaptation in using information technology of personal in organization to have the character of human resources in the information age organization and performance evaluation factor (medium level $r=0.54$) that the personal in organization has more improve the knowledge in using information technology system to have a role in evaluation because of becoming to Thailand 4.0 policy.

Keywords : Human Resources Management ; Human Resources Characteristic ; Information Age Organization

บทนำ

ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นยุคที่มีการนำสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น มีการพัฒนาโครงสร้างข้อมูลสารสนเทศมาพร้อมกับโครงสร้างขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Mukherji, 2002) สิ่งที่เห็นชัดในการเปลี่ยนแปลงของทรัพยากรมนุษย์ คือ ความชาญฉลาดของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การการเพิ่มคุณค่าความชาญฉลาดของทรัพยากรมนุษย์ในยุคข้อมูลสารสนเทศอยู่ที่การส่งเสริม ให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีวิธีการเรียนรู้เป็นผู้ที่รู้จักวิธีในการเข้าถึงสื่อประเภทต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และพัฒนา ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการคาดหวังจากทรัพยากรมนุษย์ ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างกลยุทธ์การจัดการที่มีคุณค่าและกลายเป็นองค์การในยุคสารสนเทศที่มีการสร้างสรรค์และพัฒนากิจกรรมภายใต้ความเข้าใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต้องมีมุมมองที่เฉียบคม และสร้างสรรค์มองเห็นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถรับรู้ และคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมจากข้อมูลที่ใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การในยุคข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบันมีบริบทที่แวดล้อมไปด้วยข้อมูลสารสนเทศทุกประเภทมาจากทุกทิศทุกทางจะเห็นว่าเมื่อบริบทแวดล้อมสังคมเปลี่ยนไปทำให้การจัดโครงสร้าง และการจัดการองค์การต้องปรับเปลี่ยนตามไปอย่างรวดเร็ว (วาสนา ศรีอัครลาภและคณะ, 2559) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันทุกองค์กรให้ความสำคัญมากเป็นอันดับต้นๆ เพราะได้เล็งเห็นแล้วว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การ ดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้ทุกองค์กรจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำทางธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมบุรณ์ กุลวิเศษชนะ, 2554) เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรร

คนเก่งที่มีทั้งความรู้และความสามารถ (Talent) เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาในองค์กรแล้วก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องดูแล ฝึกอบรม และพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ทำทายความรู้ความสามารถสร้างความสำเร็จให้องค์การ มากยิ่งขึ้น (วาสนา ศรีอัครลาภและคณะ, 2559) ภายในไม่เกิน 5 ปีข้างหน้า รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” แน่นอนว่า เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจต่างๆ ควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพและเพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ แนวโน้มที่กำลังจะเกิดขึ้นเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand 4.0” นอกจากการที่ประเทศไทย ต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ธุรกิจจะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ขณะเดียวกันยังมีอีกหลายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นัก HR จะต้องมองการณ์ไกลคาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝัน (Expect the Unexpected) ไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และในปัจจุบันข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย และบึงกาฬนั้น เป็นพนักงานขององค์การที่จะต้องมีการเรียนรู้และก้าวเข้าสู่องค์การยุคสารสนเทศ และ

ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องในคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์
ที่องค์การคาดหวังที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ข้าราชการในองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดทั้ง 5 จังหวัดนี้จะต้องมีการปรับตัว และมีการ
พัฒนาคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคสารสนเทศให้
เหมาะสมที่จะก้าวเข้าสู่ยุคการในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์
ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคตของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน กลุ่ม 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการ
องค์การ และสถาบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ในการนำไปปรับใช้พัฒนาพนักงาน
ขององค์การให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในยุค
สารสนเทศ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบนกลุ่ม 1 ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี
หนองบัวลำภู หนองคาย และบึงกาฬ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
กลุ่ม 1 สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต

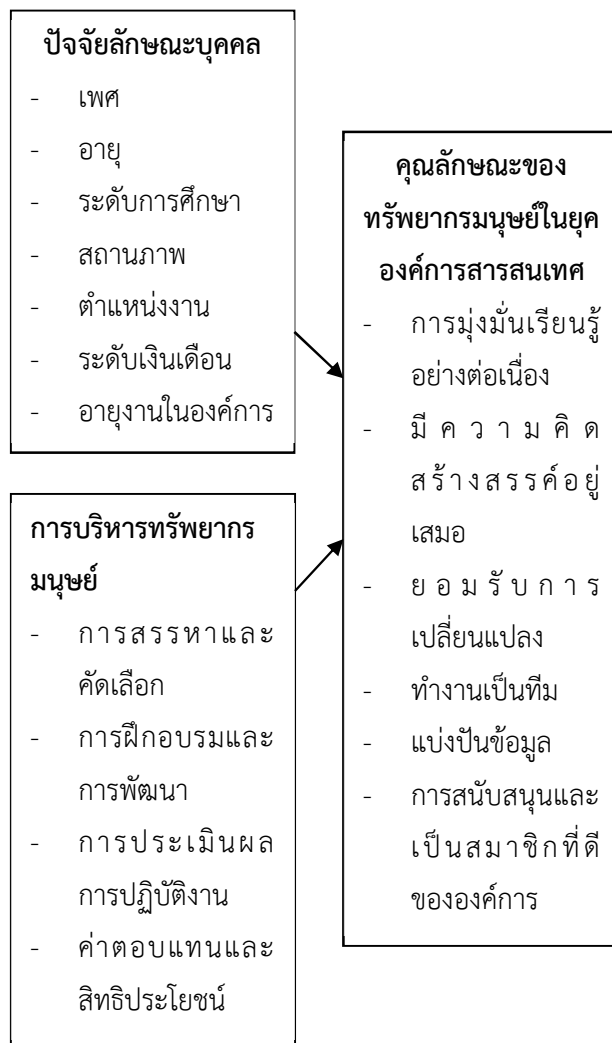
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์การแห่งยุคสารสนเทศของข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1

สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต คณะผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีที่
เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการศึกษา และได้กรอบแนวคิดในการ
วิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้
คือ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 338 คน ซึ่งปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้ง 5 จังหวัดในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1

จังหวัด	จำนวนพนักงาน (ประชากร)
เลย	69
อุดรธานี	74
หนองบัวลำภู	67
หนองคาย	65
บึงกาฬ	63
รวม	338

(สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th>, เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2560)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในการศึกษาวิจัย ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ มีจำนวนทั้งสิ้น 183 ราย สามารถคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ (เอกชัย อภิศักดิ์กุล, 2551) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยกำหนดให้

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง หมายถึงการคำนวณ

หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่คณะผู้วิจัย ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$

แทนค่าสมการ

$$n = \frac{338}{1 + 338 (0.05)^2}$$

$$= 182.70$$

ดังนั้น จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดย การเลือกยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ $+5\%$ ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับ งานวิจัยคือ 183 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง จะใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ ความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยเลือก ตัวอย่างแบบตามวัตถุประสงค์หรือแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนกลุ่ม 1 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดเลย อุดรธานี หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ ซึ่ง คำนวณดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง =

$$\frac{\text{จำนวนพนักงาน (ประชากร)} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดทั้ง 5 จังหวัดในกลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบนกลุ่ม 1

จังหวัด	จำนวนพนักงาน (ประชากร)	กลุ่มตัวอย่าง
เลย	69	37
อุดรธานี	74	41
หนองบัวลำภู	67	36
หนองคาย	65	35
บึงกาฬ	63	34
รวม	338	183

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ที่ใช้ในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน

183 ชุด ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนผสมผสานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดส่วนประกอบของแบบสอบถามออกเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

ตอนที่ 3 คุณลักษณะคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุข

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ประเมินค่าแบบ ลิเคิร์ต (Likert Rating Scales อ้างถึงใน อังคณา ธรรมสังการ, 2549) ตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

กำหนดหลักเกณฑ์ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต Likert Rating Scales อ้างถึงใน อังคณา ธรรมสังการ, 2549 โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนได้ออกเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้าง และหาคุณภาพของเครื่องมือเฉพาะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ให้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of objective congruence : IOC) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคต ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่า IOC เท่ากับ 0.904 และด้านคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์มีค่า IOC เท่ากับ 0.956 ซึ่งค่า IOC ของแต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถาม

ทุกข้อที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพ ตรงตามเนื้อหา อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (อังคณา ธรรมสังการ, 2549)

4. นำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try out) กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับดังนี้

4.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 รวมเท่ากับ 0.84 และข้อที่ได้ค่าความเชื่อมั่นน้อยที่สุดคือ ระบบการสรรหาขององค์กรท่านทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงาน และองค์กรของท่านสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

4.2 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. สามารถรวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์มาจนครบ 183 ชุด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบจากแบบสอบถาม
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การอธิบายโดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 ค่า t-Test (Independent-Samples t-Test) เพื่อใช้ในการหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2 ค่า F-test (One-Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.80 มีอายุระหว่าง

31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.10 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.00 ซึ่งมีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.20 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.20 และส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.70

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ลำดับแรก คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.50) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.35) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.62) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.26) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ลำดับแรก คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.28) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก รองลงมา คือ ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.35) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก และระดับความคิดเห็นที่มีคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ในอนาคตของ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.38) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศแตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งรายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ซึ่งปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปดังกล่าวจะมีความแตกต่างกันไปตามระดับความคิดเห็นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่ข้าราชการต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีการจัดกระบวนการความรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งข้าราชการอยากให้องค์การมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการพัฒนาการทำงานร่วมกันด้วยการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสมและอิสระผ่านสื่อสารสนเทศ ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ ควรมีการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศภายในองค์กรทำให้เกิดการพัฒนา และด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ควรสนับสนุนการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เป็นที่ยอมรับ และทำให้พนักงานรู้สึกมีพลังในการทำงานโดยใช้สารสนเทศมาช่วยในการสนับสนุน จึงทำให้สมมติฐานที่ตั้งไว้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1

4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศ จากการศึกษา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคสารสนเทศอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.22$) ซึ่งในด้านการสรรหาคัดเลือก ($r = 0.12$) และการฝึกอบรมและพัฒนา ($r = 0.08$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เพราะว่า การสรรหาคัดเลือกนั้นยังไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งในบางครั้งในการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้นยังคงใช้ระบบประกาศ และการบอกต่อ ซึ่งยังไม่เน้นในเรื่องของการใช้สื่อสารสนเทศในการประกาศให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง จึงทำให้การได้มาของบุคลากรในบางครั้งความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งงานจึงทำให้ห้องการทำงานล่าช้า และขาดประสิทธิภาพ และในการฝึกอบรมพัฒนา ยังไม่มีการบรรจุข่าวสารในส่วนของการฝึกอบรมลงในสื่อสารสนเทศ ซึ่งในบางครั้งยังเป็นหนังสือเวียนทางราชการจึงทำให้เกิดความล่าช้า และการพลาดโอกาสในการส่งข่าวสารหรือบุคลากรทางราชการไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคตของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสรรหาและคัดเลือกเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวิ ราศรี (2558 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การสวนสัตว์ด้านปัจจัยภายใน พบว่า การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ไม่มีแผนรองรับที่ชัดเจน ยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ ขาดการวิเคราะห์อัตรากำลัง การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งขึ้นอยู่กับปริมาณงาน ส่งผลต่อความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือด้านการมุ่งมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ และการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และลำดับสุดท้าย ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ นำไปสร้างสรรค์สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์การต้องส่งเสริมให้ข้าราชการในองค์การนำความรู้ที่ได้รับจากสารสนเทศมาปรับใช้เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นต่อองค์การ

3. การเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะ

ของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศแตกต่างกัน
อธิบายได้ดังนี้

3.1 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไป ด้านเพศต่างกัน ทั้งในภาพรวม และด้านการ
มุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม และ
ด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเพศหญิงจะมี
ความวิตกกังวลในมากกว่าเพศชายในทุกด้าน

3.2 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไป ด้านอายุต่างกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างในด้าน
การมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านการทำงานเป็น
ทีม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
และเมื่อทดสอบรายคู่ทั้ง 2 ด้านแล้วพบว่า อายุที่ต่างกัน
มากที่สุดมีจำนวน 2 คู่ คือ อายุ 20-30 ปี กับอายุ 41-50 ปี
และคู่อายุ 20-30 ปี กับ อายุ 51-60 ปี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าคน
ที่มีอายุ 20-30 ปีนั้น จะมีการมุ่งมั่นในการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่องในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ค่อนข้างสูง และมีเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าคนที่มียุ
ที่มากกว่า

3.3 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไป ด้านระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ปัจจัย
ลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านระดับการศึกษาต่างกัน ซึ่งพบความ
แตกต่างเพียงด้านเดียว คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า
ระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือระดับ
การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาโท เพราะผู้ที่ม
ีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรียังขาดความเข้าใจถึง
การทำงานเป็นทีม และยังมีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็น
ทีมไม่มีความสำคัญต่อการทำงาน จึงทำให้งานขาดคุณภาพ
และสำเร็จได้ล่าช้า

3.4 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไป ด้านสถานภาพต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไป ด้านสถานภาพต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่าง
จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
และด้านการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าสถานภาพที่มีความแตกต่าง
กันมากที่สุด คือสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส เพราะผู้
ที่สมรสแล้วอาจไม่มีเวลาในการให้ความสำคัญในการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง และทำงานเป็นทีม อันเนื่องมาจากภาระทาง
บ้านที่ต้องดูแลครอบครัวจึงทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอ แต่คน
โสดนั้นมีเวลาที่มากพอที่จะหาความรู้ และการทำงานร่วมกัน
เป็นทีม เพราะไม่ภาระในการดูแลครอบครัว จึงทำให้มีเวลา
ในการพัฒนาอย่างเต็มที่

3.5 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไป ด้านตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไป ด้านตำแหน่งงานต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่าง
จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมุ่งมั่นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ
และในภาพรวม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ
เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าตำแหน่งงานที่มีความแตกต่าง
กันมากที่สุด คือตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย กับ พนักงาน
ปฏิบัติการ เพราะพนักงานปฏิบัติการยังให้ความสำคัญใน
ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องค่อนข้างน้อย และให้ความ
ร่วมมือในการทำงานเป็นทีมยังไม่เต็มที่ และยังขาดความ
เข้าใจในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศเพื่อจะทำให้หน่วยงาน
ต่างๆ มาใช้ข้อมูลร่วมกัน ซึ่งผู้อำนวยการฝ่ายจะเป็นผู้คอย
กำกับติดตาม และทำความเข้าใจเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม
นโยบายและเป้าหมายขององค์การ

3.6 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะ
ข้อมูลทั่วไป ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะ

ข้อมูลทั่วไป ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการแบ่งปันข้อมูลทางสารสนเทศ ด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและในภาพรวม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่ารายได้ต่อเดือนที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือต่ำกว่า 10,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท เพราะพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ยังขาดแรงจูงใจในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการทำตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องน้อย ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาไปสู่รายได้ที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก จึงขาดในเรื่องของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท ซึ่งมีกำลังทรัพย์และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่สูง และความรักและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นมีมาก ดังนั้นควรที่จะพัฒนาและเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีรายได้ต่ำเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและการทำงานให้กับองค์กร

3.7 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่ม 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านอายุงานในองค์กรต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านอายุงานในองค์กรต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และในภาพรวม ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่าอายุงานในองค์กรที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี กับ สูงกว่า 3 ปี กับน้อยกว่า 6 ปี เพราะผู้ที่มียาอยู่น้อยกว่านั้นยังขาดในเรื่องของการทำงานเป็นทีม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการสนับสนุนองค์กร ซึ่งยังไม่เห็นถึงความสำคัญมากนัก เพราะการเข้ามาใหม่ยังต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กร และงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อเทียบกับ ผู้ที่มีอายุงานที่มากกว่าที่มีความพร้อมในเรื่องของการทำงาน ซึ่งรู้จักองค์กรและงานที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดีแล้วนั้น จึงมีความพร้อมที่จะทำงานของตนให้ดีขึ้น มีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

เพื่อที่จะให้งานที่ทำอยู่สำเร็จลุล่วง และมีการสนับสนุนองค์การไปในทางที่ดี เพราะตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคองค์การสารสนเทศจากการศึกษา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีความสัมพันธ์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นได้มีระบบสารสนเทศมารองรับเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามอาจ นัยวัฒน์ (2558 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบันมี 2 ระบบ แยกตามสถานภาพการเป็นข้าราชการพลเรือนและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยทั้ง 2 ระบบยังขาดเกณฑ์การให้คะแนน ประเมินผลอย่างเป็นปรนัย เป็นผลให้คะแนนจากผู้ประเมินต่างคน/ชุด ผันแปรและคลาดเคลื่อนสูง เห็นว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นด้วยตัวชี้วัดรายบุคคลที่ถูกถ่ายทอด จากตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กรระดับคณะฯ ภายใต้ฐานคิดการประเมินระบบเดียวและเน้นพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรเป็นระบบที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยจำแนกข้อเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะ คือ เสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถนำความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุค

สารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับข้าราชการในองค์กรได้ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรให้ข้าราชการขององค์กรได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเรียนรู้ในปัจจุบันนั้นเกิดขึ้นได้ง่าย เพราะในปัจจุบันระบบสารสนเทศ หรือสื่อข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์สามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งองค์กรต้องพัฒนาข้าราชการให้แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานให้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ควรให้โอกาสข้าราชการแสดงความคิดสร้างสรรค์ในงาน เพราะโดยส่วนมากการทำงานของราชการจะเป็นระบบทำตามสั่ง ซึ่งจะไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการที่เป็นระดับล่างเสนอความคิดเห็นที่มีความสร้างสรรค์ในงาน ซึ่งอาจจะเปิดให้เสนอความคิดเห็นผ่านสื่อสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์นั้นมาปรับใช้ในงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถลดปัญหาของงานที่อาจจะเกิดขึ้น

3. ด้านยอมรับการเปลี่ยนแปลง ควรมีการทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรให้ข้าราชการมีความเข้าใจที่ตรงกัน เพราะระบบราชการจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างผู้บริหารอยู่บ่อยครั้งจึงทำให้งานที่มีอยู่ในองค์กรเกิดความล่าช้า อาจเกิดจากทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารใหม่ และการที่สำคัญการเปลี่ยนแปลงของระบบงานที่มีการนำระบบสารสนเทศของข้อมูลที่มาใช้ในองค์กรสามารถใช้งานร่วมกันที่เป็นลักษณะของข้อมูลขนาดใหญ่ หรือ Big DATA ซึ่งข้าราชการต้องเรียนรู้การใช้งานและปรับตัวให้ทันกับยุคสารสนเทศ

4. ด้านทำงานเป็นทีม ควรเน้นกิจกรรมที่สามารถให้ข้าราชการแสดงศักยภาพการทำงานในรูปแบบของทีมงานให้มากขึ้น เพราะระบบราชการยังไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้นัก เพราะเป็นระบบใครทำอะไรได้นั้นการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งต้องมาจาก

ความร่วมมือในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจะสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น

5. ด้านการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ ควรมีการแบ่งปันข้อมูลในการทำงาน เพราะเนื่องมาจากการทำงานไม่ประสบความสำเร็จและล่าช้า เนื่องมาจากการหวง และขาดการแบ่งปันข้อมูล และคิดว่าตนเป็นเจ้าของข้อมูลนั้น แต่แท้จริงแล้วข้อมูลที่ทำขึ้นนั้นเป็นข้อมูลที่ให้กับองค์กรจึงเป็นข้อมูลกลางที่ควรนำเผยแพร่ เพื่อให้ผู้ที่มาทำต่อได้ทำการต่อยอดเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญมากขึ้น ซึ่งการแบ่งปันข้อมูลในยุคปัจจุบันก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น เนื่องจากมีระบบสารสนเทศมากมายที่รองรับไม่ว่าจะทำการแชร์ผ่านกูเกิลไดรฟ์ (Google Drive) หรือระบบสื่อสารอื่นทำให้ทำงานสะดวกมากยิ่งขึ้น

6. ด้านการสนับสนุนและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ควรจัดกิจกรรมที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือการมอบหมายงานที่มีความสำคัญในการรับผิดชอบเพื่อย้ำให้ข้าราชการขององค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสร้างความภูมิใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา หรือการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการใช้งานได้จริงในสังคมต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ที่ดีต่อพนักงานภายในองค์กรและยังผลถึงสำเร็จขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญธนา สุขแก้ว และชัยนันท์ ปัญญาวุฒิส. (2561). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายยูทูปของนักศึกษา สาขาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2561. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน. (2556). การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์. บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ศิลปากรวิจัย ครั้งที่ 6 ณ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในวันที่ 16-18 มกราคม 2556.
- วาสนา ศรีอักษรลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศ สู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2559, หน้า 328-338.
- ศิริวิ ราชศรี. (2559). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษา : องค์การสวนสัตว์. สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังคณา ธรรมสังการ. (2549). การวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นำผล.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2558). ข้อเปรียบเทียบเชิงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานผลการเรียนรู้ ตามกรอบ TQF กับทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการวัดประเมินผู้เรียนในโลกยุคใหม่ของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการบรรยาย.สืบค้น 22 กันยายน 2561 จาก <http://cms.swu.ac.th/LinkClick.aspx?fileticket=9iKWLnppq1k%3d&tabid=7316&portalid=43&mid=19139>.

การพัฒนาแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ

DEVELOPMENT OF VECTOR DRAWING APPLICATIONS FOR ART SUBJECTS

ไวพจน์ ดวงจันทร์^{1*} จีระเดช เจริญชนม์² อีรวรา สุขสุขเมษ³ กฤตติกา จันทร์พล⁴ และ กมลกา แดงสกุล⁵
WAI POT DUONGJUN¹, JEERADAT JAROENCHON², TEEVARA SUKSUMEK³, KRITTIKA CHANPHOL⁴
AND KAMONKA DANGSAKUL⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ 2) เพื่อศึกษารูปแบบแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ การวิจัยในครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก แบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ และแบบสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ โดยศึกษากลุ่มประชากรในงานวิจัย คือ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยี มัลติมีเดียและแอนิเมชัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยสันตพล และกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยี มัลติมีเดียและแอนิเมชัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เรียนวิชา MA 207 การออกแบบและสร้างภาพเคลื่อนไหว 2 มิติ จำนวน 18 คนที่ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม ระยะที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยวิธีการทางสถิติที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบแอปพลิเคชันต้นแบบมีความเรียบง่ายทั้งรูปแบบ สีและตัวอักษร แต่ต้องดึงดูดผู้ใช้ได้ในเวลาเดียวกัน แอปพลิเคชันต้นแบบต้องไม่ซับซ้อนไม่ใส่สิ่งที่ไม่ได้ใช้ลงในแอปพลิเคชัน และส่วนติดต่อประสานงานผู้ใช้ต้องมีความสะดวกเหมาะสมกับผู้ใช้ในการใช้งานจัดแบ่งจัดวางเนื้อหาและข้อมูลให้เป็นสัดส่วนเพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถฝึกปฏิบัติ และสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และรูปทรงเลขาคณิตเพื่อการรับรู้ ในขณะที่ผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีความเหมาะสมเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.75 หรืออยู่ในเกณฑ์คุณภาพระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์การประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อต้นแบบ พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.79

คำสำคัญ : การพัฒนา ; แอปพลิเคชัน ; เวกเตอร์ ; วาดภาพแบบเวกเตอร์ ; วิชาศิลปะ

^{1,2,3,} อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Program in Multimedia Technology and Animation, Faculty of Science and Technology, Santapol College
^{4,5} อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยสันตพล, Lecturer, Program in Technology Digital, Faculty of Business Administration, Santapol College
* Corresponding author. Email : waipot@stu.ac.th

Received : May 11, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

ABSTRACT

This research aims 1) 1) to develop vector drawing applications for art subjects. 2) To study the drawing application form with vector for art subjects. 3) to study the satisfaction with the vector drawing application for art subjects. This research has the tools used in the research Vector drawing application for art subjects, Insights interview form, Media quality evaluation form by experts And sample satisfaction questionnaires on vector drawing applications for art subjects. By studying the population in the research project is Students of Multimedia Technology and Animation, Faculty of Science and Technology, Santapol College and the sample group is a student of multimedia technology and animation, Faculty of Science and Technology Who studied MA 207 2D Animation and Design 18 people from purposive sampling. The researcher divided the data into 2 phases. Phase 1, the researcher will analyze the research document data. And the theory related to the analysis of data obtained from field data collection Phase 2 is a quantitative data analysis with statistical methods that the researcher collects from experts and sample groups.

The research found that The design of the prototype application should have simplicity in both forms. Colors and characters But must attract users at the same time The underlying application must not be complicated. Do not put things that users do not use into the application. And the user interface must be convenient, suitable for users to use, arrange the content and data to be proportional so that users can practice and create fully and geometry shapes for recognition while the analysis of media quality assessment by experts found that the average score was 3.75 or in the high quality level. As for the results of the evaluation of the satisfaction of the samples with the prototype media It was found that the average score was 3.79

Keywords : Development ; Applications ; Vector ; Drawing with Vector ; Art Subjects

บทนำ

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา พ.ศ. 2555-2558 โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมทั้งในเมืองและชนบท ด้วยแนวความคิดพื้นฐานที่ว่าประชาชนที่เข้มแข็งจะต้องมีความรู้เป็นทุนเพื่อให้มีพลังในการต่อสู้กับความยากจน โดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็กเยาวชน ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทุกคนให้เท่าเทียมกันทั้งในเมืองและชนบท รวมทั้งการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกที่ทันสมัย มีทักษะที่หลากหลายและมีความสามารถในการ

แข่งขันสู่ตลาดโลก ซึ่งในข้อ 5 มุ่งเน้นการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการศึกษาที่ทัดเทียมกับนานาชาติ โดยการจัดสรรให้มีระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

จากพันธกิจและแนวทางจัดการเรียนการสอนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของวิทยาลัยสันตพล ได้มุ่งเน้นพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพ คุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่การเรียนรู้ รู้จักคิดและวิเคราะห์ให้เหตุและผลในเชิงวิทยาศาสตร์ มีความคิดรอบคอบมีจินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าโดยการจัดการศึกษาให้มี

ประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการพัฒนาประเทศอยู่ตลอดเวลา การออกแบบและพัฒนาสื่อมัลติมีเดียจึงเป็นการใช้งานคอมพิวเตอร์ร่วมกับซอฟต์แวร์เพื่อประโยชน์ในการสื่อความหมายให้ข้อมูลหรือเพื่อการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยผสมผสานสื่อหลากหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว เสียง เข้าด้วยกัน ซึ่งผู้ใช้มีส่วนควบคุมหรือเป็นผู้ควบคุมการนำเสนอให้เป็นไปตามความต้องการได้ (ณัฐพร สุเมธธิติม, 2547)

แอปพลิเคชัน (Application) เป็นซอฟต์แวร์ประเภทหนึ่งที่ถูกพัฒนามาเพื่อใช้งานกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แบบพกพาเพื่อรองรับการใช้งานของผู้ใช้ในหลากหลายด้าน เช่น ด้านความบันเทิง ด้านธุรกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ เป็นต้น โดยในปัจจุบันแอปพลิเคชันจะถูกออกแบบเป็น 2 ระบบหลัก ๆ คือ ระบบ IOS ซึ่งผู้ผลิตและจัดจำหน่าย คือ บริษัทแอปเปิล และระบบ Android ซึ่งผู้ผลิตและจัดจำหน่ายบริษัทแอนดรอยด์ ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันทำให้แอปพลิเคชันถูกพัฒนาขึ้นอย่างกว้างขวางเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ที่มีแนวโน้มสูงขึ้นตลอดเวลา (บรรพตพรณ์ สิงห์ดี, 2557)

ในการออกแบบสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบสื่อปฏิสัมพันธ์นั้นจำเป็นต้องมีการนำเอาหลักการและทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการออกแบบสื่อให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับคอมพิวเตอร์หรือ HCI (Human Computer Interaction) เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรม ความต้องการและตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานคอมพิวเตอร์ของมนุษย์ โดยผลการศึกษาก็จะถูกนำมาใช้พัฒนาระบบ ซอฟต์แวร์หรือฮาร์ดแวร์เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้งานสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ง่ายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยวัตถุประสงค์หลักของทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์มุ่งเน้นสร้างความสะดวกสบายในการใช้งานเพื่อให้ผู้ใช้เกิดความพึงพอใจสูงสุด (Alan Dix, 2004)

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ เป็นสื่อการเรียนรู้ที่สามารถใช้ในการฝึกฝนเพื่อสร้าง

ความคิดสร้างสรรค์และเสริมสร้างทักษะด้านศิลปะและการใช้สีของผู้ใช้ได้ จึงทำให้การพัฒนาแอปพลิเคชันมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอน ทั้งยังเป็นช่องทางในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ
2. เพื่อศึกษารูปแบบแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ ผู้วิจัยมีกระบวนการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรในงานวิจัย คือ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยสันตพล ที่เรียนวิชา MA 207 2D Animation and Design จำนวน 18 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่เรียนวิชา MA 207 2D Animation and Design จำนวน 18 คน ที่ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ
2. แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยได้

แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ลักษณะของคำถามนั้นเป็นคำถามปลายเปิด เนื้อหาในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการออกแบบสื่อ จำนวน 3 ข้อ ส่วนที่ 2 ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด เนื้อหาในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการฝึกฝนทักษะในการวาดภาพและการใช้สี จำนวน 3 ข้อ ส่วนที่ 3 ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด เนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกฝนการวาดภาพและการใช้สี ด้วยอุปกรณ์สื่อสาร หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เคลื่อนที่ โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าจะได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง เป็นจริง และมีคุณภาพ โดยผ่านพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์ในงานด้านสื่อมัลติมีเดีย

3. แบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพสื่อต้นแบบ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 4 ข้อย่อย ถามเกี่ยวกับคุณภาพของสื่อด้านเนื้อหาที่น่าสนใจ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามด้านการออกแบบสื่อ ประกอบด้วย 3 ข้อย่อย ถามเกี่ยวกับคุณภาพสื่อด้านการออกแบบสื่อต้นแบบ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามด้านการตอบสนองผู้ใช้ประกอบด้วย 6 ข้อย่อย ถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการตอบสนองผู้ใช้ของสื่อต้นแบบ โครงสร้างของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยหวังว่าจะได้ทราบว่าสื่อต้นแบบที่ผู้วิจัยพัฒนานั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาค่า IOC ของแบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นรายชื่อ ซึ่งได้ค่า IOC รายชื่ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ

แบบสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 4 ข้อย่อย ถามเกี่ยวกับคุณภาพของสื่อด้านเนื้อหาที่น่าสนใจ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามด้านการออกแบบสื่อประกอบด้วย 3 ข้อย่อย ถามเกี่ยวกับคุณภาพสื่อด้านการออกแบบสื่อต้นแบบ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามด้านการตอบสนองผู้ใช้

ประกอบด้วย 6 ข้อย่อย ถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการตอบสนองผู้ใช้ของสื่อต้นแบบ โครงสร้างของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยหวังว่าจะได้ทราบว่าสื่อต้นแบบที่ผู้วิจัยพัฒนานั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับใด ซึ่งเป็นการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาค่า IOC ของแบบสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะเป็นรายชื่อ ซึ่งได้ค่า IOC รายชื่ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเริ่มการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย

1) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก 2) แบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3) แบบประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อ โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ได้รับการประเมินเพื่อหาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำเครื่องมือดังกล่าวไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเอาข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) โดยวิเคราะห์กลุ่มคำสำคัญ (Key Word) ซึ่งรายละเอียดนั้นผู้วิจัยจะนำไปขยายเพิ่มเติมในหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาสื่อ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จนสามารถนำมาสรุปเป็นขอบเขตในการพัฒนาสื่อต้นแบบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน ผู้วิจัยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) การประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน โดยแบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ และ 2) การประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาสื่อต้นแบบเป็นชิ้นงานสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและพัฒนาสื่อให้เป็นชิ้นงานที่สมบูรณ์

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรของการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ แอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบจากการพัฒนาแอปพลิเคชันต้นแบบวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า ด้านเนื้อหา เนื้อหาที่น่าสนใจในสื่อ คือ เนื้อหาศิลปะแบบภาพกราฟิกเวกเตอร์ซึ่งมีหลักการคือนำเอาเม็ดเงินมาเรียงต่อกันจนกลายเป็นภาพ ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีสี และการใช้สีในการออกแบบภาพ โดยเฉดสีพื้นฐานที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการออกแบบสื่อ คือ สีที่มีต้นแบบมาจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟิกอิลลัสเตรเตอร์ (Illustrator) ที่เป็นโปรแกรมที่ใช้ในการออกแบบงานอาร์ตเวิร์ค (Artwork) ด้านแอปพลิเคชันบนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ จากการศึกษาและวิเคราะห์ผู้วิจัยพบว่าแอปพลิเคชันเป็นโปรแกรมประยุกต์ที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้รองรับหรือช่วยเหลือกิจกรรมในหลายๆ ด้านของผู้ใช้ ซึ่งถูกเรียกว่าแอปพลิเคชันมือถือ (Mobile Application) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เว็บแอปพลิเคชัน (Web Application) ซึ่งถูกเขียนขึ้นมาเป็นเบราว์เซอร์สำหรับใช้งานบนเว็บเพจ แต่ถูกปรับแต่งให้แสดงผลต่อส่วนที่จำเป็นเพื่อลดทรัพยากรในการประมวลผลข้อมูลของอุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ แต่ยังสามารถใช้งานผ่านเว็บเบราว์เซอร์ได้อีกด้วย ด้านสื่อมัลติมีเดียจากการศึกษาและวิเคราะห์ผู้วิจัยพบว่าสื่อมัลติมีเดียเป็น

สื่อที่มีความหลากหลาย เนื่องจากเป็นการประสมประสานกันระหว่างสื่อหลายๆ รูปแบบ โดยขึ้นอยู่กับผู้ออกแบบสื่อว่ามีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการออกแบบและพัฒนาสื่ออย่างไร ในส่วนของการออกแบบแอปพลิเคชันนี้ผู้วิจัยเน้นสื่อมัลติมีเดียที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้งานเนื่องจากต้องการผลจากการใช้แอปพลิเคชันซึ่งเป็นสื่อ โดยเน้นการออกแบบที่เรียบง่ายเพื่อให้ผู้ใช้สะดวกสบายในการใช้งานมากที่สุด ด้านทฤษฎี จากการศึกษาและวิเคราะห์ผู้วิจัยพบว่าทฤษฎีที่เหมาะสมจะนำไปใช้ในการออกแบบสื่อคือ ทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับคอมพิวเตอร์ (Human – Computer Interaction) เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีหลักการมุ่งเน้นเพื่อการออกแบบและอำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้สามารถใช้งานสิ่งนั้นได้อย่างสะดวก สบาย เพื่อให้การใช้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้กับการออกแบบสื่อต้นแบบแอปพลิเคชัน

โดยมุ่งเน้นตามหลักการของทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับคอมพิวเตอร์ คือ ผู้ใช้สื่อจะต้องได้รับความสะดวกสบายจากการใช้งานสื่อเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจากการใช้สื่อต้นแบบ นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยยังได้ศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจ เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบสื่อต้นแบบ ประกอบกับทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับคอมพิวเตอร์ด้วย เพื่อให้ผู้ใช้สื่อต้นแบบเกิดแรงจูงใจทางด้านบวกที่เกี่ยวกับทัศนคติ ความตั้งใจและพฤติกรรมที่เกิดจากเนื้อหาที่น่าสนใจในสื่อ

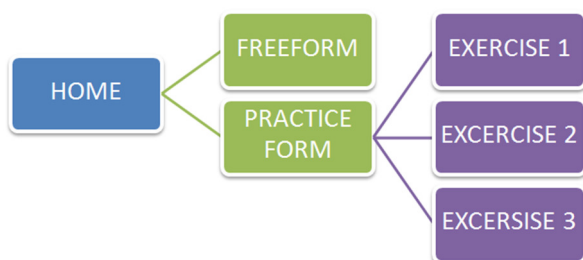
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญโดยมีผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแอปพลิเคชัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบสื่อ และผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ได้ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแอปพลิเคชัน ได้มุ่งเน้นความสำคัญใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้ ความสะดวกในการใช้งานแอปพลิเคชัน ต้นแบบการออกแบบให้เรียบง่ายทั้งรูปแบบสีและตัวอักษร แต่ต้องดึงดูดผู้ใช้ได้ในเวลาเดียวกัน จัดวางข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ

มีฟังก์ชันที่ไม่ซับซ้อน และไม่ควรรีไสล่สิ่งที่ไม่ได้ใช้ลงไป
แอปพลิเคชัน

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการ
ออกแบบสื่อ ได้มุ่งเน้นความสำคัญใน 3 ประเด็นหลัก คือ
รูปแบบแอปพลิเคชันที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน
ของผู้ใช้ ส่วนติดต่อประสานงานผู้ใช้งานที่เข้าใจง่ายสะดวก
ต่อการใช้งาน และการจัดแบ่งแบบฝึกปฏิบัติเป็นสัดส่วน
ชัดเจนเพื่อให้ผู้ใช้งานแอปพลิเคชันต้นแบบสามารถเรียนรู้
และสร้างสรรค์ได้

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปะ ได้
มุ่งเน้นให้ความสำคัญใน 2 ประเด็น คือ โทนสีใช้ในแบบ
ฝึกปฏิบัติของแอปพลิเคชันควรมีความหลากหลายเพื่อเป็น
การไม่จำกัดความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใช้ และแบบฝึกปฏิบัติ
ควรเป็นต้นแบบที่มีลักษณะของรูปทรงเรขาคณิตเพื่อการ
รับรู้และง่ายต่อความเข้าใจของผู้ใช้งาน



ภาพที่ 1 แผนผัง (Site Map) ของรูปแบบสื่อที่
ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้

การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินคุณภาพสื่อ
โดยผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน
คุณภาพสื่อ โดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่
ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบสื่อและด้านการตอบสนองผู้ใช้
ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.75 จากคะแนนเต็ม 5 ในขณะที่ข้อที่
มีค่าคะแนนคุณภาพมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 13
ประสิทธิภาพของปุ่มเครื่องมือถอยกลับ รองลงมาคือข้อ
คำถามที่ 12 ประสิทธิภาพของปุ่มเครื่องมือถัดไป ซึ่งโดยรวม
แล้วการประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ อยู่ในเกณฑ์
คุณภาพระดับมาก ส่วนข้อเสนอแนะกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้
ข้อเสนอแนะในการออกแบบว่าความสวยงามของหน้า

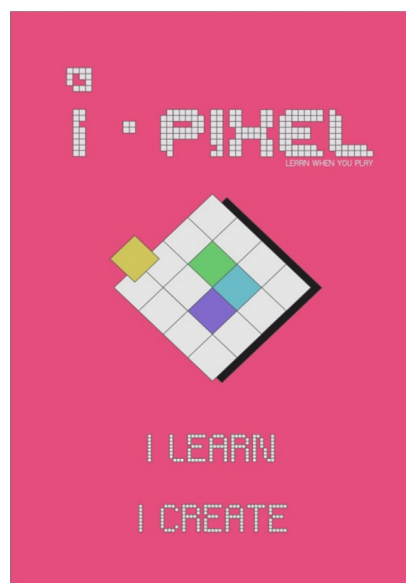
ปฏิบัติการมีความราบเรียบเกินไปอาจไม่สามารถดึงดูดความ
สนใจจากกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ใช้สื่อต้นแบบได้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพึงพอใจของ
กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแอปพลิเคชันต้นแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจโดยกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 3 ด้าน
ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบสื่อ และด้านการ
ตอบสนองผู้ใช้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.79 จากคะแนนเต็ม 5
ในขณะที่ข้อที่มีค่าคะแนนคุณภาพมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่
1 ความถูกต้องของเนื้อหา รองลงมาคือข้อคำถามที่ 12
ประสิทธิภาพของปุ่มเครื่องมือถัดไป ซึ่งโดยรวมแล้วการ
ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อสื่อ

โดยกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์พึงพอใจระดับมาก
ส่วนข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะในการ
ออกแบบว่าความสวยงาม ของหน้าปฏิบัติการมีการใช้สีที่
ดึงดูดผู้ใช้น้อย ดูไม่น่าสนใจเท่าที่ควรและไม่สอดคล้องกับผู้



ภาพที่ 2 รูปแบบแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับ
วิชาศิลปะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบของแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ อีกทั้งยังศึกษาความพึงพอใจ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อต้นแบบ โดยบทนี้จะกล่าวสรุปถึงภาพรวมของผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษารวมถึงข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการต่อยอดการศึกษาจากงานวิจัย โดยมีหัวข้อดังนี้ จากการวิจัยโดยแบ่งการสรุปผลทางการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ผลทางการวิจัยที่สำคัญที่ผู้วิจัยค้นพบจากการเก็บข้อมูลภาคสนามในระยะแรก ซึ่งได้จากเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกและการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยประกอบด้วย เนื้อหาหลักดังนี้ 1) แอปพลิเคชันต้นแบบควรมีความเรียบง่ายทั้งรูปแบบ สีและตัวอักษร แต่ต้องดึงดูดผู้ใช้ได้ในเวลาเดียวกัน 2) แอปพลิเคชันต้นแบบต้องไม่ซับซ้อน ไม่ใส่สิ่งที่ไม่ได้ใช้ไม่ได้ไปลงในแอปพลิเคชัน 3) แอปพลิเคชันต้นแบบและส่วนติดต่อประสานงานผู้ใช้ต้องมีความสะดวกเหมาะสมกับผู้ใช้ในการทำงาน 4) จัดแบ่งและจัดวางเนื้อหาและข้อมูลให้เป็นสัดส่วน 5) สีที่ใช้ในแบบฝึกปฏิบัติควรมีความหลากหลายเพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถฝึกปฏิบัติและสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ 6) แบบฝึกปฏิบัติควรมีต้นแบบมาจากรูปทรงเรขาคณิตเพื่อการรับรู้และความเข้าใจเรื่อง รูปทรง ตำแหน่ง และการใช้สีที่ดีของผู้ใช้ ซึ่งแนวคิดนี้ผู้วิจัยใช้หลักการวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 คน ประกอบกับข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งข้อมูลที่ได้นี้ผู้วิจัยนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและรูปแบบในการออกแบบสื่อแอปพลิเคชันต้นแบบ เพื่อให้สื่อต้นแบบนั้นมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ในส่วนผลของการเก็บข้อมูลภาคสนามในระยะที่สองด้วยแบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญและแบบประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อต้นแบบ

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้หลักการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผลการประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก ที่คะแนน 3.75 จากคะแนนเต็ม 5 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.36 ในขณะที่ผลการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อต้นแบบพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่คะแนน 3.79 จากคะแนนเต็ม 5 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.58

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นที่สำคัญ ซึ่งวิเคราะห์ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามและสังเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นผลนำไปสู่แนวคิดในการออกแบบจนได้รูปแบบสื่อที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาเป็นสื่อแอปพลิเคชันต้นแบบ โดยสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้การสังเคราะห์ข้อมูลภาคสนามเพื่อให้ได้รูปแบบสื่อและองค์ประกอบสื่อที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้วิชาศิลปะ จากเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกและการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้หลักการวิเคราะห์คำหลัก (Domain Analysis) และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้ คือส่วนที่ 1 จากการศึกษา รูปแบบของเวกเตอร์ หรือเวกเตอร์กราฟิกนั้นซึ่งผลจากการศึกษาเป็นการใช้สมการทางคณิตศาสตร์มาเป็นตัวบันทึกข้อมูลเพื่อมาประกอบกันขึ้นเป็นภาพปรากฏบนจอแสดงผล ซึ่งต้องมีข้อมูลตำแหน่งจุดศูนย์กลาง รัศมี ความหนาของเส้นรอบวงและค่าสีของเส้นรอบวงและพื้นที่ภายในวงกลมแทนจากการวิจัยพบว่าภาพเวกเตอร์เป็นพื้นฐานของการสร้างภาพ 2 มิติ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่จะสามารถนำไปพัฒนาการสร้างภาพเคลื่อนไหวแบบ 2 มิติ ได้ โดยการสร้างภาพเคลื่อนไหวหรือสร้างการเคลื่อนไหวแบบ 2 มิติ นั้นเป็นการนำภาพมาเรียงต่อกันแบบเฟรมต่อเฟรมในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมพล จันทรธลอง (2558: 65) ที่พบว่าการสร้างภาพเคลื่อนไหวแบบ 2 มิติ นั้น จำเป็นจะต้องนำภาพที่มีความต่อเนื่องมาเรียงต่อกันแบบเฟรมต่อเฟรมในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดเป็น

ภาพเคลื่อนไหวได้ โดยอาศัยหลักการภาพติดตาหรือการหลอกสายตา ซึ่งหากฉายในระบบ PAL จะต้องฉายด้วยความเร็ว 25 เฟรมต่อวินาที แต่หากเป็นระบบ NTSC จะต้องฉายด้วยความเร็ว 30 เฟรมต่อวินาที 2) การออกแบบสื่อมัลติมีเดียที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้งานกับสื่อ นั้นตัวสื่อจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการในการใช้งานของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนของการใช้สื่อนั้นจะต้องมีการถอดรหัสมาจากสิ่งแวดลอมรอบ ๆ แนวคิดในการออกแบบสื่อหรือกลุ่มเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ตั้งสะสม (2559) ที่พบว่า การออกแบบสื่อปฏิสัมพันธ์นั้น ผู้ออกแบบต้องออกแบบให้ตอบสนองการใช้งานของผู้ใช้สื่อ และมีการถอดรหัสมาจากสิ่งแวดลอมรอบ ๆ สื่อหรือพื้นเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้ใช้งานสามารถนำเอาสื่อต้นแบบแอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะไปปรับใช้ได้ ในหลายแนวทาง ด้านการเรียนการสอน ผู้ใช้สื่อสามารถใช้แอปพลิเคชัน

วาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะในการเรียนรู้ศาสตร์ทางด้านจิตกรรม เพื่อกระตุ้นการเกิดความคิดในการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านศิลปะ ด้านฝึกทักษะปฏิบัติด้านศิลปะ ผู้ใช้สื่อสามารถใช้แอปพลิเคชันวาดภาพแบบเวกเตอร์สำหรับวิชาศิลปะ ไปใช้ในการฝึกทักษะปฏิบัติด้านศิลปะในการวาดภาพ การใช้สี และสารนำทักษะนี้ไปพัฒนาและปรับใช้ได้ทั้งงานด้านจิตกรรมและการออกแบบคอมพิวเตอร์กราฟิกได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของแอปพลิเคชันให้ตอบสนองกับการใช้งานของผู้ใช้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและการรับรู้ นำไปสู่การสร้างสรรค์งานและก่อให้เกิดทักษะปฏิบัติต่อผู้ใช้งานสื่อมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษารับรู้และการประเมินผลการเรียนรู้จากสื่อ โดยศึกษาผลของตัวแปรของกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย เพศ อายุ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 21 พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ.
- กิตานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุมพล จันทรฉลอง. (2558). *การพัฒนาสื่อมัลติมีเดีย เรื่องการสร้างภาพเคลื่อนไหว 2 มิติ แบบเฟรมต่อเฟรม*. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ หน้า 65. ปทุมธานี: สาขา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐภพ สุเมธอริคม. (2554). *การพัฒนาสื่อคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง การจัดแสงเพื่องานออกอากาศระดับชั้นปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. งานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพฯ.
- บรรพตพรณ์ สิงห์ดี. (2557). *การวิจัยและพัฒนาสื่อแอปพลิเคชันบนแท็บเล็ตแบบแอนดรอยด์ รายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. งานวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. กาญจนบุรี.
- พงศธร ตั้งสะสม. (2559). *การออกแบบสื่อปฏิสัมพันธ์เพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ตสำหรับนักท่องเที่ยวจีน*. งานวิจัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.

- วรพงศ์ วรชาติอุดมพงศ์. (2540). *บทความรู้ทางการออกแบบพาณิชย์ศิลป์ : ออกแบบกราฟิก*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศิลปาบรรณาคาร.
- วัชรธร เพ็ญศศิธร. (2554). *เอกสารประกอบการสอน วิชา Typography*. กรุงเทพฯ.
- ไวพจน์ ดวงจันทร์, จุฑามาส ทรายแก้ว, ฐาปนพงศ์ สารรัตน์, กิตติพล เทียนทอง, วัชรินทร์ ภิญโญศาสตร์, สุดารัตน์ สอนบัว และคณะ. (2560). การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียการถ่ายทอดคติความเชื่อ และภูมิปัญญาการออกแบบลวดลายผ้ามัดหมี่ของชาวไทยพวนผือ จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- ศศิพิมพ์ ปิ่นประยูร, ศศิมาพร ภูนิลามัย, กาณจนา ผาพรหม, และสุขสันต์ พรหมบุญเรือง. (2558). *แอปพลิเคชันแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวจังหวัดกาฬสินธุ์ บนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์. การประชุมวิชาการระดับปริญญาตรีด้านคอมพิวเตอร์ ภูมิภาคอาเซียน. ฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*.
- เสาวลักษณ์ พันธบุตร. (2558). *การพัฒนาสื่อบทเรียนมัลติมีเดีย: การออกแบบกราฟิกส์เบื้องต้นเพื่อสื่อปฏิสัมพันธ์*. วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม หน้า 18. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

DEVELOPING PRACTICAL LEARNING ACTIVITIES TO IMPROVE MATHEMATICAL PROBLEM SOLVING ABILITY ON PROBABILITY FOR MATHAYOMSUKSA 5 STUDENTS

นิธิพล พุฒิ^{1*} และ เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย²
NITHIPOL PUTTHI¹ AND TEAMJAN PANICHPARINCHAI²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและหาดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 2) เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เรื่องความน่าจะเป็นหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75.00 และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ

การวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) สร้างและหาดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 36 คน ของโรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ เป็นเวลา 6 สัปดาห์ รวม 12 ชั่วโมงและ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้คือ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ และแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t-test แบบ One sample

ผลการวิจัย พบว่า

1. กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.42) และมีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับร้อยละ 59.19

2. ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เรื่อง ความน่าจะเป็น พบว่านักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 23.69 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.98 และนักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียนของนักเรียน สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.14)

¹ นิติปรัชญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, Master of Education Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Naresuan University

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิจัยและวัดผลการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, Associate Professor, Education Program in Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Naresuan University

* Corresponding author. Email : nithipolputthi@gmail.com

Received : March 27, 2019, Revised : June 15, 2019, Accepted : June 15, 2019

คำสำคัญ : กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ ; ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ; ความน่าจะเป็น

ABSTRACT

This research aims to 1) create and find effectiveness index of practical learning activities for developing mathematics problem solving on possibility for Mathayomsuksa 5- students, 2) to compare the ability to solve mathematics problems using practical learning activities with 75 percent criteria in the post-test, and 3) to study students' satisfaction on practical learning activities.

This research is divided into 3 steps as follows: 1) creating effectiveness index of learning activities, 2) studying the outcome of learning activities from 36 Mathayomsuksa 5-students in Phothithammasuwat School (for 6 weeks, 12 hours in total), and 3) studying students' satisfaction on practical learning activities. Tools used in this study were lesson plans, mathematics problem solving tests and a survey on learning satisfaction. Data was analyzed with mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.) and one-sample t-test.

The research finding revealed as follows

1. The practical learning activities to improving mathematics problem-solving ability for Mathayomsuksa 5 students. Found that it was appropriate at a high level ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.42), and the effectiveness index was 59.19 percent.

2. In terms of the ability to solve mathematics problems by using practical learning activities on possibility, students' mean post-test score was 23.69 (78.98 percent) and the ability to solve mathematics problems was statistically significantly higher than 75-percent criterion ($p < .05$).

3. Students were satisfied with practical learning activities to improve the ability to solve mathematical problems on possibility. The satisfaction was the highest. ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.14)

Keywords : Practical Learning Activities ; Mathematics Problem-Solving Ability ; Probability

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความคิดมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ ถี่ถ้วน ทำให้คาดการณ์วางแผนตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม คณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้คณิตศาสตร์ยังช่วยพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและอารมณ์ สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.1)

ปัจจุบันนี้มีนวัตกรรมการเรียนการสอน คือ สื่ออุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก วิดีทัศน์ สื่อมัลติมีเดีย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่นำมาใช้สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย การแก้ปัญหา การให้เหตุผล การสื่อสาร สื่อความหมายและการนำเสนอ การเชื่อมโยง และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญของการคิดการทำงาน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาและพัฒนาทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ไปพร้อมๆกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นตัวอย่างปัญหาและสถานการณ์ที่มีการใช้งาน ทางคณิตศาสตร์ และได้รับประสบการณ์ตรงในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันหรือปัญหาที่ใกล้ตัวมากขึ้น อันจะทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์และเรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างมีความหมาย อัมพร ม้าคนอง (2553) สอดคล้องกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2555, น.6) กล่าวว่าในชีวิตประจำวันกิจกรรมที่เราทำอยู่เป็นประจำก็คือ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง เช่น ปัญหาการเดินทาง ปัญหาการเรียน ปัญหาการทำงาน เป็นต้น ในบรรดาปัญหาเหล่านี้มีทั้งปัญหาที่เราสามารถแก้ได้ง่าย โดยใช้เพียงความรู้หรือประสบการณ์เดิมๆ และปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก จนเราไม่สามารถแก้ปัญหานั้นได้ทันที ต้องอาศัยความรู้ทักษะและกระบวนการ ร่วมกับเทคนิควิธีการหลายอย่างในการ

แก้ปัญหา ซึ่งถ้าเรามีความรู้หรือแหล่งความรู้ที่เพียงพอเข้าใจขั้นตอน กระบวนการในการแก้ปัญหา มีเทคนิคยุทธวิธีในการแก้ปัญหานั้นที่เหมาะสม ตลอดจนมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหามาก่อน เราก็สามารถแก้ปัญหานั้นได้ดี และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, น.40) กล่าวว่าทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์เป็นสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.59) กล่าวว่าทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุอยู่ในสาระที่ 6 ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ ประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการให้เหตุผล ความสามารถในการสื่อสาร สื่อความหมายทางคณิตศาสตร์และการนำเสนอ ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ ทางคณิตศาสตร์และเชื่อมโยงคณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่นๆ และความคิดสร้างสรรค์ โดยองค์ความรู้ ทักษะสำคัญ และคุณลักษณะของสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551ได้กำหนดให้ผู้เรียนนำความรู้ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในการแก้ปัญหา การดำเนินชีวิต และการศึกษาต่อ การใช้เหตุผล การมีเจตคติทางคณิตศาสตร์ การพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ไปใช้แก้ปัญหา การดำเนินชีวิตและการศึกษาต่อ นั้น ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจจากการทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตัวของผู้เรียนเอง ตลอดจนได้รับการฝึกปฏิบัติที่เพียงพอในการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลาย

จากการศึกษาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O – NET) ในรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.47 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศถึง 5.41 สารและมาตรฐานที่โรงเรียนต้องแก้ไขเร่งด่วนคือ สารที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มจะเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.94 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศถึง 7.47 และจากการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนโพธิธรรมสุมังคพิสัย พบว่าในเรื่องความน่าจะเป็น เป็นเรื่องที่นักเรียนยังเกิดความสับสนในกระบวนการแก้โจทย์ปัญหา ไม่ว่าจะเป็นกฎเกณฑ์เบื้องต้นเกี่ยวกับการนับ การทดลองสุ่ม เหตุการณ์ ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ ทั้งนี้สาเหตุมาจากตัวผู้เรียนเอง คือ ผู้เรียนไม่สามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหาได้ ทำให้ไม่มีความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ได้ถูกต้อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ งานวิชาการโรงเรียนโพธิธรรมสุมังคพิสัย (2559) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เป้าหมายสูงสุดของการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์จึงอยู่ที่การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา Adam, Ellis and Beeson (1997, p.173)

จึงเป็นหน้าที่สำคัญของครูที่จะต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยค้นหาวิธีการต่างๆมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจในเนื้อหาคณิตศาสตร์ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล นวลจิตต์ เชาวศิริพงศ์ (2542, น.17) ดังนั้นในการสอนคณิตศาสตร์ที่ให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นนั้น ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การปฏิบัติการ การอภิปราย กิจกรรมการค้นพบ ใช้อุปกรณ์ช่วยสอน เพื่อให้ผู้เรียนพยายามสรุปผลหรืออนุมานด้วยตนเอง การศึกษางานวิจัยหนึ่งพบว่า กิจกรรมปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ได้สัมผัสและเรียนรู้จากการทดลองจริง ทำให้นักเรียนเข้าใจจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม ทั้งนี้การใช้กิจกรรมปฏิบัติยังช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาที่ลึกซึ้งมากกว่าการสอนแบบเดิม นอกจากนี้ผู้เรียนยังให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้นอีกด้วย Santoro (2004) โดยมีแนวทางในการที่จะปฏิบัติกิจกรรม คือ ชื่นนำให้เกิดการเข้าใจและแรงจูงใจ ชื่นทำการทดลอง ชื่นเสนอผลการทดลอง จากนั้นจึงอภิปรายหาข้อสรุปและให้เหตุผลด้วย

ตนเอง การให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมโดยลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง สืบค้น ทดลอง ทำด้วยตนเอง ประกอบกับการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนให้เหตุผลจะทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถใช้ความรู้เหล่านั้นสำหรับอ้างอิงในการแก้ปัญหาได้ ไกรฤกษ์ พลพา (2551, น.28) นอกจากนี้วิธีการสอนแบบปฏิบัติการยังเป็นวิธีการสอนที่เป็นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหา กล่าวคือ ครูจัดให้มีเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น สอนเนื้อหาให้น้อยลง โดยฝึกให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงและแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งในชั้นเรียนจะจัดกลุ่มย่อยให้แก่ผู้เรียนโดยอิสระความสามารถ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกัน ซึ่งจะสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาส่งผลให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนคณิตศาสตร์

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ มาทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา เนื้อหาที่นำมาใช้ในการวิจัยคือ เรื่องความน่าจะเป็น เพราะเนื้อหามีลักษณะเป็นรูปธรรม ซึ่งเหมาะแก่การนำมาใช้สอนแบบปฏิบัติการ โดยการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญในการนำคณิตศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เรื่อง ความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75.00

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ
กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เรื่อง ความน่าจะเป็น
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 147 คน
โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ อำเภोधุมเกลา จังหวัดพิจิตร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

มีการดำเนินการวิจัยกับนักเรียนระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์ อำเภोधุมเกลา
จังหวัดพิจิตร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 36
คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยคือ เนื้อหาตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระ
การเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและ
ความน่าจะเป็น มาตรฐาน ค 5.2 ใช้วิธีการทางสถิติและ
ความรู้เกี่ยวกับความน่าจะเป็นในการคาดการณ์ได้อย่าง
สมเหตุสมผล มาตรฐาน ค 5.3 ใช้ความรู้เกี่ยวกับสถิติและ
ความน่าจะเป็นช่วยในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และสาระ
ที่ 6 ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ มาตรฐาน ค 6.1
มีความสามารถในการแก้ปัญหา การให้เหตุผล การสื่อสาร
การสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์ และการนำเสนอ การ
เชื่อมโยงความรู้ต่างๆทางคณิตศาสตร์ และเชื่อมโยง
คณิตศาสตร์กับศาสตร์อื่นๆและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
โดยมีสาระการเรียนรู้ดังนี้

- 1) กฎเกณฑ์เบื้องต้นเกี่ยวกับการนับ
- 2) การทดลองสุ่มและเหตุการณ์
- 3) ความน่าจะเป็น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยและเก็บ
รวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมการ
เรียนรู้แบบปฏิบัติการ ทั้งหมด 12 กิจกรรม

2. แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทาง
คณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น เป็นแบบอัตนัยจำนวน 10
ข้อ

3. แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ
กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ จำนวน 20 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้
แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา และแบบประเมิน
ความพึงพอใจ

1. ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 และเอกสารประกอบหลักสูตรกลุ่มสาระ
การเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หนังสือและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาทาง
คณิตศาสตร์ และการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

3. จัดสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรม
การเรียนรู้แบบปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 12 กิจกรรม โดยมี
กิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

ตารางที่ 1 กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การสอนแบบ ปฏิบัติการ

ลำดับที่	กิจกรรมการเรียนรู้	เนื้อหาที่ใช้
1	1 คูณใด	กฎเกณฑ์เบื้องต้น เกี่ยวกับการนับ
	2 อาหารคาวหวาน	กฎเกณฑ์เบื้องต้น เกี่ยวกับการนับ
2	3 เลือกใครดีนะ	กฎเกณฑ์เบื้องต้น เกี่ยวกับการนับ
	4 ป้ายทะเบียน	กฎเกณฑ์เบื้องต้น เกี่ยวกับการนับ
3	5 เงินโบนัส	การทดลองสุ่ม
	6 กล้องปริศนา	แซมเปิลสเปซ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สัปดาห์	กิจกรรมการเรียนรู้	เนื้อหาที่ใช้
4	7 เดือนเกิดของใคร	เหตุการณ์
	8 ทอดและโยน	เหตุการณ์
5	9 ปาปาโซค	ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์
	10 เลขตัวสุดท้าย	ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์
6	11 หนังสือเรียน	ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์
	12 มหาเศรษฐี	ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์

4. ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการแต่ละสัปดาห์ ได้แบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ

- 1) ชั้นนำ
- 2) ชั้นปฏิบัติการ
- 3) ชั้นสรุปผล

5. สร้างแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น โดยเป็นข้อคำถามแบบอัตนัยจำนวน 20 ข้อ และเกณฑ์การประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เรื่องความน่าจะเป็น แบบรูบริก (Rubrics)

6. สร้างแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ มีลักษณะเป็น แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

7. นำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็น และแบบประเมินความพึงพอใจ ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ พิจารณาความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบประเมินความพึงพอใจ ผู้วิจัยนำผลที่ได้ มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

8. นำแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ จำนวน 20 ข้อ ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/2 จำนวน 36 คน จากนั้นนำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา โดยหาค่าความยากง่ายของแบบทดสอบและค่าอำนาจจำแนกของลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543, น.199-200) ซึ่งความยากของแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์มีค่าระหว่าง 0.22-0.83 และค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.27-1.00 ผู้วิจัยได้คัดเลือกจำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.25-0.65 และค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง 0.23-1.00 และ หาค่าความเที่ยงทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของปรกรณ์ ประจันบาน (2552, น.169) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 จัดทำแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

9. นำแบบประเมินความพึงพอใจจำนวน 20 ข้อ ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/2 จำนวน 36 คน จากนั้นนำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์คุณภาพหาค่าความเที่ยงทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92 จัดทำแบบแบบประเมินความพึงพอใจ ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยอธิบายและทำความเข้าใจกับนักเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 6 สัปดาห์ รวมเวลาในการจัดกิจกรรม 12 ชั่วโมง

3. นำแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทดสอบนักเรียนหลังการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อนำมาเป็นคะแนนหลังเรียน และตรวจแบบวัดโดยใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์การตรวจให้คะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์

คะแนน/ ความหมาย	เกณฑ์การตรวจให้คะแนน
3 / ดีมาก	คำตอบถูกต้อง มีการเขียนเพื่อแสดงการแก้ปัญหาตามกระบวนการแก้ปัญหาได้ครบถ้วน ชัดเจน ทุกขั้นตอน
2 / ดี	คำตอบถูกต้อง มีการเขียนเพื่อแสดงการแก้ปัญหาตามกระบวนการแก้ปัญหาได้แต่ยังไม่ครบถ้วน ชัดเจน ทุกขั้นตอน
1 / พอใช้	คำตอบไม่ถูกต้อง แต่มีการเขียนเพื่อแสดงการแก้ปัญหาตามกระบวนการแก้ปัญหา
0 / ปรับปรุง	คำตอบไม่ถูกต้อง และไม่มีการเขียนเพื่อแสดงการแก้ปัญหาตามกระบวนการแก้ปัญหา

4. นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนกรอกหลังจากเสร็จสิ้นการทดลอง

5. เปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 75.00 และนำผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel โดยมีกรวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness index : E.I.) ของกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทาง

คณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

2. การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75.00 โดยการทดสอบค่า t - test แบบ one sample

3. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ โดยการหาค่า $\bar{X}$ และ S.D.

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีขั้นตอนในการวิจัยและสรุปผลวิจัย ดังนี้

1. การสร้างและหาดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

1.1 กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น มีจำนวน 12 กิจกรรมคือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 คูไหนดี กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 อาหารดาวหวาน กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 เลือกใครดีนะ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 ป้ายทะเบียน กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 5 เงินโบนัส กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 6 กล่องปริศนา กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 7 เดือนเกิดของใคร กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 8 ทอดและโยน กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 9 ปาปาโชค กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 10 เลขตัวสุดท้าย กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 11 หนังสือเรียน กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 12 มหาเศรษฐี

1.2 ดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 12 กิจกรรมการเรียนรู้ มีค่า

เท่ากับ 0.59 แสดงว่าผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น 0.59 หรือคิดเป็นร้อยละ 59.19 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

คะแนนเต็ม	ผลรวมของคะแนนก่อนเรียน	ผลรวมของคะแนนหลังเรียน	ดัชนีประสิทธิผล (E.I.)	ร้อยละ
30	133	587	0.5919	59.19

2. การทดสอบหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 23.69 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.98 และพบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์หลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เรื่อง ความน่าจะเป็น ระหว่างหลังเรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ กับเกณฑ์ร้อยละ 75

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	% of Mean	t	Sig(1-Tailed)
หลังเรียน	36	30	23.69	1.70	78.98	4.21*	0.0001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ผลการสร้างและหาดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์โครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลและความน่าจะเป็น เรื่อง ความน่าจะเป็น ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ องค์ประกอบของกิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ วารสารบทความที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ แล้วจึงดำเนินการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบด้านต่างๆของกิจกรรมการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าองค์ประกอบของกิจกรรมการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากแล้วจึงนำกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 12 กิจกรรม ที่ได้ออกแบบและพัฒนาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา ตามขั้นตอนการเรียนรู้แบบปฏิบัติการทั้ง 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นนำ 2) ขั้นปฏิบัติการ 3) ขั้นสรุปผล ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 30 คน พบว่าค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.59 หรือคิดเป็นร้อยละ 59.19 จะเห็นได้ว่าค่าดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้มากกว่าร้อยละ 50 ที่เป็นเช่นนี้เพราะกิจกรรมการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไขในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ส่งผลให้กิจกรรมมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พิมพ์ชนก แพงไตร (2559) ได้ศึกษาการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการคิดแก้ปัญหาอนาคต พบว่าผลการสร้างและหาดัชนีประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้ในด้านองค์ประกอบต่างๆของกิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่ากิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.5543 หรือคิดเป็น ร้อยละ 55.43 ทั้งนี้ เนื่องมาจากกระบวนการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนและ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการ แก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ ปฏิบัติการ เรื่องความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5 หลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 75.00 พบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อ ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีคะแนนทดสอบหลังเรียนเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นส่งเสริมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยใช้ สื่อการเรียนรู้ที่ผู้สอนเตรียมไว้ ซึ่งแนวทางที่กำหนดในแต่ละ กิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยให้ นักเรียนสามารถสรุปความคิด รวบรวมยอดได้ ทำให้นักเรียนเกิดความสามารถและ ประสบการณ์ตรงในการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2551, น.10) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินการทดลองหรือปฏิบัติ กิจกรรมทางคณิตศาสตร์ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พิสูจน์ ใช้เหตุผล อ้างข้อเท็จจริง ตลอดจนฝึกทักษะในการแก้ปัญหา ใหม่ๆ การจัดการเรียนรู้นี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอิสระใน การคิด และเลือกใช้ยุทธวิธีที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรพล เมฆอากาศ (2553) ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการให้เหตุผลเชิงความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพัฒนาประชาอุปถัมภ์ จังหวัดแพร่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง

ความน่าจะเป็น 6 แผน จำนวน 11 คาบ ซึ่งออกแบบโดยใช้ กรอบตามแนวคิดการให้เหตุผลเชิงความน่าจะเป็นของ Jones และคณะ ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับ Sample Space ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ การเปรียบเทียบความน่าจะเป็น และความน่าจะเป็นแบบมี เงื่อนไข แบบบันทึกการเรียนรู้ของนักเรียน แบบบันทึกหลัง การสอน แบบสัมภาษณ์ และแบบวัดการให้เหตุผลเชิงความ น่าจะเป็น จำนวน 14 ข้อ มีความเชื่อมั่น 0.71 เก็บข้อมูล โดยทำการทดสอบก่อนเรียน ด้วยแบบวัดการให้เหตุผลเชิง ความน่าจะเป็น จากนั้นดำเนินการสอนตามแผนการจัดการ เรียนรู้ ซึ่งในระหว่างการสอนผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจาก การบันทึกการทำกิจกรรมปฏิบัติ ใบงาน แบบฝึกหัด แบบบันทึกการเรียนรู้ แบบสัมภาษณ์ แล้วทำการทดสอบ หลังเรียน ด้วยแบบวัดการให้เหตุผลเชิงความน่าจะเป็น วิเคราะห์ข้อมูล โดยข้อมูลเชิงปริมาณในการเปรียบเทียบ จำนวนนักเรียนที่ให้เหตุผลเชิงความน่าจะเป็นในแต่ละ เนื้อหา ในแต่ละระดับ โดยเปรียบเทียบจากก่อนและ หลังการจัดการเรียนรู้จากแบบวัดการให้เหตุผลเชิงความ น่าจะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เพื่อ ดู พัฒนาการ ในการให้เหตุผลเชิงความน่าจะเป็นในระหว่าง การจัดกิจกรรมตามกรอบแนวคิดของ Jones และคณะ โดยวิเคราะห์จากการตอบคำถามในการทำกิจกรรมปฏิบัติ ใบงาน แบบฝึกหัดการเขียนบันทึกการเรียนรู้ บันทึกหลัง สอน และการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การใช้กิจกรรมปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนมี พัฒนาการในการให้เหตุผลเชิงความน่าจะเป็น โดยภาพรวม พบว่า หลังเรียน มีจำนวนนักเรียนที่มีการให้เหตุผลเชิง ความน่าจะเป็น อยู่ในระดับที่สูงขึ้นในทุกเนื้อหา โดยเมื่อ พิจารณาเป็นรายเนื้อหาพบว่า Sample Space ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ และความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไข นักเรียนส่วนใหญ่มีระดับการให้เหตุผลในระดับ 3 และ 4 แต่การเปรียบเทียบความน่าจะเป็นนั้น นักเรียนส่วนใหญ่ ให้เหตุผลในระดับ 2 ละ 3 มีเพียงส่วนน้อยที่อยู่ในระดับ 4

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ แก้วสูงเนิน (2558) ได้ทำการศึกษาการวิจัยปฏิบัติการพัฒนากิจกรรม การเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนและความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ เรื่อง การแปลงทางเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้โดยปฏิบัติจริงที่ผ่าน กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแล้วมีการพัฒนาใน 3 ประเด็น หลัก ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับนักเรียน สื่อการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้ และผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การแปลงทางเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง คิดเป็น ร้อยละ 77.94 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ เรื่องการแปลงทางเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยปฏิบัติจริง คิดเป็น ร้อยละ 78.41 สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้าน ผลผลิต พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 อันเนื่องมาจากผู้วิจัย ได้ศึกษาหลักการสร้างความพึงพอใจจากเอกสารต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการ ส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ วรวรรณ กฤตยากรนุพงศ์ (2551, น.23) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบต่อกิจกรรมที่กระทำที่ปรากฏออกมาทาง พฤติกรรมและองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบุคคล ซึ่งการเรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบ ปฏิบัติการ นักเรียนต้องร่วมกันทำกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น มีความสนใจที่จะทำ กิจกรรม ทั้งนี้กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการที่ผู้วิจัยได้ สร้างขึ้นทุกกิจกรรม จะช่วยให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอภิปรายถึงแนวทางในการ แก้ปัญหา รวมทั้งสรุปหลักการของเนื้อหาที่เรียนได้อย่างชัดเจน

ซึ่งสอดคล้องกับ สุรเชษฐ์ ศรีนาม (2553) ที่ได้ศึกษาความ พึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ผลของความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น ส่งเสริมให้นักเรียนมีบทบาทในการเรียนรู้ได้ ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง วางแผนทำงานร่วมกับกลุ่ม ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอภิปราย สรุปบทเรียน ทำให้นักเรียนกล้าแสดงออก ช่วยเหลือกันและกันในการสร้างองค์ ความรู้ นักเรียนได้นำเสนอผลการทำงาน ได้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้เกิดสภาวะของอารมณ์ทางบวก ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผู้สอนควรมีการสังเกต พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และนำส่วนที่คิดว่าเป็น ปัญหาต่อนักเรียนในขณะลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เปิด โอกาสให้นักเรียนนำเสนอความคิดใหม่ ให้ได้มากที่สุด เพื่อที่ ผู้สอนได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมในเนื้อหาที่มี ความละเอียด ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

2. ในขณะปฏิบัติกิจกรรม มีนักเรียนบางส่วน ไม่เข้าใจ ผู้สอนควรอธิบายขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติและการ ทดลองเพื่อให้นักเรียนได้เข้าใจตรงกันก่อนทำกิจกรรม

3. ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ แบบปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น ผู้สอนควรมีการ เพิ่มเติมตัวอย่างในใบกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติการ เพื่อให้นักเรียนสามารถประยุกต์ใช้ตัวอย่างในการทำกิจกรรม ได้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบ ปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาทาง คณิตศาสตร์ ในเนื้อหาเรื่องอื่นๆ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้

คณิตศาสตร์ เช่น การเรียงสับเปลี่ยนเชิงเส้น การเรียงสับเปลี่ยนแนววงกลม สถิติเบื้องต้น เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความสามารถ

ในการแก้ปัญหา เรื่อง ความน่าจะเป็น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ดังนั้นควรมีการศึกษารูปแบบหรือวิธีการอื่นๆ ในการจัดการเรียนรู้ เรื่อง ความน่าจะเป็น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร ทองธิยะ. (2562). ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการแบบเปิดและการสอนแนะที่มีต่อความสามารถในการให้เหตุผลแบบอุปนัยทางคณิตศาสตร์ของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล เล่มที่ 1 ปีที่ 5 มกราคม - มิถุนายน 2562. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ชุมชนสารสนเทศการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ งานวิชาการโรงเรียนโพธิธรรมสุวัฒน์. (2559). รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) ปีการศึกษา 2559. พิจิตร.
- ไกรฤกษ์ พลพา. (2551). ชุดกิจกรรมแบบปฏิบัติการคณิตศาสตร์เพื่อป้องกันความคิดรวบยอดที่ผิดพลาด เรื่อง “วิธีเรียงสับเปลี่ยน” (Permutations) ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงใจ แก้วสูงเนิน. (2558). การวิจัยปฏิบัติการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยปฏิบัติจริงเพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์เรื่องการแปลงทางเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา (คณิตศาสตร์ศึกษา).มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นวลจิตต์ เขาวีรพงศ์. (2542). การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทยด้านทักษะการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปกรณ์ ประจันบาน. (2552). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- พิมพ์ชนก แสงไตร. (2558). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการแก้ปัญหาขนาดตามแนวคิดทอแรนซ์เรื่องอาหารและการดำรงชีวิต เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภัทรพล เมฆอากาศ. (2553). การใช้กิจกรรมปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการให้เหตุผลเชิงความน่าจะเป็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพัฒนาประชาธิปไตยจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (คณิตศาสตร์ศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุริยสาสน์.
- วรวรรณ กฤตยากรนุพงศ์. (2551). กิจกรรมการเรียนการสอนเรื่องความเท่ากันทุกประการโดยใช้การแปลงทางเรขาคณิตและซอฟต์แวร์เรขาคณิตแบบพลวัต สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (คณิตศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). คู่มือครูสาระการเรียนรู้พื้นฐานคณิตศาสตร์ เล่ม 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *ทักษะ/กระบวนการทางคณิตศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: หจก.ส เจริญ การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *การประเมินการอ่าน คัดวิเคราะห์และเขียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพมหานคร: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุรเชษฐ์ ศรีนาทม. (2553). *ผลการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบชิปปา เรื่องระบบสมการเชิงเส้นกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- อัมพร ม้าคนอง. (2553). *ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์: การพัฒนาเพื่อพัฒนาการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adam, S., Ellis, C. and Beeson, F. (1997). *Teaching Mathematics with Emphasis on the Diagnostic Approach*. New York: Harper and Row.
- Santoro, A. M. (2004). *The Academic Value of Hand-on Craft Project in School*, New York.

THE DEVELOPMENT OF KEY INDICATORS FOR MEASURING DIGITAL LITERACY SKILLS AND COMPETENCES IN THAI-CONTEXT CULTURE

การพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อการวัดทักษะและความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวัฒนธรรมและบริบทไทย

PATAMA SATAWEDIN^{1*}

ปัทมา สตะเวทิน

ABSTRACT

Digital literacy is a heart of people's daily and working lives. However, the deficit in digital literacy has been found across borders including Thailand. This study targeted to develop key indicators for measuring digital literacy skills and competences in Thai-context culture. Documentary research, altogether with anecdotal experiences, were used for data collection and analysis. The findings revealed five pillars of 1) digital access and proficiency, 2) digital communication and collaboration, 3) digital identity security, protection, and wellness, 4) digital assessment and evaluation, and 5) digital creativity and innovation. Specifically, the first pillar referred to the skills and knowledge to use and access technological devices and applications. The second pillar was about the skills and knowledge to use technological devices and applications to communicate and collaborate with stakeholders. The third pillar was managed about the skills and knowledge to use technological devices and applications deliberately, responsibly, and legally. The fourth pillar focused on the skills and knowledge to use technological devices and applications reasonably, critically, and flexibly. The last pillar highlighted the skills and knowledge to use technological devices and applications for further development and contribution. Although these digital literacy key indicators have to be validated and this study is playing a role of a pilot study, this study should be a kick-off platform to test employees' digital literacy beforehand. Furthermore, and continual research and development should be conducted and implemented.

Keywords : Digital Literacy ; Key Indicators ; Thai-Context Culture ; Skills ; Competences

¹ Assistant Professor, School of Communication Arts, Bangkok University, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชานิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

* Corresponding author. Email : patama.s@bu.ac.th

บทคัดย่อ

ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ถือเป็นหัวใจสำคัญของชีวิตประจำวัน และชีวิตการทำงานของทุกคน อย่างไรก็ตาม ยังพบความขาดแคลนในการรู้เท่าทันดิจิทัลอยู่ทั่วไป รวมถึงประเทศไทยด้วย การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเอกสาร โดยประสบการณ์ของผู้วิจัยร่วมด้วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าการวัดทักษะและความสามารถในการรู้เท่าทันดิจิทัลมีทั้งหมด 5 หลักการ ได้แก่ 1) การเข้าถึง และความชำนาญด้านดิจิทัล 2) การสื่อสารและการร่วมมือกันด้านดิจิทัล 3) ความปลอดภัย การคุ้มครอง และความสมบูรณ์ด้านดิจิทัล 4) การประเมินผลด้านดิจิทัล และ 5) การสร้างสรรค์ และนวัตกรรมด้านดิจิทัล โดยเฉพาะเจาะจง หลักการที่ 1 ว่าด้วยเรื่องของทักษะและความรู้ในการใช้และการเข้าถึงเครื่องมือและแอปพลิเคชันเทคโนโลยีต่างๆ หลักการที่ 2 ว่าด้วยเรื่องของทักษะและความรู้ในการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นได้ส่วนเสีย หลักการที่ 3 ว่าด้วยเรื่องของทักษะและความรู้ในการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันเทคโนโลยีต่างๆ อย่างรอบคอบ รับผิดชอบ และถูกต้องตามหลักกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ หลักการที่ 4 ว่าด้วยเรื่องของทักษะและความรู้ในการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันอย่างสมเหตุสมผล ผ่านระบบการวิเคราะห์ และเป็นไปด้วยความยืดหยุ่น หลักการที่ 5 ว่าด้วยเรื่องของทักษะและความรู้ในการใช้เครื่องมือและแอปพลิเคชันสำหรับการพัฒนา และการสร้างประโยชน์ในอนาคต แม้ว่าตัวบ่งชี้การรู้เท่าทันดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นนี้จะต้องได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรง และในขณะเดียวกันงานวิจัยชิ้นนี้ถือเป็นงานวิจัยนำร่อง แต่ก็ถือว่างานวิจัยนี้เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการพัฒนาการรู้เท่าทันดิจิทัลของพนักงานในองค์กร ควรจะต้องมีการพัฒนาการวิจัยอย่างต่อเนื่องในอนาคต

คำสำคัญ : ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ; ตัวบ่งชี้ ; วัฒนธรรมและบริบทไทย ; ทักษะ ; ความสามารถ

INTRODUCTION

I shall start my paper with a sexy quote from Goldman (2017) giving us inspiration and initiative in developing this research project, and saying that:

‘It’s not that employees are getting less tech-savvy; it’s that the market demands more of each and every one of them. The word “digital” used to mean your company’s investments in IT, and perhaps social media readiness, but now it’s bigger, touching on your company’s overall culture. ... However, simply investing in tools isn’t a substitute for strong

leadership. For any company to future-proof itself, its executive team needs to believe in and commit to raising its workforce’s digital IQ’ (Goldman, 2017).

The importance of digital literacy is widely accepted nowadays (e.g., Clark, 2018; Hewitt, 2013; Ibrahim et al., 2013; Intaravichai, 2018). Following to the statement of Goldman (2017), digital literacy is a professional skill and tacit and explicit knowledge required by all types of enterprises and from the top to the lower. Otherwise, loss of competitive advantage can be the expected result. Interestingly, Rickards and Grossman (2017) categorised four types of leader in the digital era, i.e. digital thinker, digital disruptor, digital leader,

and digital transformer. Respectively, its differences range from just digital understanding or so-called digital immigrants to digital experiencing and insights or so-called digital natives (Rickards & Grossman, 2017).

Agreed by not only Goldman (2017) as mentioned above, but also Vitolina (2015) and Vanderbilt University (n.d.), recently, digital literacy goes far beyond skills, knowledge, and, let's say, self-efficacy. That is to say, these factors are the main elements of the digital competency orbit. According to Vanderbilt University (n.d.), once again, measures of digital literacy should include the skills to process information, to communicate critically, and to respect to each other.

Digital literacies, moreover, are differently considered, following to cultural diversity (Traxler, 2018), demographics (Pangrazio, 2016; Srinuan & Bohlin, 2013), socio-economic status (Pangrazio, 2016; Srinuan & Bohlin, 2013), and the country's basic equipment (Srinuan & Bohlin, 2013).

Especially for cultural diversity factors in Thailand, in particular, it is widely known and accepted throughout the society that Thai people are always embedded with the mindsets of being chill and easy, being not a big deal, being respectful, not making someone lose his face, respecting to someone who have older age and higher state and position, and giving honour to others (Niratpattanasai, 2014). Especially for the last four mindsets, it is strengthened in the finding of Vajiraporn (2014) that, in a meeting, although people are provoked with very good perspectives, they must keep them quiet. Otherwise, it seems that they do not respect other people and are the

ones who make the trouble and difficulties to a company.

By using the Hofstede's cultural dimension, the findings of Chaisilwattana & Punnakitikashem (2017) confirm Thai culture, particularly in workplace as follows: due to human being as social animal, building and maintaining rapport with colleagues must be considered; appraisal especially from bosses is highly appreciated; and respecting to individuals whose age and status and position are higher. However, this current study provides an opposite result to the one presented by Niratpattanasai (2014) and Vajiraporn (2014) in term of not saving someone's face when a solution has to be figured out.

Therefore, this study targeted to develop key indicators for measuring digital literacy skills and competences, specifically in Thailand. Therefore, this study targeted to develop key indicators for measuring digital literacy skills and competences, specifically in Thailand.

OBJECTIVES OF THE STUDY

Once again, this research aimed to figure out measures of digital literacy for those who were Thai citizens.

METHODOLOGY AND MATERIALS

Documentary research, along with my anecdotal experiences was employed in this study. I had analysed and developed the digital literacy key indicators from the following list of articles (alphabetical order). These eight articles were specifically selected and included because they

predominantly focused on criteria and measures of evaluating digital literacy.

- Choi, M., Glassman, M., & Cristol, D. (2017). What it means to be a citizen in the internet age: Development of a reliable and valid digital citizenship scale. *Computers & Education*, 107,100-112.doi:

<http://dx.doi.org/10.1016/j.compedu.2017.01.002>

Brief conclusion: The study targeted to evaluate the reliability and validity of the Digital Citizenship Scale (CDS), i.e. whether or not people are able to, whether or not they thought and believe, and in extent to which they are able to join online-based activity whose levels are ranged from being easy and simple to being difficult. The findings of the study revealed that the CDS could be accepted. Also, three levels of complexity were shown. These were “Necessary but not Sufficient Condition” (p.111), including general technical skills to access digital platforms; “Distributed and Communicative Condition” (p.111), including ethical considerations at national and international levels; and “Collaborative and Cooperative Condition” (p.111) including digital networking and collaboration, actual digital participation, and digital creativity and innovation.

- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). From the editors: The digital workplace and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*,59(3),731-739.doi:

<http://dx.doi.org/10.5465/amj.2016.4003>

Brief conclusion: The authors of this academic article addressed many skills and competences, ranging from basic to complicate one that should be highlighted in the digital workplace. Mainly, these are 1) understanding and ability to use some

fundamental devices and technologies; 2) leadership and team management skill; 3) mistake learning skill; and 4) interpersonal communication and collaboration.

- Department of eLearning. (2015). Digital literacy: 21st century competences for our age. Retrieved October 16, 2018, from

<https://education.gov.mt/en/elearning/Documents/Green%20Paper%20Digital%20Literacy%20v6.pdf>

Brief conclusion: In this document, digital competence, especially among students is explained and elaborated in five dimensions, i.e. 1) students are able to use, manage, analyse, and judge ICTs, technologies, and applications; 2) students are able to create communication and collaboration with others; 3) students are able to create content and information through technologies and applications and concern about ethical issue; 4) students are able to know and protect themselves from digital harm and risk; and 5) students are able to handle some problems, make decisions, and create and develop something new and innovative.

- Isman, A. & Canan Gungoren, O.C. (2015). Digital citizenship. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 13(1), 73-77.

Brief conclusion: The objective of this study was to evaluate the validity and reliability of the Digital Citizenship Scale from creating the items from reviewing the literature of Ribble & Bailey (2007). According to Ribble & Bailey (2007), there are three main pillars and nine sub-items, i.e. 1) “Student Learning & Academic Performance” (p.74) (including the ability to know, make use of, and create communication through ICTs and technologies); 2) “Student Environment & Student

Behavior” (p.74) (including the ability to protect themselves from digital harm and risk, know about ethical consideration, and respect to other people in the digital world); and 3) “Student Life Outside the School Environment” (p.74) (including the ability to understand cyber law, stay lived in the digital world, and rules and regulations for buying and selling products and/or services online.

- Phuapan, P., Viriyavejakul, C., & Pimdee, P. (2016). An analysis of digital literacy skills among Thai university seniors. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 11(03). doi: <http://dx.doi.org/10.3991/ijet.v11i03.5301>

Brief conclusion: The paper highlighted the importance of understanding digital literacy skills and competences in the educational and professional worlds. By applying the Bloom’s taxonomy including remembering, understanding, applying, evaluating, and creating, to create and build digital citizenship, the finding revealed that the ability of people to make decision on how to use data and information should most be encouraged.

- Royle, J. & Laing, A. (2014). The digital marketing skills gap: Developing a digital marketer model for the communication industries. *International Journal of Information Management*, 34, 65-73. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2013.11.008>

Brief conclusion: Since marketing communication professionals are lacking technical skills, the researchers have proposed the Digital Marketer Model as the key indicators to develop the skills and competences of marketing communication professionals. Ranging from technical skills to business management skills, there are 1) the ability

to know, understand, and use digital marketing communication tools, techniques, applications, and platforms; 2) the ability to evaluate for further development; 3) the ability to apply and link digital marketing communication knowledge and practices; 4) the ability to know and apply how external factors including political, economic, legislative, social, cultural, and ethical conditions impact strategic approaches of designing digital marketing communications; 5) the ability to use digital technologies for communication; 6) the ability to utilise digital technologies to create collaboration and engagement with consumers; and 7) the ability to use digital devices and technologies for further project / campaign development.

- Thanachart. (2016). What are digital skills Thais should have to step into Thailand 4.0. Retrieved October 16, 2018, from <https://thanachart.org/2016/11/06/digital-skill-%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%84%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%96%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%88%E0%B8%B0%E0%B8%95%E0%B9%89/>

Brief conclusion: This article proposes the digital skills metro map from Ireland and recommends companies and brands in Thailand to embed their employees with these six skills including “Tools & Technologies”, “Find & Use”, “Teach & Learn”, “Communication & Collaborate”, “Create & Innovate”, and “Identity & Wellbeing”.

- Van Laar, E., van Deursen, A.J.A.M., van Dijk, J.A.G.M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A

systematic literature review. *Computers in Human Behavior*.577-588.doi:

<http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>

Brief conclusion: The researchers conducted a systematic literature review and come up with digital literacy skills and competences that are vital for employees and students in the digital world. Generally speaking, these include knowledge and the ability to use digital tools, technologies, and applications for general technical uses, evaluation and management, communication and networking, innovation development, decision making, adaptability, and so forth.

RESULTS

From the articles studied and my anecdotal experiences, there were five pillars for assessing employees' digital literacy competencies. Table 1 exhibited an overview picture of such five pillars and explanations.

Table 1 Five pillars for assessing employees' digital literacy skills and competencies

Pillar	Explanations
Pillar I: Digital access and proficiency	The skills and knowledge to use and access technological devices and applications
Pillar II: Digital communication and collaboration	The skills and knowledge to use technological devices and applications to communicate and collaborate with stakeholders
Pillar IV: Digital	The skills and knowledge to

assessment and evaluation	use technological devices and applications reasonably, critically, and flexibly
Pillar V: Digital creativity and innovation	The skills and knowledge to use technological devices and applications for further development and contribution

The illustrations of a particular pillar were displayed as below:

Pillar I: Digital access and proficiency

Digital access and proficiency included the skills and knowledge to use and access ICT devices and applications. It could be divided into six sub-themes as follows:

1. Digital devices and applications use was the skills and knowledge to use and access ICT devices and applications. The questions could be, for example, "I know and am able to use email marketing", "I know and am able to use social media (e.g., Facebook, Twitter, Instagram, etc.)", "I know and am able to use MS Office", "I know and can use Good Adwords", "I know and can use Google Analytics", "I know and am able to use testing and optimization", "I know and can design User Experience (UX) including the creation of wireframes, user testing and surveys, data analysis, and storyboard", "I know and can write a code and design websites or landing pages using HTML / CSS, Javascript, or other relevant programmes", "I know and can use Adobe Creative Suite", "I know and can use Microsoft Excel", "I know and am able to work on Google Docs", "I know and am able to conduct a meeting via webconferencing /

teleconferencing”, “I know and am able to work with other people by using collaboration tools”, “I know and am able to use instant messaging or microblogging”, “I know and can use of pay per click (PPC) to increase sales volumes”, “I know and can design webinars or virtual events”, “I know and can create paid search and online advertising”, and “I can access information / data sources online”.

2. Information researching was the skills and knowledge to use ICT devices and applications to search and find information / data sources. The respondents could be asked about “I know devices and applications that can suitably solve a problem” and “I know and can search information online to solve a problem specified”.

3. Information / Data Management was defined as the skills and knowledge to use ICT devices and applications to manage information / data retrieved from online. To evaluate the employees’ digital skills and competences, they should be asked about “I know and am able to store and manage information and data online”, “I know and am able to manage information and data gained online in order to use in the present and in the future”, “I know and can share implicit and explicit knowledge and information with others”.

4. Information Evaluation and Decision-Making covered the skills and knowledge to be able to evaluate and make a judgment on information / data retrieved from online. These included the questions like “I know and can evaluate and make decision on the credibility of information sources that I have gained online” and

“I know and can analyse data for, for example, customer insights”.

5. Digital Self-Efficacy and Anxiety made a thought of the skills and knowledge to use ICT devices and applications with confidence. These included the enquiries about “I am confident that I am able to use digital devices and applications” “I am confident that using digital devices and applications is not difficult as expected”, and “I am confident to overcome difficulties of digital devices and applications”.

6. Sensory and Emotional Engagement were meant to the skills and knowledge to emotionally get involved in. This was evaluated by “I am motivated by my employers to collaboratively work online”, “I am motivated by my employers to manage my work online”, “I am motivated by my employers to search information online”, “I am motivated by my employers to communicate and make relationship with my colleagues and other stakeholders online”, “I am motivated to share ideas and thoughts online”, “I am motivated to work from home”, “I am motivated by my employers for a sense of digital culture and workplace”.

Pillar II: Digital Communication and Collaboration

There were another six items to go beyond to assess the skills and knowledge to use ICT devices and applications to communicate and collaborate with stakeholders or digital communication and collaboration.

1. Management of Interpersona

Communication and Relationship was identified with the skills and knowledge to use ICT devices and applications to communicate and collaborate. A wide range of questions that should be enquired were “I can use digital devices and applications to communicate with my colleagues and stakeholders online”, “I can use digital devices and applications to work with my colleagues and other stakeholders online”, “I can use digital devices and applications for self-improvement and self-development”, “I enjoy talking and communicating with my colleagues and stakeholders online”, and “I am happy collaboratively working with my colleagues and other stakeholders online”.

2. Project Management was about the skills and knowledge to use ICT devices and applications to manage projects and tasks assigned. It would be nice if the employees were tested about “I can manage my project and task assigned via using digital devices and applications”.

3. Leadership was interesting to be included since it was important for brands to know their employees’ skills and knowledge to use ICT devices and applications to work with teams and achieve his own and the company’s vision and goals. This dimension looked at “I can use digital devices and applications to adapt my approach to fit well with my virtual team and the problem specified”, “I can use digital devices and applications to achieve my own vision and goals”, “I can use digital devices and applications to achieve the company’s vision and goal”, “I can use digital devices and applications for my work strategically”, and “I can use digital devices and

applications to manage and work with teams who have different skills”.

4. Digital Storytelling was managed about the skills and knowledge to use ICT devices and applications to tell a story and narrative. “I can plan and develop a storyboard and script outline to tell a story and narrative”, “I can tell a story and narrative clearly and completely”, “I know and can filter visuals, audios, and videos to tell a story and narrative effectively”, and “I know and be able to use a wide range of digital devices and applications (for instance, digital cameras, digital voice recorders, iMovie, Windows Movie Maker, and Final Cut Express) to tell a user-generated story and narrative” were the examples of questions.

5. Information / Data Presentation, as it was, was the skills and knowledge to present information / data effectively through digital devices and applications. The question was something about “I can use digital devices and applications for information / data presentation effectively”.

6. Channel Management and Planning were the skills and knowledge to plan and manage offline and online channels of communication by considering target audience and cost-effectiveness. Unsurprisingly, “I know and can plan a wide range of communication channels to match a customer journey” and “I can plan and manage communication platforms with cost-effectiveness” should be asked.

Pillar III: Digital Identity Security, Protection, and Wellness

The Internet was so-called a two-edged sword innovation. While it helped the betterment

in people's daily lives and works, their own privacy and security were later on addressed. This pillar covered the skills and knowledge to use ICT devices and applications deliberately, responsibly, and legally. The three sub-divisions were discovered under this item as follows.

1. Awareness was about to ask people themselves "I am personally aware of a cyberbullying crisis", "I am personally aware of online impacts on political, economic, and social factors", "I am personally aware of online unethical risks", "I am personally aware of culturally different perspectives expressed online", "I am personally aware of culturally different online laws and regulations", "I am personally aware of artificial identity online", and "I am personally aware of online self-protection".

2. Digital Rights and Responsibilities were about the knowledgeable skills that people were legally protected. This included two specific examples of "I know that I am protected by right and privacy law" and "I know that I am responsible for anything I have done online".

3. Digital Commerce talked about "I know and can specify customer experience", "I can use a wide range of marketing communication channels", "I understand and can use data-driven marketing", "I know and can do mobile marketing", "I know and can do social marketing", and "I understand emerging marketing technology and trends".

Pillar IV: Digital Assessment and Evaluation

Digital assessment and evaluation focused on the skills and knowledge to use ICT devices and

applications reasonably, critically, and flexibly. This item could be divided into three sub-domains.

1. Critical Thinking should measure about "I think the information / data available in digital devices and applications can help me criticise what is ethical, correct, and fair", "I think the use of digital devices and applications can help me answer and find a solution", "I think the use of digital devices and applications gives me the opportunity to improve and develop myself", "I think the use of digital devices and applications motivate me to engage a variety of the company's activities", and "I think the use of digital devices and applications help change my working way and belief".

2. Flexibility was essential to evaluate such as "I think the use of digital devices and applications can adapt my thought and behaviour to fit with the ever-changing digital world".

3. Digital Problem Solving emphasised on the skills and knowledge to use ICT devices and applications to identify a wide range of problems and give a wide range of solutions. In this case, it covered "I know and can use digital devices and applications to identify a technical problem", "I know and can use digital devices and applications to solve a technical problems", "I know and can use digital devices and applications to identify stakeholders' needs and wants", "I know and can use digital devices and applications to match stakeholders' needs and wants", "I know and can use digital devices and applications to provide possible solutions", and "I know and can use digital devices and applications to identify skills and competencies gaps and improvement".

Pillar V: Digital Creativity and Innovation

Last but not least, digital creativity and innovation were about to test the skills and knowledge to use ICT devices and applications for further development and contribution. This could be divided into two sub-domains, i.e. content-generated creation and innovation creation.

1. Content-Generated Creation was happy with the statements, for example, “I can create important, quality, and beneficial content and share it on social media” and “I can modify and improve existing content and share it on social media”.

2. Innovation creation was developed to bridge the gaps on many reasons such as, “I can create and optimise a website”, “I can create and develop cloud-based software”, “I can create and develop enterprise mobile”, “I can create and develop engineering devices”, and “I can create and develop a programme that help improve quality and quantity in products and / or services”.

DISCUSSION AND SUGGESTIONS

This study was to develop key indicators for measuring digital literacy skills and competences in Thai-context culture. The results went beyond my expectation when measuring digital literacy skills and competences. The digital literacy skills and competences were not only limited in a border of physical technological and applications use and knowledge. In contrast, it touched something that was emotional, sensible, and intangible. What I meant by this included the four pillars of digital communication and

collaboration; digital identity security, protection, and wellness; digital assessment and evaluation; and digital creativity and innovation. Even being in an academic world, I shall draw my discussion by mapping with the Bloom’s taxonomy (in Levy, 2018) as shown below.

Table 2 The discussive comparion between the Bloom’s taxonomy (in Levy, 2018) and that developed in this study

Bloom’s taxonomy (in Levy model, 2018)	The study’s model
Create	Digital creativity and innovation
Evaluate	Digital assessment and evaluation
Analyse	Digital identity, security, protection, and wellness
Apply	Digital communication and collaboration
Understand	Digital access and proficiency
Remember	



What I have experientially learned from these measures in digital literacy skills and competences are a process. Comparing with the Levy’s model of digital literacy skills (2018), it is a basic need that individuals are needed to practise and comprehend various technological devices, tools, and applications that are important for their daily and working lives. So, they should be able to apply their skills and knowledge in any circumstances, both expected and unexpected. Since they got closer with technological devices,

tools, and applications, they should be able to manage and consider some linkages and/or gaps that they must consider. In this case, it was about ethical consideration and responsibility. Next, people are managed to compare and make a decision on what they should do so that the last step of digital creativity and innovation should be exploded.

As communication academic and professional persons, I could not really forget a concept of a marketing funnel. As for persuading people to have action and/or purchase, it was important to start from, awareness, interest, consideration, preference, and purchase.² This could be applied in the lights of understanding measure in people's digital literacy skills and competences and also of finding out a strategic communication way to make people convinced. The study of Sasisuwan, Chairat, Khamujing, & Pakamaetavee (2017) revealed that information seeking and consideration are the most two influencing factors on consumers' decision making on purchasing products through e-commerce, respectively. That highlighted the importances of digital access and proficiency, digital communication and collaboration, digital identity, security, protection, and wellness, and digital assessment and evaluation levels of consumers. This could, furthermore, strengthen the educational world when teachers must be able to understand, apply, analyse, evaluate, and create ICTs and technological devices and applications for

designing teaching and learning materials that can reach their ever-changing students (Nunart, 2017).

The contribution of this study is to use it, as a vital platform of evaluating digital literacy skills and competences of, especially people working in profit and/or nonprofit companies. With the explanations, this research could, likewise, shed light on an approach of communicating to increase people's ability and comprehension in digital literacy.

I would suggest researchers and professionals to conduct a qualitative study for this measure's confidence and improvement, especially in wording, arrangement, jargon, and so forth. Future study also, certainly, should pay attention to validate these key indicators since this research provides a pilot study only.

CONCLUSION

Measure in digital literacy is vital and need to be considered in order to provide the betterment, move, and growth from individual, company, society, a country, and the world. The study would like to achieve the goal of providing a platform of how to measure digital literacy skills and competences of individuals living in Thailand. Following to the documentary research and anecdotal experiences, there are five touch points that should be considered including 1) digital access and proficiency – the skills and knowledge to use and access technological devices and applications; 2) digital communication and collaboration – the skills and knowledge to use technological devices and applications to communicate and collaborate with stakeholders;

² This could be varied, following to a model to other models.

3) digital identity, security, protection, and wellness – the skills and knowledge to use technological devices and applications deliberately, responsibly, and legally; 4) digital assessment and evaluation – the skills and knowledge to use technological devices and applications reasonably, critically, and flexibly; and 5) digital creativity and innovation – the skills and knowledge to use technological devices and applications for further development and contribution. Those who are equipped with digital literacy are an important, valuable source of Thailand and the whole society.

REFERENCES

- Chaisilattana, R. & Punnakitikashem, P. (2017). *Thai culture and its effects on organizational engagement in Thai privately held companies*. Retrieved October 23, 2018, from http://utcc2.utcc.ac.th/utccijbe/_uploads/InProcess/201702/THAI%20CULTURE%20AND%20ITS%20EFFECTS%20ON%20ORGANIZATIONAL%20ENGAGEMENT%20IN%20THAI%20PRIVATELY%20HELD%20COMPANIES.pdf.
- Clarke, P. (2018). *Ocado is transforming online grocery shopping with AI, but a skill challenge lies ahead*. Retrieved August 12, 2018, from <https://hbr.org/sponsored/2018/05/ocado-is-transforming-online-grocery-shopping-with-ai-but-a-skills-challenge-lies-ahead>.
- Ekekwe, N. (2017). *How digital technology is changing farming in Africa*. Retrieved August 12, 2018, from <https://hbr.org/2017/05/how-digital-technology-is-changing-farming-in-africa>.
- Goldman, J. (2017). *Nearly half of companies say they don't have the digital skills they need*. Retrieved August 12, 2018, from <https://hbr.org/2017/07/nearly-half-of-companies-say-they-dont-have-the-digital-skills-they-need>.
- Hewitt, P. (2013). *Four ways to scale digital capabilities beyond your team*. Retrieved August 12, 2018, from <https://hbr.org/2013/12/four-ways-to-scale-digital-capabilities-on-your-team>.
- Huerta, E. & Sandoval-Almazán, R. (2007). *Digital literacy: Problems faced by telecenter users in Mexico*. *Information Technology for Development*, 13(3), 217-232.
- Ibrahim, N., Shariman, T.N.T., & Woods, P. (2013). *The concept of digital literacy from the perspective of the creative multimedia industry*. 2013 International Conference on Informatics and Creative Informatics and Creative Multimedia (ICICM), 2013 International Conference, September 2013, p.259-264.

- Levy, L.A. (2018). *7 Reasons why digital literacy is important for teachers*. Retrieved October 14, 2018, from <https://rossieronline.usc.edu/blog/teacher-digital-literacy>.
- Marketeer (2018). *Digital skills: They are Difficul for employees, but they are challenging for executives*. Retrieved August 16, 2018, from <https://marketeeronline.co/archives/61499> [In Thai]
- Niratpattanasai, K. (2014). *Reforming Thai attitudes in the workplace*. Retrieved October 16, 2018, from https://job.bangkokpost.com/en/career-guide/394157_reforming-thai-attitudes-in-the-workplace.html.
- Nunart, N. (2017). *Article: Learn how in the digital: A view to providing for children in Thailand*. Santapol College Academic Journal, 3(2), 318-326.
- Pangrazio, L. (2016). *Reconceptualising critical digital literacy*. Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education, 37(2), 163-174. doi: 10.1080/01596306.2014.942836.
- Rath, B.N. (2016). *Does the digital divide across countries lead to convergence?*. New international evidence. Economic Modelling, 58, 75-82. doi:10.1016/j.econmod.2016.05.020.
- Rickards, T. & Grossman, R. (2017). *The board directors you need for a digital transformation*. Retrieved August 12, 2018, from <https://hbr.org/2017/07/the-board-directors-you-need-for-a-digital-transformation>.
- Sasisuwan, S., Chairat, A., Khamujing, P., & Pakamaetavee, L. (2017). *The study on online customer behaviors of ecommerce in Tambon Rassada, Muang district, Phuket*. Santapol College Academic Journal, 3(2), 254-259.
- Sefton-Green, J., Nixon, H., & Erstad, O. (2009). *Reviewing approaches and perspectives on “digital literacy”*. Pedagogies, 4(2), 107-125.
- Shlain, T. (2012). *How the internet is shaping our “global brain”*. Retrieved August 12, 2018, from <https://hbr.org/2012/11/how-the-internet-is-shaping-our>.
- Srinuan, C. & Bohlin, E. (2013). *Analysis of fixed broadband access and use in Thailand: Drivers and barriers*. Convergence in the Digital Age, Telecommunications Policy, 37(8), 615-625. doi: 10.1016/j.telpol.2013.03.006.
- Traxler, J. (2018). *Digital literacy: A Palestinian refugee perspective*. Research in Learning Technology, 26, 1-21. doi: 10.25304/rlt.v26.1983.
- Vajiraporn, S. (2014). *Power distance and work engagement: A case study of organizations in Thailand*. Retrieved October 23, 2018, from <https://www.agrh.fr/assets/actes/2014-Sripud.pdf> Vanderbilt University (n.d.). VU White paper on digital literacy (ies) December 1, 2017. Retrieved October 14, 2018, from https://www.vanderbilt.edu/strategicplan/Definition-and-Statement-on-Digital-Literacy_FINAL.pdf.
- Vitolina, I. (2015). *E-inclusion process and societal digital skill development*. E inclusion process and societal digital skill development. Discourse and Communication for stainable Education, 6, 86-94. doi: 10.1515/dcse-2015-006.



คำแนะนำในการเตรียมและการส่งต้นฉบับบทความ

กองบรรณาธิการ วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ประสงค์รับพิจารณาบทความวิจัยและบทความวิชาการหรือบทความปริทัศน์ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่มีเนื้อหาในกลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐศาสนประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการจัดการ การจัดการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี เทคโนโลยีมัลติมีเดียและแอนิเมชัน นิเทศศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ส่งเสริมการเกษตร ศิลปะ วัฒนธรรม และสาขาที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง เปิดกว้างสำหรับ ครู อาจารย์ นักวิชาการ บัณฑิตศึกษา จากทุกหน่วยงาน ทุกสังกัด ซึ่งบทความที่จะได้รับการพิจารณาเพื่อลงตีพิมพ์ วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล จะต้องผ่านกระบวนการกลั่นกรองโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน ไม่น้อยกว่า 2 ท่านในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และจะต้องเป็นบทความที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพทางด้านวิชาการและมีสาระประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไป

ประเภทของบทความที่รับพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ

1. **บทความวิจัย (Research article)** หมายถึง การนำเสนอบทความวิจัยอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง

2. **บทความวิชาการ (Academic article)** หมายถึง บทความที่เขียนขึ้นในลักษณะวิเคราะห์ วิจารณ์ มีการใช้แนวคิดทฤษฎี หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานวิชาการที่ได้เรียบเรียงมาจากผลงานทางวิชาการของตนเองหรือของผู้อื่น หรือเป็นบทความทางวิชาการที่เขียนขึ้น เพื่อเป็นความรู้สำหรับผู้สนใจทั่วไป ประกอบด้วย บทคัดย่อ บทนำ เนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง บทสรุป และเอกสารอ้างอิง

3. **บทความปริทัศน์ (Review article)** หมายถึง งานวิชาการที่มีการประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการเฉพาะทาง ที่มีการศึกษา ค้นคว้า มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งทางกว้างและทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อวิพากษ์ ที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาพัฒนาต่อไป บทความปริทัศน์ต้องเป็นการนำเสนอภาพรวมที่น่าสนใจโดยในหน้าแรกของ บทความปริทัศน์จะต้องประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้พิมพ์ และบทสรุป เพื่อเป็นการสรุปเรื่องย่อให้เข้าใจว่าเรื่องที่ได้นำเสนอมานั้นมีความน่าสนใจและมีความเป็นมาอย่างไร พร้อมระบุคำสำคัญของเรื่อง (Keyword) จำนวนไม่เกิน 5 คำ

ทั้งนี้ในส่วนของหน้าแรกที่เป็นชื่อเรื่องบทความ ควรระบุข้อมูลเชิงอรรถถึงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งงาน หน่วยงานต้นสังกัดของผู้พิมพ์ในชัดเจนทุกคน

ผู้พิมพ์ควรตรวจสอบเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่นำเสนออย่างละเอียด ข้อมูลที่นำเสนอจะต้องไม่เฉพาะเจาะจง ผู้อ่านที่อยู่ในสาขาของบทความเท่านั้น แต่ต้องนำเสนอข้อมูลที่ผู้อ่านในสาขาอื่นๆ บุคคลทั่วไป หรือนิสิตนักศึกษาในระดับอื่นๆ สามารถเข้าใจได้

การเตรียมบทความและส่งบทความ

(ใช้สำหรับจัดบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 1-5 ฉบับที่ 1 และ ฉบับที่ 2)

1. ตั้งค่าน้ำกระดาษ : กำหนดให้ระยะขอบบน 2.5 ซม. ระยะขอบซ้าย - ขวา - ล่าง 1.5 ซม. และระยะเย็บกระดาษ 0.5 ซม.
2. การแบ่งคอลัมน์ : เนื้อหาในหน้าบทความต้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และเอกสารอ้างอิง ค่าตั้งเป็นแบบหนึ่งคอลัมน์ ส่วนหน้าเนื้อหา ให้ตั้งค่าเป็นแบบสองคอลัมน์ (เนื้อหาที่เป็นตารางหรือรูปภาพประกอบ ให้ผู้พิมพ์ปรับเป็นแบบหนึ่งหรือสองคอลัมน์ก็ได้ตามความเหมาะสม)
3. บทความมีจำนวนไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A4 ตัวหนังสือภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วยฟอนต์ TH SarabunPSK
4. ชื่อบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษพิมพ์ตัวหนา จัดไว้ชิดขอบซ้ายของหน้ากระดาษ ขนาด 18 พอยต์
5. ชื่อหัวข้อหลักของบทความ ขนาด 18 พอยต์ ตัวหนา จัดกึ่งกลางของคอลัมน์ ส่วนเนื้อหาของบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ตัวธรรมดา ขนาด 15 พอยต์
6. ระบุชื่อผู้พิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษของทุกคน จัดไว้กึ่งกลางของหน้ากระดาษ ขนาด 15 พอยต์ แบบเอียงตัวบาง
7. คำอธิบายเชิงบรรณานุกรมหรือตำแหน่งงาน หรือตำแหน่งทางวิชาการ และต้นสังกัดของผู้พิมพ์ใช้อักษรขนาด 14 พอยต์
8. บทความต้องทั้งไทยและภาษาอังกฤษ ควรระบุคำสำคัญ และ (Keyword) ที่อยู่ในบทความอย่างน้อย 3-5 คำ ให้ใช้สัญลักษณ์ “ ; ” คั่นระหว่างคำ
9. ตารางและภาพประกอบ พิมพ์ชิดขอบซ้ายหน้ากระดาษ เช่น ตารางที่ 10 ความพึงพอใจของนักเรียน..... (ในกรณีเป็นการอ้างอิงตาราง ต้องระบุแหล่งที่มาไว้ได้ตาราง) / ภาพประกอบที่ 2 การตัดใบต้นข้าวในแปลง..... (ในกรณีเป็นการอ้างอิงรูปภาพ ต้องระบุแหล่งที่มาไว้ได้คำอธิบาย)
10. การอ้างอิงข้อมูลทุติยภูมิ แทรกในบทความ ใช้การอ้างอิงแบบนาม-ปี (Author-date) เช่น สมเกียรติ พงษ์ศิริ (2550, น. 35) หรือ Michel Will (2012, p. 29) และการเขียนบรรณานุกรมตามแบบ APA 6 Style หรือ เช่น สมเกียรติ พงษ์ศิริ. (2550). หรือ Michel Will . (2012).

การส่งต้นฉบับบทความ (Full Paper)

สามารถดาวน์โหลดเอกสารแบบฟอร์มต่างๆ ได้ที่ www.scaj.stu.ac.th

1. ส่งต้นฉบับบทความตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดาวน์โหลดเอกสารและสมัครสมาชิกฟรีได้ที่เว็บไซต์ www.scaj.stu.ac.th พร้อมยืนยันการสมัครสมาชิกทางอีเมลล์

ขั้นตอนที่ 2 เข้าสู่ระบบสมาชิก เพื่อแนบส่งบทความไฟล์ .pdf กับ ไฟล์ .doc ประกอบด้วย บทความฉบับที่มีชื่อ และฉบับที่ไม่มีชื่อผู้เขียนบทความ รวม 4 ไฟล์ หลังจากนั้นกองบรรณาธิการจะพิจารณาความถูกต้องของบทความท่านภายใน 7-15 วันทำการ หากบทความถูกต้องตามรูปแบบ เราจะแจ้งให้ท่านชำระค่าลงทะเบียนจำนวน 2,500 บาท เพื่อนำส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ และจะแจ้งผลภายใน 30-45 วัน (ก่อนส่งบทความ เจ้าของบทความต้องตรวจสอบบทความไฟล์ .pdf กับ ไฟล์ .doc ว่ามีความคลาดเคลื่อนของตัวหนังสือ ตาราง รูปภาพ ในแต่ละหน้าหรือไม่ โดยบทความต้องเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ทางวารสารกำหนดไว้เท่านั้น)

2. ผู้ประสงค์จะส่งบทความสามารถส่งมายังกองบรรณาธิการได้ทุกปีพุทธศักราช โดยวารสารจะมีกำหนดการตีพิมพ์เป็นประจำทุกปี ๆ ละ 2 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน ส่งบทความภายในประมาณวันที่ 30 มีนาคม ของทุกปี และฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม ส่งบทความภายในประมาณวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี หรือสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล 299/1 ถนนอุดร-สกล ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

โทร. 042 323 464 ต่อ 211 เบอร์มือถือ 088 561 4561 อาจารย์รักษานูมาศ พุดแก้ว