



วารสารวิชาการ

APHEIT JOURNAL

ISSN : 0858-9216 ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2564 Vol.27 No.1 JANUARY - JUNE 2021

มนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
APHEIT HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES JOURNAL

ISSN: 0858 – 9216

ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564

Vol. 27 No. 1 JANUARY – JUNE 2021

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เน้นการพัฒนานวัตกรรมทางด้านการจัดการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนา บทความวิจัย บทความวิทยานิพนธ์ บทความวิชาการเกี่ยวกับความรู้ แนวคิด เรื่องที่เป็นที่สนใจของบุคคลทั่วไป

การตรวจสอบทางวิชาการ

บทความได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (double-blinded peer review)

เจ้าของ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ที่ปรึกษา คณะกรรมการวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษา

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
บรรณาธิการ

ดร.มานิต บุญประเสริฐ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางสาวทิพนาถ ชาริรักษ์

กองบรรณาธิการ

ดร.เสนีย์ สุวรรณดี

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ดร.ถนอมวงศ์ ล้ายอดมรรคผล

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร. พรณราย ทรัพย์ะประภา

นักวิชาการอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ ไชยโส

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งรัตน์ ชัยสำเริง

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพล ชันธไชย

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษยา วงษ์ขลิตกุล

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำพล นววงศ์เสถียร

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ฝ่ายจัดการและเลขานุการกองบรรณาธิการ

นางบุศรา เอ็มบุตร

นางสาวเพชรราตรี เฉพาะตน

นายบุญธรรม ศรีสร้อย

กำหนดการเผยแพร่

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

สถานที่พิมพ์ โรงพิมพ์ อัสสัมชัญ

สามารถอ่านและดาวน์โหลดบทความได้ที่ <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/apheit-ss/index>

คณะกรรมการวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษา
 สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
 วาระ 1 สิงหาคม 2562 – กรกฎาคม 2564

1. รศ.ดร.บัณฑิต ไรจน์อารยานนท์	สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น	ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	กรรมการ
3. อาจารย์จirnันท์ กมลสินธุ์	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	กรรมการ
4. อาจารย์อุบล ใช้สงวน	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	กรรมการ
5. ผศ.ดร.อรรยา สิงห์สงบ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	กรรมการ
6. ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช	มหาวิทยาลัยสยาม	กรรมการ
7. รศ.ดร.นิตย์ เพ็ชรรักษ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	กรรมการ
8. ดร.พรทิพย์ กวินสุพร	มหาวิทยาลัยคริสเตียน	กรรมการ
9. ผศ.ดร.ปริญญา ตันตสวัสดี	มหาวิทยาลัยชินวัตร	กรรมการ
10. ผศ.ดร.อุไรรัตน์ แยมขุติ	มหาวิทยาลัยธนบุรี	กรรมการ
11. ดร.สุรัชย์ สานติสุขรัตน์	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่	กรรมการ
12. ผศ. ดร.วัลลภ พุทโสม	มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก	กรรมการ
13. ผศ.ดร.กนกอร บุญมี	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กรรมการ
14. ผศ.ดร.นเรศวร พันธ์ธรร	มหาวิทยาลัยรังสิต	กรรมการ
15. ดร.กัรรัตน์ สงวนไพร	มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	กรรมการ
16. ผศ.ดร.อรุณี สำเภาทอง	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์	กรรมการ
17. รศ.ดร.รัชนี ศุภจันทร์รัตน์	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	กรรมการ
18. ผศ.ดร.อัจฉราพร โชติพิทักษ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม	กรรมการ
19. รศ.ดร.สถาพร อมรสวัสดิ์วัฒนา	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	กรรมการ
20. รศ.อิสยา จันทรวิธานุชิต	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	กรรมการ
21. ดร. วินัย โกกระกุล	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	กรรมการ
22. รศ.ดร.อรพรรณ ลือบุญวัชชัย	วิทยาลัยเซนต์หลุยส์	กรรมการ
23. ผศ.ดร.อำพล นววงศ์เสถียร	วิทยาลัยเซนต์อิสต์บางกอก	กรรมการ
24. ดร.ศิริพงศ์ รักใหม่	วิทยาลัยดุสิตธานี	กรรมการ
25. ผศ.ดร.ไตรรัตน์ ยืนยง	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น	กรรมการ
26. รศ.ดร.วิเชียร ชิวพิมาย	วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย	กรรมการ
27. ผศ.สำเร็จ นนศิริ	วิทยาลัยสันตพล	กรรมการ
28. ผศ.ดร.ฐิติรัตน์ มีมาก	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ	กรรมการ
29. อาจารย์ณัฐวุฒิ ว่องทรัพย์ทวี	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	กรรมการ
30. ดร.มานิต บุญประเสริฐ	สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ	กรรมการ
31. อาจารย์ชาติชาลย์ โพธิ์พาด	สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

Reviewers

ศาสตราจารย์ ดร.พฤษี	ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง	ขจรศิลป์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย	บุญประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์นัธ	เดชะคุปต์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์วัลย์	สัตยารักษ์วิทย์	สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา
รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์	ไชยโส	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งรัตน์	ชัยสำเริง	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณราย	ทรัพย์ะประภา	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์	ทองเลิศ	มหาวิทยาลัยรังสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรา	เอื้อวงศ์	มหาวิทยาลัยสยาม
ดร.ณอมวงศ์	ล้ำอดมรรคผล	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ดร.วันเกษม	สัตยานุชิด	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ดร.ผุสดี	พลสารมย์	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ดร.ศรีสมร	พุ่มสะอาด	มหาวิทยาลัยรังสิต

Universities move forward: Creating and Supporting Change

The Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation (MHESI) THAILAND recently launched the Reinventing University Project to announce new directions in national policies and institutional development. This project represents a major response to the numerous changes which are affecting Thai higher education institutions – changes such as in demography, and educational technology. And, of course, changes in the workforce needs, the job prospects for university graduates, and international competition in the post-secondary sector, for example. The forum was presided over by Professor Dr. Anek Laothamatas, Minister of MHESI. He was joined by his administrative teams, university presidents, professors, educators, and media.

The Reinventing University Project is, basically, a blueprint for reforming Thai universities. It is a top down policy approach which aims at strengthening and increasing support to universities in order to maximize their potential to meet the workforce requirements of the Thailand Strategic Development Plan and Thailand 4.0, and, of course, pave the way for achieving greater excellence in academic achievement. Leadership for this very ambitious and timely project will be provided by *five strategic groups*. *These are:*

1. Global and Frontier Research University
2. Technological Development and Innovation University
3. Area-based and Community University
4. Moral and Intellectual Cultivation Focused University
5. Professional Development and Specialized University

Higher education institutions will be asked to assess themselves using assessment tools developed by a special task force group of the Reinventing University Project. The results of each university's assessment and proposed development plan will be submitted to MHESI for consideration. When approved, the university will be granted financial support to help achieve its transformational objectives.

It is on these points that I would like to share with readers some concerns about the difficulties of bringing about real change in large organizations including those in the education sector. Such changes cannot be simply mandated because they inevitably affect the lives of all persons involved in such institutions. CHANGE creates serious concerns among those who deliver their services on a day by day basis.

Rethinking and Reinventing Thai Universities: Four Possible Responses

Van Cleeve Morris mentioned in his article, 'The Philosophy of Education'. that education, at its roots, is not only a social instrument for transmitting to each succeeding generation a whole way of life; it is also the agency which serves as the conscience of a society when it strives to promote a better future. I found his argument interesting and relevant to this current proposal. Who will

mandate these changes? Are there avenues for consultation among those who will be most directly affected? Will the change agents listen and work toward a consensus?

Morris outlined four possible positions.

Position 1. Ignore change. Change is only a relatively superficial phenomenon, no elaborate attention need be paid to it because it is not genuinely real.

Position 2. Recognize change but leave it to others. Historically, schools have been places for the transfer of accumulated knowledge and social traditions from one generation to another. Their function is basically conservative. Their attention must remain fixed on the accumulated inheritance of the knowledge of scholars, the literary and artistic heritage and enduring values of each culture.

Position 3. Identify with change and participate in it. This position contends that the function of educational institutions is much more intimately tied to contemporary social life. If the society as a whole is in need of change, then the institutions must change. This being the case, then they are obliged to participate in bringing about the changes, and to help the young generation cope with and adopt the changes.

Position 4. Embrace change and become its “headquarters”. The view of this position is that educational institutions are basically social by definition and therefore must be involved in change. Changes in today’s world are strategically far more important than many believe or want to accept. Newly desired futures do not come about by simply making adjustments to changing conditions. Such futures come about because humans make strategic plans and execute them in a systematic and effective manner.

Among these four positions, the Reinventing University Project seems to fit with the concept of Position 4. This requires that every individual in the university world needs to understand the objectives and participate willingly with commitment.

Certainly, university personnel, both instructors and support staff, will need reskilling through professional development activities. This calls for policies which reduce the emphasis on teaching in favor of professional upgrading.

Finally, APHEIT Journals welcome your academic and research articles, sharing educational experiences, new discoveries, and lessons learned. Also, APHEIT intends to cooperate with the Reinventing Universities Project by organizing both formal and informal training opportunities.

Last but not least, I wish to acknowledge the contributions of all distinguished reviewers and writers.

Manit Boonprasert, Ed.D

The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand
Under the Patronage of Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn
June, 2021

สารบัญ

CONTENTS

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แห่ง
ประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2564

บทความวิจัย

- การรับรู้ของนักศึกษาจีน เรื่องการจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และส่วนประสมทางการตลาด
บริการในการเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย
Perception of Chinese Students towards Safety Management during COVID-19 Situation and Service
Marketing Mix in Selecting Study at Thai Universities
Ding Jia Li และสุรวี คุนาลัย.....01- 12
- คุณภาพการให้บริการของกองประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา
Service Quality of the Waterworks Division of Don Wai Subdistrict Municipality Non-Sung District
Nakhon Ratchasima Province
เสถียรณภัฏ ศรีวะรมย์, นฤชล ธนจิตชัย, สุวรรณ เดชน้อย.....13 - 21
- ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
Operational Efficiency Affecting the Abilities of Logistics and Supply Chain Management of Cassava
Production Companies in Muang District. Nakhon Ratchasima Province
ปริยาณัฐ เอื้อยศิริเมธี22 - 32
- ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วน
ตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
Satisfaction and Motivation of Civil Servants and Employees in Local Executives Management of
Nongprue Subdistrict Administrative Organization, Bangplee District, Samutprakan Province
อาจารย์ ประจวบเหมาะ, ชลธิชา ทิพย์ประทุม, รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์, โอปอ กลับสกุล.....33 - 47

สารบัญ

CONTENTS

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แห่ง
ประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม –มิถุนายน 2564

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม

A Development of Students' Learning Happiness Supporting Factors and Indicators of Chulalongkorn
Demonstration Primary School

กรองทิพย์ นาควิเชตร, ทินกร บัวพล, พัทรี วรจรัสรังสี, ณัฐ นาควิเชตร และ สุชาดา นาควิเชตร.....48 - 62

ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชัน

Research Strategies for Turmeric

พนารัช ปรีดากรณ์ และเติมธรรม สิทธิเลิศ.....63 - 80

การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

Creative School Administration of Schools Administrators under the Pathum Thani Primary
Educational Service Area Office 2

มลกาญจน์ มาตม้วน และวรชัย วิภูอุปโภคตร.....81 - 93

อิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น
ทีมของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาสามแห่ง

The Influence of Work Roles, Processes, and Work Motivation on Student Team Work Efficiency

วัลลี พุทโสม และจิระภา จันทร์บัว.....94 - 112

แรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีอิทธิพลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำ
กรณีศึกษา: วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

Motivations and Perceptions on Cultural Tourism of Thai Tourists Affecting Revisit Intention: Case
Study of Famous Temples in Smutprakarn Province

นวพร บุญประสม เบญจมาภรณ์ ชำนาญฉา ศุภลักษณ์ สุริยะ อติ เรียงสุวรรณ ประวีร์ เหวียนระวี

และวัลยา ชูประดิษฐ์.....113 - 127

การจัดกลุ่มผู้บริโภคตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหารในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ระบาดรอบ 2

Grouping of Consumers Based on the Marketing Mix Services on the Decision Behaviors to Use Food Delivery Service in the Second Wave of Covid-19 Pandemic

อัจฉราพรรณ ตั้งจาตุรโสภณ อังควิภา แนวจำปา สมรัฐ วงษ์สวัสดิกุล อมรรัตน์ คลองโนนสูง

Kenneth Miura Maddox.....128 - 141

การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

Analysis of Causal Factor Models Influencing Faculty Performances of Private Higher Education Institutions in Thailand

จอมศักดิ์ จันทะคัต ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล อำพล นววงศ์เสถียร.....142 - 156

บทความวิชาการ

พระบรมราชโบายทางการเมืองในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ศึกษาจากการปรับปรุงและใช้ตราราชการ
The political policies of King Rama VI as studied from the improvement and the use of official seals
เรวัตร หินอ่อน.....157 - 170

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้พิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจ

The Instructional Management by Business Model Canvas

วชิระ พรหมวงศ์.....171 - 180

การรับรู้ของนักศึกษาจีน เรื่องการจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และส่วนประสมทางการตลาดบริการในการเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

Perception of Chinese Students towards Safety Management during COVID-19 Situation and Service Marketing Mix in Selecting Study at Thai Universities

Ding Jia Li¹, สุรวี คุนาลัย²

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต¹, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต²

Ding Jia Li¹, Suravee Sunalai²

Dhurakij Pundit University¹, Dhurakij Pundit University²

E-mail: ¹ djl960930@yahoo.com

E-mail: ² suravee.sui@dpu.ac.th

Received: January 14, 2021; Revised: May 5, 2021; Accepted: May 7, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ของนักศึกษาจีนเรื่องการจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 2) ศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการในการเลือกเรียนของนักศึกษาจีนที่มหาวิทยาลัยไทย และ 3) วิเคราะห์การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการเลือกเรียนของนักศึกษาจีนที่มหาวิทยาลัยไทย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากนักศึกษาจีน จำนวน 400 คน ที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยไทย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) การวิจัยพบว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และส่วนประสมทางการตลาดบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และส่วนประสมทางการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อนักศึกษาจีนที่ตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การจัดการความปลอดภัย ส่วนประสมทางการตลาดบริการ โควิด-19

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the perception towards safety management during COVID-19 situation of Chinese students; 2) to study service marketing mix in selecting study at Thai universities of Chinese students; and 3) to analyze the effect of

the perception towards safety management during COVID-19 situation and service marketing mix on selecting study at Thai universities of Chinese students. This study was a survey research. Data were collected through the online questionnaire from the sample of 400 Chinese students who study in Thai universities. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested by using Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study found that both perception towards safety management during COVID-19 situation and service marketing mix were at the high level in overall. The results of hypothesis testing showed that the perception towards safety management during COVID-19 situation and service marketing mix affected the decision in selecting study at Thai universities of Chinese students at statistically significant level of 0.01.

KEYWORDS: Safety Management, Service Marketing Mix, COVID-19

บทนำ

ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนกับประเทศไทยมีความร่วมมือด้านการศึกษาในระดับประเทศมายาวนาน และได้ขยายความร่วมมือในระดับสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การที่นักศึกษาจีนเข้ามาศึกษาในประเทศไทย มีผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างประเทศและความก้าวหน้าของการศึกษาของไทย โดยส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษา และทำให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาในภูมิภาคต่อไป (สุขตา เกิดภู, 2561)

จำนวนนักศึกษาต่างชาติโดยเฉพาะนักศึกษาจีนที่เข้ามาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างมาก จากปี 2558 มีนักศึกษาจีนมาเรียนในมหาวิทยาลัยไทย 8,255 คน และเพิ่มเป็น 17,055 คน ในปี 2560 คิดเป็นร้อยละ 35.4 ของจำนวนนักศึกษาต่างชาติในประเทศไทย ส่วนประเทศที่มีจำนวนนักศึกษามาเรียนในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยรองลงมา ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว เวียดนาม และกัมพูชา โดยจำนวนนักศึกษาจากทั้ง 5 ประเทศรวมกันคิดเป็นร้อยละ 62.5 ของนักศึกษาต่างชาติทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2563)

ปัจจัยหลักที่ทำให้ให้นักศึกษาจากประเทศจีนมาศึกษาในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย คือ

อัตราการแข่งขันที่สูงในการศึกษาต่อในประเทศจีน และความต้องการเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพในอนาคต จำนวนนักเรียนมัธยมศึกษาของประเทศจีนปี 2556 เท่ากับ 9.12 ล้านคน ในจำนวนนี้มีร้อยละ 87 ที่สามารถเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาในประเทศจีนได้ (Rujirada Nakrung, 2019 นักศึกษาจีนจำนวนหนึ่งจึงมาศึกษาในประเทศไทย ด้วยเหตุผลว่า ประเทศไทยมีระบบการศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษามีคุณภาพ มีค่าใช้จ่ายถูก ประกอบกับมีโอกาสประกอบอาชีพหรือทำความร่วมมือทางธุรกิจในอนาคต (จิตรภณ ภูมิฉัตรมงคล, 2559; ปริญานุช อินทเวา, 2556) ดังนั้น ประเทศไทยจึงกลายเป็นประเทศหลักที่นักเรียนจีนเลือกมาศึกษาต่อ

อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายของนักศึกษาต่างชาติไปศึกษาในประเทศต่างๆ เกิดภาวะชะงักงันเมื่อต้นปี 2563 สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้เป็นอุปสรรคในการเดินทางไปเรียนต่อในต่างประเทศ (Mok, Xiong, Ke, and Cheung, 2020) มหาวิทยาลัยที่มีศึกษาต่างชาติจำนวนมากจึงได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ตัวอย่างเช่น สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย โดยศึกษาชาวจีนสร้างรายได้ให้สหรัฐอเมริกา 14,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และออสเตรเลีย 2,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของ

COVID-19 จึงมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศ เนื่องจากมาตรการจำกัดการเดินทาง ส่งผลให้นักศึกษาจากจีน 360,000 คน ไปสหรัฐอเมริกาไม่ได้ และ 106,000 คน ไปออสเตรเลีย (ประชาชาติธุรกิจ, 2563)

สำหรับประเทศไทย ในปี 2563 ประเทศไทยมีนักศึกษาจีนเกือบ 13,000 คน มาเรียนในมหาวิทยาลัยของรัฐมากกว่า 5,000 คน และในมหาวิทยาลัยเอกชนมากกว่า 7,500 คน (ฐานเศรษฐกิจ, 2563) ช่วงก่อนสถานการณ์ COVID-19 ระบาด มีแนวโน้มว่าจะมีนักศึกษาจีนที่สมัครเรียนต่อเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อมีสถานการณ์ COVID-19 แพร่ระบาด นักศึกษาจีนได้รับผลกระทบจากมาตรการควบคุมการเดินทาง ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในประเทศไทย ดังนั้นมหาวิทยาลัยไทยจึงให้ความสำคัญแก่การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 โดยกำหนดมาตรการต่างๆ ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการดูแลสุขภาพของนักศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ นักศึกษาจีนเกิดความเชื่อมั่นว่าจะปลอดภัยเมื่อมาศึกษาในประเทศไทย ความเชื่อเรื่องความปลอดภัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาจีนในมหาวิทยาลัยต่างประเทศ (Lu, Le, & Fan, 2012)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้เรื่องจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และส่วนประสมทางการตลาดบริการในการที่นักศึกษาจีนเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย การวิจัยนี้จะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีข้อมูลประกอบการวางแผน และพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานการณ์ COVID-19 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักศึกษาจีนที่กำลังศึกษา หรือที่จะตัดสินใจมาศึกษาในมหาวิทยาลัยไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการรับรู้เรื่องจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ของนักศึกษาจีน

2. เพื่อศึกษาส่วนประสมทางการตลาดบริการในการที่นักศึกษาจีนจะเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

3. เพื่อวิเคราะห์การรับรู้เรื่องจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการที่นักศึกษาจีนจะเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

ประโยชน์ที่ได้รับ

สถาบันอุดมศึกษามีข้อมูลประกอบการวางแผน และพัฒนาการจัดการศึกษาในสถานการณ์ COVID-19 ให้แก่นักศึกษาจีน

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความปลอดภัย

Waring (1995) ให้ความหมายของการจัดการความปลอดภัยว่า คือระบบการจัดการที่ระบุหาสิ่งอันตรายและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ในขณะที่ยังคงรักษาความเชื่อมั่นได้ว่าการควบคุมความเสี่ยงเหล่านี้ยังมีประสิทธิภาพเพียงพอต่อประสิทธิภาพองค์กร มุ่งองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้ 1) นโยบายด้านความปลอดภัย (Safety Policy) เป็นการกำหนดนโยบายขั้นตอนวิธีดำเนินการ รวมถึงโครงสร้างภายในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) การจัดการความเสี่ยง (Safety Risk Management) เป็นการระบุความเสี่ยง มีการป้องกันและการเฝ้าระวัง โดยสามารถควบคุมความเสี่ยงและจัดการกับความเสี่ยงนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การรับประกันความปลอดภัย (Safety Assurance) เป็นการสร้างระบบเพื่อควบคุมความเสี่ยง และมีความมั่นใจว่าจะระบบนั้นมีความต่อเนื่องที่จะสามารถป้องกันความเสี่ยงด้านใหม่ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

4) การส่งเสริมด้านความปลอดภัย (Safety Promotion) เป็นการสร้างวัฒนธรรมและบรรทัดฐานความปลอดภัย เพื่อยกระดับความ

ปลอดภัยในองค์กรให้สูงขึ้น และลดความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายต่อตัวผลิตภัณฑ์หรือบริการ

งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ นโยบายด้านความปลอดภัย การจัดการความเสี่ยง และการส่งเสริมด้านความปลอดภัย เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่อาจรับรู้ข้อมูลการรับประกันความปลอดภัยที่ต้องใช้ระยะเวลาต่อเนื่องในการจัดการได้

ส่วนประสมทางการตลาดบริการ

Kotler and Keller (2012) ให้แนวคิดที่ว่า ส่วนประสมทางการตลาดบริการ (Service Marketing Mix) เกี่ยวข้องกับธุรกิจบริการซึ่งแตกต่างจากสินค้าอุปโภคและบริโภคทั่วไป จึงต้องใช้ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) 7 อย่าง หรือ 7P's ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์

(Product) การสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence and Presentation) การจัดจำหน่าย (Place) ราคา (Price) การส่งเสริมการตลาด (Promotion) บุคคล (People) และกระบวนการ (Process)

สำหรับการวิจัยนี้ ส่วนประสมทางการตลาดบริการในการเลือกเรียนต่อ หมายถึง สิ่งส่งผลต่อการเลือกศึกษาต่อในด้านส่วนประสมทางการตลาด (Ling Yun Yang และกมลทิพย์ คำใจ, 2560) ได้แก่ Product: หลักสูตรที่เปิดสอน; Physical Evidence and Presentation: ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย; Place: ทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย; Price: ค่าใช้จ่ายในการศึกษา; Promotion: การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย; People: ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน; และ Process: การจัดการเรียนการสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

การรับรู้การจัดการความปลอดภัย

1. นโยบายด้านความปลอดภัย
2. การจัดการความเสี่ยง
3. การส่งเสริมด้านความปลอดภัย

ส่วนประสมทางการตลาดบริการ

1. หลักสูตรที่เปิดสอน
2. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
3. ทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย
4. ค่าใช้จ่ายในการศึกษา
5. การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย
6. ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน
7. การจัดการเรียนการสอน

ตัวแปรตาม

การตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาจีนที่กำลังศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ระหว่างเดือนมกราคม – ตุลาคม 2563 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้เทคนิคสโนว์บอล

เครื่องมือในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 คำถามด้านการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 มีจำนวน 9 คำถาม ประยุกต์จากแนวคิดของ (Waring, 1995) เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha ระหว่าง 0.882-0.897

ส่วนที่ 3 คำถามด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ มีจำนวน 21 คำถาม ประยุกต์จากแนวคิด Kotler and Keller (2012) และเครื่องมือของ Ling Yun Yang และกมลทิพย์ คำใจ (2560) เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha ระหว่าง 0.969-0.970

ส่วนที่ 4 คำถามด้านการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย มีจำนวน 2 คำถาม ประยุกต์จากแนวคิดของ Kotler and Keller (2012) เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.741-0.753

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19

การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
---	------	------	----------------

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด; คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงระดับมาก; คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับปานกลาง; คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงระดับน้อย; และคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาจีนจำนวน 400 คน จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา ดังนี้ เป็นเพศชาย จำนวน 201 คน (ร้อยละ 50.25) มีอายุ 20-25 ปี จำนวน 260 คน คิดเป็น (ร้อยละ 65.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 264 คน (ร้อยละ 66.00)

การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญแก่การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย และการส่งเสริมด้านความปลอดภัย ด้านที่มีความสำคัญในระดับมาก ประกอบด้วย การจัดการความเสี่ยง

การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
นโยบายด้านความปลอดภัย	4.21	0.82	มากที่สุด
การส่งเสริมด้านความปลอดภัย	4.21	0.83	มากที่สุด
การจัดการความเสี่ยง	4.16	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19	0.85	มาก

ผลวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาจีนให้ความสำคัญแก่การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ทั้ง 3 ด้านเป็นอย่างมาก นักศึกษาจีนต้องการให้มหาวิทยาลัยของไทยมีนโยบายด้านความปลอดภัย โดยจัดมาตรการป้องกันความปลอดภัยได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ตลอดจนมีความร่วมมือกับภาครัฐในการกำหนดมาตรการดูแลนักศึกษาต่างชาติ อันส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักศึกษา (Lu, Le, & Fan, 2012) ที่มีต่อมหาวิทยาลัยและประเทศไทยในการจัดการสถานการณ์ COVID-19 ส่วนด้านการจัดการความเสี่ยง นักศึกษาจีนต้องการให้มีหน่วยงานหรือศูนย์ของมหาวิทยาลัยเพื่อบริหารจัดการสถานการณ์ COVID-19 ที่ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้นักศึกษาเข้าถึงข้อมูล และขอความช่วยเหลือต่างๆ ได้อย่างสะดวก และในด้านการส่งเสริมความปลอดภัย นักศึกษาจีนต้องการให้มีระบบการเรียนการสอนออนไลน์ที่รองรับการเรียนรู้จากพื้นที่ต่างๆ โดยเฉพาะจากสาธารณรัฐประชาชนจีนในกรณี ที่นักศึกษาไม่ได้อยู่ใน ประเทศไทย

(มี application ที่นักศึกษาจีนสามารถใช้เรียนรู้ได้อย่างสะดวก) และมีแนวทางช่วยเหลือนักศึกษาทั้งด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต โดยเฉพาะภาวะความเครียด และโรควิตกกังวลจากความกลัวโรคภัย ตลอดจนภาวะความห่างไกลจากครอบครัว เรื่องนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhai and Du (2020) และ Mok, Xiong, Ke, and Cheung (2020)

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญแก่ส่วนประสมทางการตลาดบริการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย หลักสูตรที่เปิดสอน ท่าเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และการจัดการเรียนการสอน ด้านที่มีความสำคัญในระดับมาก ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย และค่าใช้จ่ายในการศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
หลักสูตรที่เปิดสอน	4.33	0.73	มากที่สุด
ท่าเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย	4.26	0.80	มากที่สุด
ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน	4.25	0.81	มากที่สุด
ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	4.23	0.77	มากที่สุด
การจัดการเรียนการสอน	4.22	0.86	มากที่สุด
การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย	4.19	0.85	มาก
ค่าใช้จ่ายในการศึกษา	4.18	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	0.53	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับส่วนประสมทางการตลาดบริการของมหาวิทยาลัยไทยทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Ling Yun Yang (2560), Dai Linhuan (2560) และจิตรภณ ภูมิัญญมงคล (2559) ที่ศึกษาการตัดสินใจของนักศึกษาจีนในการมาศึกษาในมหาวิทยาลัยไทย

ผลวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาจีนให้ความสำคัญมากแก่หลักสูตรที่เปิดสอน นักศึกษามีความคาดหวังต่อหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานการศึกษา (เช่น กระทรวงศึกษาธิการ) ของประเทศไทย และสาธารณรัฐประชาชนจีน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว หรืออาชีพอิสระได้ รวมทั้งบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นไปได้ ในด้านทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย นักศึกษาจีนต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด สวยงาม และการคมนาคมสะดวก ด้านความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน นักศึกษาจีนยังคำนึงถึงความหลากหลายของสัญชาติของผู้สอน ทั้งชาวไทย ชาวจีน หรือชาติอื่นๆ และสำเร็จ

การศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง นอกเหนือการเอาใจใส่ในการดูแลนักศึกษาของผู้สอน ด้านภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย นักศึกษาจีนพิจารณาชื่อเสียงและการรับรองมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมสำหรับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยควรมีเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ช่วยให้เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา หรือ Any Place and Any Time (วิเชียร พันธุ์เครือบุตร, 2562) และมีกิจกรรมพิเศษให้ที่นักศึกษาจีนได้ทำกิจกรรมร่วมกับนักศึกษาไทย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเรียนรู้วัฒนธรรมระหว่างประเทศ ด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย นักศึกษาจีนให้ความสำคัญแก่การมีศูนย์แนะแนวการศึกษาที่อยู่ในสาธารณรัฐประชาชนจีน และมหาวิทยาลัยควรเผยแพร่ข้อมูลของมหาวิทยาลัยในโซเชียลมีเดียของจีนด้วย และสุดท้ายด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ต้องเหมาะสมกับบริการต่างๆ ที่นักศึกษาจีนได้รับ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และองค์ประกอบการขยายความแปรปรวนระหว่างการจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	นโยบายด้านความปลอดภัย	การส่งเสริมด้านความปลอดภัย	การจัดการความเสี่ยง	การตัดสินใจเลือกเรียน	Statistic VIF
นโยบายด้านความปลอดภัย	1.00	0.602	0.662	0.591	1.861
การส่งเสริมด้านความปลอดภัย		1.00	0.754	0.629	2.425
การจัดการความเสี่ยง			1.00	0.689	2.751

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ไม่พบขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงกว่า 0.80 และไม่พบค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variation Inflation Factor: VIF) ที่มีค่าสูงกว่า 5.0 จึงไม่มี

ปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น จึงวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธี Enter ดังนี้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

ตัวแปรที่ผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย	B	SE.	BETA	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.319	0.192		1.663	0.000**
นโยบายด้านความปลอดภัย (X_{a1})	0.245	0.056	0.208	4.378	0.000**
การส่งเสริมด้านความปลอดภัย (X_{a2})	0.227	0.058	0.213	3.928	0.000**
การจัดการความเสี่ยง (X_{a3})	0.447	0.067	0.386	6.689	0.000**

$R = 0.722$, $R^2 = 0.521$, $SEE = 0.559$, $F = 143.397$, $Sig = 0.01$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย การส่งเสริมด้านความปลอดภัย และการจัดการความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ปัจจัยการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ทั้ง 3 ด้านสามารถอธิบายการผันแปรของการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย ได้ ร้อยละ 52.10 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทยเรียงตามลำดับ ได้แก่ การจัดการความเสี่ยง ($\beta = 0.386$) การส่งเสริมด้านความปลอดภัย ($\beta = 0.213$) และนโยบายด้านความปลอดภัย ($\beta = 0.208$) สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{y} = 0.319 + 0.386 (X_{a3}) + 0.213 (X_{a2}) + 0.208 (X_{a1})$

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ อุทัยแสน (2555) ที่ศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และกำหนดว่ากลยุทธ์การบริหารความปลอดภัย ผลการวิเคราะห์การรับรู้ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียน

สถานศึกษา ควรประกอบด้วย 1) การกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย 2) การบริหารความเสี่ยง 3) การกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย 4) การประเมินความปลอดภัย 5) นโยบายด้านความปลอดภัย และ 6) การป้องกันความเสียหาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang, Cheng, Yue, and McAleer (2020) ที่ศึกษาการจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยในภาวะ COVID-19 ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ว่า มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการทั้งป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค และดำเนินจัดการให้มหาวิทยาลัยยังคงดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมการจัดการความปลอดภัยด้านสุขภาพของบุคลากรและนักศึกษา การสื่อสารทางบวก และการจัดการเรียนการสอนแบบ Information-Based Teaching

จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเรียนต่อสำหรับนักศึกษาจีนคือ การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญแก่การจัดการความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการรับสมัครนักศึกษาได้

ที่มหาวิทยาลัยไทย

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และองค์ประกอบของการขยายความแปรปรวนระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ และการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	Product	Place	People	Physical Evidence	Process	Promotion	Price	Decision	Statistic VIF
Product	1.00	0.784	0.762	0.700	0.677	0.728	0.728	0.679	3.150
Place		1.00	0.606	0.733	0.735	0.786	0.765	0.766	4.141
People			1.00	0.761	0.733	0.757	0.760	0.783	3.849
Physical Evidence				1.00	0.606	0.774	0.603	0.759	3.925
Process					1.00	0.601	0.603	0.765	3.941
Promotion						1.00	0.646	0.784	4.707
Price							1.00	0.687	4.822

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ

Product: หลักสูตรที่เปิดสอน; Place: ทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย; People: ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน; Physical Evidence: ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย; Process: การจัดการเรียนการสอน; Promotion: การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย; Price: ค่าใช้จ่ายในการศึกษา; และ Decision: การตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

จากตารางที่ 5 ไม่พบขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงกว่า 0.80 และไม่พบค่าองค์ประกอบของการขยายความแปรปรวน (Variation Inflation Factor: VIF) ที่มีค่าสูงกว่า 5.0 จึงไม่มี

ปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้นจึงวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธี Enter ได้ดังนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย

ตัวแปรที่ผลการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย	B	SE.	BETA	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.275	0.121		2.276	0.023*
หลักสูตรที่เปิดสอน (X _{b1})	0.122	0.047	0.099	2.620	.009*
ทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย (X _{b2})	0.155	0.050	0.134	3.097	.002*
ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน (X _{b3})	0.257	0.048	0.223	5.333	.000**
ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (X _{b4})	0.005	0.046	0.004	0.106	0.916
การจัดการเรียนการสอน (X _{b5})	0.063	0.047	0.056	1.334	0.183
การประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย (X _{b6})	-0.025	0.054	-0.022	-0.466	0.641
ค่าใช้จ่ายในการศึกษา (X _{b7})	0.728	0.052	0.656	14.008	0.000**

$R = 0.907$, $R^2 = 0.822$, $SEE = 0.343$, $F = 258.158$, $Sig = 0.01$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัย ส่วน ประสมทางการตลาดบริการ 4 ด้าน ประกอบด้วย หลักสูตรที่เปิดสอน ทำเลที่ตั้งของ มหาวิทยาลัย ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน และค่าใช้จ่ายในการศึกษา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.01

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ 4 ด้าน จากทั้งหมด 7 ด้าน สามารถอธิบายการผันแปร ของการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทยได้ ร้อย ละ 82.20 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการ ทำนายการตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทยเรียง ตามลำดับ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการศึกษา ($\beta = 0.656$) ความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอน ($\beta = 0.223$) ทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ($\beta = 0.134$) และหลักสูตร ที่เปิดสอน ($\beta = 0.099$) สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{y} = 0.275 + 0.656 (X_{b7}) + 0.223 (X_{b3}) + 0.134 (X_{b2}) + 0.099 (X_{b1})$

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Songsathaphorn, Chen, and Ruangkanjanases (2014) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาจีนที่มีต่อ การเรียนในต่างประเทศ และธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ (2558) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาจีนที่มีต่อ การเรียนในประเทศไทย พบว่า มีตัวแปรเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของนักศึกษาจีนที่มีต่อการเรียน 12 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร (ความรู้ที่ได้รับ และเนื้อหาของวิชาที่มีความทันสมัย) 2) ด้านกิจกรรม การเรียนการสอนและความสามารถในการถ่ายทอด เนื้อหาของอาจารย์ 3) ด้านเอกสารประกอบการสอน 4) ด้านความช่วยเหลือหรือคำแนะนำของอาจารย์ 5) ด้านความช่วยเหลือหรือคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย 6) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย 7) ด้านเทคโนโลยีของมหาวิทยาลัย และการบริการของหอสมุด เพื่อการค้นคว้า/เรียนรู้ ด้วยตนเอง 8) ด้านการจัดกิจกรรมทางสังคมและ วัฒนธรรม 9) ด้านความปลอดภัยในชีวิต 10) ด้าน

หอพักและสิ่งอำนวยความสะดวก 11) ด้าน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพภายในมหาวิทยาลัย และ 12) ด้านค่าใช้จ่ายในการเรียนและการใช้ชีวิต

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย พบว่า การรับรู้การจัดการ ความปลอดภัยในสถานการณ์ COVID-19 และส่วน ประสมทางการตลาดบริการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ของนักศึกษาจีนในการเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการจัดการเรื่องความปลอดภัย

1.1) นักศึกษาจีนให้ความสำคัญแก่การ กำหนดนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการ สถานการณ์ COVID-19 ดังนั้นมหาวิทยาลัยควร สื่อสารถึงมาตรการของมหาวิทยาลัยต่อการจัดการ สถานการณ์ COVID-19 อย่างเปิดเผย รวดเร็ว และ ต่อเนื่อง เพื่อลดความวิตกกังวลของนักศึกษา และ สร้างความเชื่อมั่นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการ สถานการณ์ COVID-19 ของมหาวิทยาลัย

1.2) ในการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัย ควรมีหน่วยงานหรือศูนย์ของมหาวิทยาลัยเพื่อบริหาร จัดการสถานการณ์ COVID-19 ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้นักศึกษาจีนที่เดินทางมาประเทศไทย และมี ประกันสุขภาพที่ครอบคลุมถึงการเจ็บป่วยจาก COVID-19 ให้นักศึกษาในช่วงที่มีการแพร่ระบาด

1.3) นักศึกษาจีนให้ความสำคัญแก่การ ส่งเสริมด้านความปลอดภัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควร จัดบริการการให้คำปรึกษาด้านจิตใจแก่นักศึกษา ภายใต้อาณัติ สถานการณ์ COVID-19 ที่เกิดจากภาวะ ซึมเศร้า และความกลัวการแพร่ระบาดของโรค เพื่อ ช่วยเหลือนักศึกษาจีนที่ประสบปัญหาทางจิตใจ นอกเหนือจากการดูแลด้านสุขภาพร่างกาย

2) ด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการ

2.1) มหาวิทยาลัยควรมีหลักสูตรที่ หลากหลายให้นักศึกษาเลือกสาขาวิชาที่ต้องการเรียน

และมีใบรับรองการศึกษาที่ได้รับการยอมรับจาก
หน่วยงานกำกับการศึกษาของทั้งสองประเทศเพื่อ
นำไปใช้ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนได้

2.2) มหาวิทยาลัยควรมีบริการการคมนาคม
ภายในมหาวิทยาลัย และสิ่งอำนวยความสะดวก
สาธารณะสำหรับนักศึกษา

2.3) นักศึกษาต้องการเรียนกับอาจารย์ที่
สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงใน
ประเทศต่างๆ และมีประสบการณ์การสอน
มหาวิทยาลัยจึงควรสรรหาอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษา
จากประเทศต่างๆ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ

2.4) ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสะท้อน
จากการที่ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการยอมรับจาก
สถานประกอบการและสังคม ดังนั้น มหาวิทยาลัยควร
จัดให้นักศึกษาจีนได้ฝึกงาน

2.5) นอกจากการจัดการเรียนการสอนในชั้น
เรียน นักศึกษาจีนยังต้องการให้มีการแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างนักศึกษาไทยและ
นักศึกษาจีนด้วย ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรม
ส่งเสริมวัฒนธรรมจีน-ไทยให้มากขึ้น เพื่อให้
นักศึกษาจีนเข้าใจวัฒนธรรมไทย และนักศึกษาไทย
เข้าใจวัฒนธรรมจีนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตรภณ ภูมิษฐ์มงคล. (2559). พฤติกรรมการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ของนักศึกษาจีน. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ชัยวัฒน์ อุทัยแสน. (2555). กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ฐานเศรษฐกิจ. (2563). อว.ถดถวนมาตรการดูแล 1.2 หมื่นนักศึกษาจีนในไทย. สืบค้น 1 สิงหาคม 2563, จาก
<https://www.thansettakij.com/content/419896>
- ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ. (2558). ความพึงพอใจของนักศึกษาจีนที่มีต่อการเรียนในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 32(3): 32-41.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2563). มหา'ลัย “สหรัฐ-ออสซี่” เอฟเฟกต์ พิชโควิด-19 สูญรายได้ “นักศึกษาจีน” สืบค้น
1 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.prachachat.net/world-news/news-423463>
- ปริญญช อินทเวา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาโทในต่างประเทศ.
วารสารการตลาดและการสื่อสาร, 1(2): 265-281.

2.6) มหาวิทยาลัยควรเผยแพร่โปรไฟล์ของ
มหาวิทยาลัยบนโซเชียลมีเดียของจีน และเพิ่ม
กิจกรรมของสมาคมศิษย์เก่าให้มากขึ้น เพื่อให้ศิษย์
เก่าที่มีชื่อเสียงสามารถประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย
ได้มากขึ้น

2.7) นักศึกษามีมุมมองของค่าเล่าเรียนต่อ
การบริการที่นักศึกษาได้รับจากมหาวิทยาลัย ดังนั้น
มหาวิทยาลัยควรจัดสภาพแวดล้อมและทรัพยากรการ
เรียนรู้ให้เหมาะสมกับสิ่งที่นักศึกษาจีนควรได้รับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้ง
ต่อไป ดังนี้

1) การรับรู้การจัดการความปลอดภัย
และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการมีผลต่อ
การตัดสินใจเลือกเรียนที่มหาวิทยาลัยไทยใน
สถานการณ์ COVID-19 การวิจัยครั้งต่อไป ควร
ศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับ เพื่อ
เป็นข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับการวางแผนและพัฒนา
กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์
COVID-19

2) เพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่การ
สังเกต การสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อให้มีข้อมูล
เชิงลึกมากขึ้น

- วิเชียร พันธุ์เครือบุตร. (2562). การปรับรื้ออุดมศึกษาไทย. *วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 25(1): 94-113.
- สุขตา เกิดภู. (2561). การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 24(2): 94-113.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2563). *นักศึกษาต่างชาติที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- Dai Linhuan. (2560). *การศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจที่ศึกษาต่อในประเทศไทยของคนจีน*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- Ling Yun Yang และกมลทิพย์ คำใจ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนักศึกษาจีนในการเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. *วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์*, 1(2): 73-89.
- Rujirada Nakrung. (2019). นักศึกษาจีน โอกาสใหม่ของ (ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยไทย? สืบค้น 1 สิงหาคม 2563, จาก <https://hip-th.me/news-update/523/>
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. (3d ed). New York: John Wiley & Sons.
- Kotler, P. & Keller, K. L. (2012). *Marketing Management: The millennium* (14th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Lu, J., Le, T. & Fan, W. (2012). The Challenges Chinese Students Face in Australia. *International Journal of Innovation Interdisciplinary Research*, 1(3): 1-9.
- Mok, K. H., Xiong, W., Ke, G., & Cheung, J. O. W. (2020). Impact of COVID-19 Pandemic on International Higher Education and Student Mobility: Student Perspectives from Mainland China and Hong Kong. *International Journal of Educational Research*, 101718. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101718>
- Songsathaphorn, P., Chen, C. & Ruangkanjanases, A. (2014). A Study of Factors Influencing Chinese Students' Satisfaction toward Thai Universities. *Journal of Economics, Business and Management*, 2(2): 105-111.
- Wang, C., Cheng, Z., Yue, X.G., & McAleer, M. (2020). Risk Management of COVID-19 by Universities in China. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(2): 1-6.
- Wang, Q., Taplin, R. & Brown, A. M. (2011). Chinese Students' Satisfaction of the Study Abroad Experience. *International Journal of Educational Management*, 25(3): 265-277.
- Waring, A. (1995). *Safety Management Systems*. Cengage Learning Emea.
- Zhai, Y., & Du, X. (2020). Mental Health Care for International Chinese Students Affected by the COVID-19 Outbreak. *The Lancet Psychiatry*, 7(4): 22.

คุณภาพการให้บริการของกองประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

Service Quality of the Waterworks Division of Don Wai Subdistrict Municipality Non-Sung District Nakhon Ratchasima Province

เสถียรณภัต ศรีวะรมย์¹, นฤชล ธนจิตชัย², สุวรรณ เดชน้อย³
อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิทยาลัยนครราชสีมา^{1,2,3}

Stienranaput Siwarom¹, Naruchon Thanajitchai², Suwan Detnoi³

Faculty of Business Administration and Information Technology,
Nakhonratchasima College^{1,2,3}

E-mail: drstienranaput@gmail.com¹

E-mail: drnaruchon@gmail.com²

E-mail: dsuwand836@gmail.com³

Received: February 5, 2021; Revised: May 20, 2021; Accepted: 27, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการของกองประปาของเทศบาลตำบลดอนหวาย 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของกองประปาของเทศบาลตำบลดอนหวาย ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ใช้น้ำประปาของเทศบาลตำบลดอนหวาย สุ่มแบบเจาะจง แบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จำนวน 285 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ความแปรปรวน T-test และ F-test (one way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพการบริการของกองประปาเทศบาลดอนหวาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) รายด้านเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อยสามลำดับแรกอยู่ระดับดี คือ ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.88$) และด้านการให้บริการด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.66$) 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพการบริการน้ำประปา จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชาชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอาชีพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพการบริการ, ผู้ใช้บริการ, การบริการ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of service quality of the waterworks division of Don Wai subdistrict municipality, 2) to compare the opinions towards

service quality of the waterworks division of Don Wai subdistrict municipality. The samples were 285 people by specific randomness. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and hypothesis test by T-test and F-test (One-way ANOVA). The results of the study showed that 1) the overall opinion towards water service quality of Don Wai subdistrict municipality waterworks division was at high level ($\bar{X} = 3.74$). When considered the top three mean scores in descending order, they were staff service ($\bar{X} = 4.40$), followed by the facilitation convenience ($\bar{X} = 3.88$) and the service with speed ($\bar{X} = 3.66$). 2) In comparing the opinions of respondents towards water service quality of Don Wai sub-district municipality waterworks division, classified by different gender, age, educational levels, and professions, it was found that there was no significant difference at the 0.05 level.

KEYWORDS: Service quality, Service users, Service

บทนำ

น้ำเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยจะนำมาซึ่งความสุข ความพึงพอใจในชีวิตซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ (สมบัติ ที่เทพทรัพย์ และคณะ, 2556 : 124) นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งจำเป็นขั้น พื้นฐานแล้วทรัพยากรน้ำยังถูกนำมาใช้เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และ บริการ และการรักษาระบบนิเวศน์ (Grey and Sadoff, 2007 : 546) นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประเทศ Global Water Partnership (GWP), (2010: 3) โดยมีความสำคัญเชื่อมโยงกับความ มั่นคงด้านต่างๆ เช่น ความมั่นคงด้านอาหาร พลังงาน สิ่งแวดล้อม รวมทั้ง น้ำยังช่วยลดความยากจน นำมาสู่ความมั่งคั่งของประเทศ สำหรับการ พัฒนาทรัพยากรน้ำของ ไทย ก็ได้ให้ ความสำคัญกับทรัพยากรน้ำยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในระยะ เริ่มต้นของการพัฒนาประเทศ การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อรองรับกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ สังคม จากการเร่งพัฒนาประเทศ ต่อมาใน ปัจจุบันได้ให้ ความสำคัญกับการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้น้ำ มากยิ่งขึ้น ในระดับสากล ปัญหาในเรื่องนี้เป็นปัญหาที่ได้รับความสำคัญเป็นลำดับแรกๆ ทั้งนี้จาก รายงานการ

วิจัยพบว่าวิกฤติด้านน้ำจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งมี ประชาชนจำนวนมากที่ยังไม่สามารถเข้าถึงน้ำดื่มที่ สะอาด และยังมีสุขอนามัยที่ดี นอกจากนั้น ภัย พิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับน้ำ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพ ภูมิอากาศ ทวีความรุนแรง และเกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยได้สร้างความเสียหาย ให้กับประเทศคิดเป็นมูลค่า มหาศาล เช่น การเกิด แผ่นดินไหวในประเทศชิลี ปี 2554 และ สึนามิใน ประเทศ ญี่ปุ่น ปี 2554 ได้สร้างความเสียหาย คิด เป็นมูลค่าประมาณ 15% และ 3% ของผลิตภัณฑ์ มวลรวมใน ประเทศ GDP สำหรับประเทศไทย ความเสียหายจากอุทกภัยในช่วงปลายปี 2553 ทำ ให้อัตราการ ขยายตัวของเศรษฐกิจไทย ลดลง ประมาณ 0.2% จะเห็นได้ว่าทรัพยากรน้ำสร้างทั้ง คุณประโยชน์และให้คุณโทษ ดังนั้น ประเทศที่ขาด การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำที่ดีไม่มีความมั่นคง ใน ด้านน้ำ จะพบกับอุปสรรคและข้อจำกัดต่างๆ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการสร้าง ความ มั่นคงทางด้านน้ำจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ทั้งนี้ ประเด็นเรื่องความมั่นคงด้านน้ำ ได้ถูกหยิบ ยกมาเป็นประเด็นในการอภิปรายตั้งแต่ การ ประชุม Asian Water Development Outlook

2007(AWDO 2007) ในปี 2550 และการออก
รายงาน Asian Water Development Outlook
2013 เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2556 ที่ผ่านมา

น้ำเป็นทรัพยากรที่จำเป็นและสำคัญต่อ
สิ่งมีชีวิตมาช้านาน (สำนักงาน กปร, 2552) รัฐบาล
จึงน้อมนำพระราชดำริมาดำเนินการในโครงการ
จัดหาน้ำสะอาดเพื่อการบริโภค และอุปโภคของ
ประชาชน โดยกำหนดให้มีระบบประปาหมู่บ้าน
ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งที่เป็นบริการ ขั้นพื้นฐานที่
จำเป็นต่อการดำรงชีพ และเพิ่มคุณภาพชีวิตของ
ประชาชนในชนบท เป็นการกระจาย การบริการ
พื้นฐานไปสู่ประชาชนให้ทั่วถึงและเป็นรูปธรรม
โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ.
2534 ให้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดทำ
แผนงานโครงการเร่งรัดจัดให้มีน้ำสะอาด ในชนบท
ด้วยระบบประปาหรือระบบประปาหมู่บ้าน

การกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น เป็นการ
จัดทำความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ระหว่าง
ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและ
ราชการส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับ เหตุการณ์ที่
เปลี่ยนแปลงไป เมื่อสังคมมีการพัฒนาด้านต่างๆ
ประชาชนจึงมีความต้องการ ความคาดหวังและ
เรียกร้องการบริการจากรัฐเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่
รัฐมีขีดความสามารถและทรัพยากรที่จำกัดในการ
ตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการ
กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อลดบทบาทของรัฐใน
ส่วนกลาง และเพิ่มอำนาจของท้องถิ่น การ
ปกครองท้องถิ่นในรูปแบบการบริหารส่วนตำบล
เป็นกิจกรรมหนึ่งที่รัฐบาลกระทำเพื่อช่วยแก้ปัญหา
การปกครองในท้องถิ่นที่เรียกว่า นโยบาย
สาธารณะ ดำเนินกิจกรรมนั้นจึงจะทำให้
เป้าหมายนั้นบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดย
ท้องถิ่นต้องมีการวางแผน กำหนดแนวทางของการ
กระทำ ในรูปของคณะกรรมการ มีสิทธิเสรีภาพใน
การกำหนดกฎข้อบังคับให้สอดคล้องกับท้องถิ่น
เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการของนโยบายที่มี
ความสำคัญ (อภิศักดิ์ วัลย์สุทธิ์, 2559 : 82)
เทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัด

นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบกิจการ
ประปาในเขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอน
หวาย โดยจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่
วางไว้คือ ผลิตน้ำประปาที่มีคุณภาพมาตรฐาน
ปริมาณและแรงดันน้ำเพียงพอและสามารถ
ให้บริการได้อย่างทั่วถึงในเขตพื้นที่ให้บริการ เพื่อ
เป็นการสร้างความมั่นใจภายใต้กรอบการบริการ
จัดการบ้านเมืองที่ดีมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ
ต่อประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด จากสถิติ
การใช้น้ำในปัจจุบันพบว่าปริมาณเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี
นอกจากนี้การประปาเทศบาลตำบลดอนหวายยัง
ได้รับการร้องเรียนจากผู้ใช้บริการเกี่ยวกับน้ำไหล
อ่อน น้ำไม่ไหล หรือไหลแค่บางเวลา น้ำมีตะกอน
สกปรก เป็นต้น ซึ่งทาง เทศบาลตำบลดอนหวาย
ได้มีกลองไว้รับจดหมายร้องเรียนร้องทุกข์
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประปาต่างๆ ไว้ที่หน้า
ห้องกิจการประปา หรือสามารถโทรมาร้องเรียน
หรือสอบถามข้อมูลได้ที่เทศบาลตำบลดอนหวาย
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้บริการ
สามารถร้องเรียนข้อปัญหาต่างๆ ได้ หรือจะแจ้ง
ทางด้านเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลประปาหมู่บ้านของแต่ละ
หมู่ก็ได้ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาได้
ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการ
ดำเนินงานกิจการประปา จึงได้สำรวจความคิดเห็น
ของผู้ใช้น้ำประปาที่มีต่อการให้บริการด้านการ
ประปาของการประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา และได้สำรวจ
ปัญหาข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับกิจการ
ประปาของการประปาส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

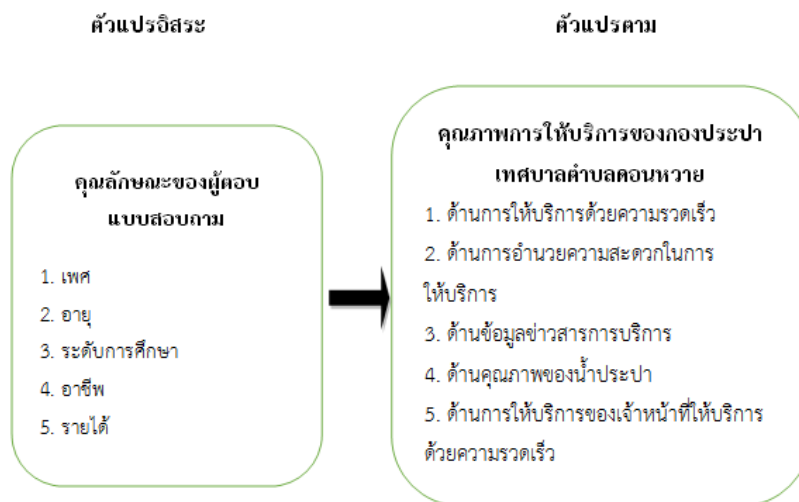
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการ
ของกองประปาของเทศบาลตำบลดอนหวาย
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ใช้น้ำประปาต่อการให้บริการของกองประปาของ
เทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัด
นครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

ประชาชนผู้ให้บริการน้ำประปาที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการน้ำประปาของ กองประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้ศึกษาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องคุณภาพการบริการน้ำประปาของ กองประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ใช้แนวคิดของ (Karbowski, 2003)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ใช้น้ำซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบในการจ่ายน้ำของสำนักงานประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 984 ครัวเรือน ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ ตามวิธีของ Yamané (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ์, 2551 : 16) ค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนตัวอย่าง 285 คน ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้ใช้น้ำประปาจากเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา กล่าวคือผู้มาติดต่อขอใช้บริการกองประปาที่ทำการเทศบาล และประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน ที่ใช้บริการน้ำประปาจากเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ มากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญ โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ของครัวเรือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้ง 5 ด้าน คือ 1.ด้านการให้บริการ

ด้วยความรวดเร็ว 2.ด้านการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ 3. ด้านข้อมูลข่าวสารการบริการ 4.ด้านคุณภาพของน้ำประปา และ 5.ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาข้อเสนอแนะต่อคุณภาพการให้บริการของกองประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพการให้บริการของกองประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีค่าเท่ากับ 0.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใช้น้ำประปาต่อคุณภาพการให้บริการของกองประปาของเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง

จังหวัดนครราชสีมา ด้วยการทดสอบค่า T-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นหญิงจำนวน 285 คิดเป็นร้อยละ 63.9 เป็นชาย มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 อายุอยู่ระหว่างอายุ 40-49 ปีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 ประกอบอาชีพ อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 มีรายได้ อยู่ระหว่าง 5,001-1,0000 บาทต่อเดือน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าระดับคุณภาพการให้บริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอนหวาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ ด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ ด้านการให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาด้านการให้บริการด้วยความรวดเร็วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกพบว่า ขั้นตอนการให้บริการแต่ละขั้นตอนมีความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 การประสานงานการติดตามงานและการทำงานแทนกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ ขั้นตอนการให้บริการมีระบบไม่ยุ่งยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอน

ห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก พบว่า สถานที่จอดรถมีเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 ท่าเลที่ตั้งของสำนักงานสามารถไปมาสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และมีที่นั่งพักสำหรับผู้มาติดต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอนห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมาด้านข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ การให้บริการข้อมูลข่าวสารของศูนย์ข้อมูลข่าวสารกองประปาเทศบาลตำบลดอนห้วย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ ความสะดวก รวดเร็วในการค้นหาข้อมูล/เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอนห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมาด้านคุณภาพของน้ำประปา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก พบว่า ความใสของน้ำประปาไม่มีสีไม่มีกลิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ความเพียงพอของน้ำประปา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ ความสม่ำเสมอของปริมาณน้ำประปา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลดอน

ห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมาด้านการให้บริการเจ้าหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก พบว่า การยิ้มแย้มแจ่มใสในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 การพูดจาไพเราะอ่อนหวาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และ ความเต็มใจให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

3. ทดสอบสมมติฐาน ประชาชนผู้ใช้บริการน้ำประปาที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลตำบลดอนห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน พบว่า

3.1 คุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลตำบลดอนห้วยอำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 คุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลตำบลดอนห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 คุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลตำบลดอนห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 คุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลตำบลดอนห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอาชีพพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 คุณภาพการบริการน้ำประปาของกองประปาเทศบาลตำบลดอนห้วย อำเภอนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือนของครอบครัวพบว่าโดยภาพรวมและราย
ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระดับคุณภาพการบริการน้ำประปาของเทศบาล
เทศบาลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัด
นครราชสีมา พบว่า ระดับคุณภาพการให้บริการ
น้ำประปาของเทศบาลดอนหวาย โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ
คุณภาพของน้ำประปาเทศบาลดอนหวาย อำเภอ
โนนสูง จังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ (ทรงยศ แก้วมงคล และคณะ, 2561) ได้
สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการ
ให้บริการ (คุณภาพการให้บริการ) ของเทศบาล
เมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า
ประชาชนที่มีใช้บริการมีความพึงพอใจโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความพึงพอใจด้าน
บุคลากร ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
ทั้งนี้เพราะ ความพึงพอใจต่อบริการ
จะเกิดขึ้นได้หรือไม่นั้นจะต้องพิจารณาถึงลักษณะ
ของการให้บริการขององค์กร ประกอบกับระดับ
ความรู้สึของผู้มารับบริการ ในมิติต่างๆ ของ
บุคคล อย่างไรก็ตามการบริการเป็นการปฏิบัติงาน
ที่กระทำหรือติดต่อและเกี่ยวข้องกับการใช้บริการ
การให้บุคคลต่างๆ ได้ใช้ประโยชน์ในทางใดทาง
หนึ่ง ทั้งด้วยความพยายามใดๆก็ตามด้วยวิธีการ
หลากหลายในการทำให้คนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับความ
ช่วยเหลือจัดได้ว่าเป็นการให้บริการทั้งสิ้น
การให้บริการจึงสามารถดำเนินการได้หลากหลาย
วิธี จุดสำคัญ คือ เป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก
ประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้บริการ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้ใช้น้ำประปาต่อการให้บริการของเทศบาล
เทศบาลตำบล ดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัด
นครราชสีมา พบว่า อาชีพระดับการศึกษาและ
รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนต่างกันเป็นผล

ให้ระดับความคิดเห็นของผู้ใช้น้ำประปาต่อการ
ให้บริการของเทศบาลตำบลดอนหวาย
จังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้อง (จิราภรณ์ มาก
สวัสดิ์, 2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจ
ของผู้ใช้น้ำประปาที่มีต่อการให้บริการ (คุณภาพ
การให้บริการ) ของการประปาส่วนภูมิภาคสาขา
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมประชาชนใน
เขตเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด
สงขลา ที่มีอาชีพต่างกันมีความพึงพอใจต่อการ
ให้บริการของการประปาส่วนภูมิภาค สาขา
หาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (พึงใจ ศรีเดช,
2553 : 73) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มี
ต่อการให้บริการ (คุณภาพการให้บริการ) ของการ
ประปาส่วนภูมิภาคสาขาชัยนาท โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของ
ประชาชนที่มีต่อการให้บริการของการประปาส่วน
ภูมิภาค สาขาชัยนาทไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.ด้านคุณภาพของน้ำประปา พบว่าหลาย
ครั้งที่น้ำประปาในเขตประปาของเทศบาลตำบล
ดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา
บางครั้งก็มีสีเหลืองขุ่น มีตะกอน มีกลิ่นคลอรีน
และสิ่งแปลกปลอมอื่นๆ ปนมากับน้ำ ทำให้
ผู้ใช้บริการขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของ
น้ำประปา ดังนั้น สำนักงานประปาเทศบาลตำบล
ดอนหวาย ควรมีการตรวจสอบคุณภาพน้ำ ทั้ง
ความสม่ำเสมอของปริมาณน้ำประปา ความใส
สะอาดไม่มีสีกลิ่นและสิ่งแปลกปลอม สำนักงาน
ประปาเทศบาลตำบลดอนหวายควรมีการจัดทำ
แผนงานในการพัฒนาองค์กรเพื่อที่จะสามารถ
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
ดีด้านการอำนวยความสะดวกในการให้บริการ

2. ด้าน ข้อมูลข่าวสาร และการ
ประชาสัมพันธ์บริการ อยู่ในระดับน้อย ในเรื่อง

ของการดำเนินการซ่อมแซมท่อน้ำประปา ซึ่งจำเป็นต้องหยุดจ่ายน้ำในพื้นที่นั้นๆ ขาดการแจ้งข่าวสารให้ผู้ให้บริการทราบล่วงหน้า ดังนั้นทางสำนักงานประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย ควรมีการประชาสัมพันธ์ มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ผู้ให้บริการได้ทราบเพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย และผู้ให้บริการเองก็จะเกิดความเข้าใจในระบบการทำงานของสำนักงานประปาเทศบาล ช่วยเพิ่มความเห็นอกเห็นใจของผู้ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

3. ในด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ควรมีการพัฒนาอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการต้อนรับ การแต่งกาย การให้คำแนะนำผู้ใช้น้ำประปาอย่างยิ้มแย้ม แจ่มใส การมีทักษะความสามารถ ความรอบรู้ใน

การทำงานและการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนางานบริการอย่างมีประสิทธิภาพ
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารและบำรุงรักษาระบบประปาในเขตเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา หรือ หน่วยงานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาพฤติกรรมการใช้น้ำของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา หรือ หน่วยงานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้ใช้น้ำประปาต่อการให้บริการของกองประปาเทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา หรือ หน่วยงานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ มากสวัสดิ์. (2558). *ความพึงพอใจของผู้ใช้น้ำประปาที่มีต่อการให้บริการของการประปาส่วนภูมิภาคสาขาหาดใหญ่*. จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทรงยศ แก้วมงคล และคณะ. (2561). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- พึงใจ ศรีเดช. (2553). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของการประปาส่วนภูมิภาค สาขาชัยนาท*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน
- บุญธรรมกิจ ปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท.
- สมบัติ ทิมทรัพย์ และคณะ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดดูเคชั่น, บมจ.
- อภิศักดิ์ วิไลสุทธ์. (2559). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะวารสารการเมืองการปกครองปีที่ 6 ฉบับที่ 2 มีนาคม – สิงหาคม 2559*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชานโยบายสาธารณะมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Asian Water Development Outlook (AWDO). (2013). *All rights reserved. Published in 2013. Second print, April 2013. Printed in the Philippines. ISBN: 978-92-9092-988-8 (Print)*,
- Grey, D. and Sadoff, C. (2007). Sink or Swim? Water Security for Growth and Development. *Water Policy*, 9(6): 545–571
- GWP. (2010). *Global Water Security: Submission by the Global Water Partnership to ICE/RAE/CIWEM Report to Professor John Beddington, Chief Scientific Adviser to HM Government*, pp 5–6. (Online) Available
- Kabowiak, P. (2003). Marketing a Technical Business. *Journal of Water Supply*, 3(1): 433-440.

ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของ บริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Operational Efficiency Affecting the Abilities of Logistics and Supply Chain Management of Cassava Production Companies in Muang District. Nakhon Ratchasima Province

ปรียานัฐ เอื้อยศิริเมธี

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Preeyanat Eapsirimetee

Lecturer of Logistics and Supply Chain Management
Program, Nakhon Ratchasima College

E-mail: eapsirimetee@gmail.com

Received: January 18, 2021; Revised: January 27, 2021; Accepted: February 8, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง 2) ความคิดเห็นเรื่องสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง และ 3) ปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่สมรรถนะด้านบริหารจัดการ การจัดการคลังสินค้า ระบบสารสนเทศ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ขาย เป็นสมรรถนะที่สำคัญต่อการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน (2) ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้ (3) ปฏิบัติได้ตามกำหนดเวลา (4) ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาการทำงาน (5) วางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ (6) ได้ ผลงานสอดคล้องกับอัตรากำลัง ในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน สมรรถนะ ประสิทธิภาพ มันสำปะหลัง

ABSTRACT

This research was aimed to study 1) the opinions on the performance efficiency of the employees of the cassava production company 2) The opinions on competencies of logistics and supply chain management of the employees of the cassava production company and 3) find out factors of operational efficiency affecting the logistics and supply chain management

performance of the employees of the cassava production company in Muang District Nakhon. The research instrument was the questionnaire. The sample consisted of 400. The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient, the stepwise multiple regression. The results showed that workload, work quality, time to work and work performing procedures were important for the work efficiency. While competencies of management, warehouse management, information system and relationships with vendors were important for logistics and supply chain management. Factors of operational efficiency include (1) the organization having a standardized work control (2) operation carried out successfully as planned (3) kinect done on schedule (4) work on-time policy (5) time management to meeting target workloads, and (6) output balanced with the organization manpower with statistical significance of 0.05.

KEYWORDS: Logistics and Supply chain, Performance, Competency, Cassava

บทนำ

ผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังจัดเป็นกลุ่มผลิตผลทางการเกษตรหลักอย่างหนึ่งของประเทศไทย มีปริมาณการส่งออกสูงเป็นอันดับ 2 รองจากข้าว ในปี 2561 ไนจีเรียเป็นผู้ผลิตมันสำปะหลังอันดับ 1 ของโลก (สัดส่วน 21.6% ของผลผลิตทั่วโลก) รองลงมาเป็นไทย (10.7%) กานา (7.6%) บราซิล (6.4%) และอินโดนีเซีย (5.9%) (ชัยวัช โสวเจริญสุข, 2563) โดยผลิตมันสำปะหลังเพื่อการส่งออกเป็นหลัก โดย 64% ของปริมาณวัตถุดิบทั้งหมดจะถูกใช้ในการผลิตเพื่อส่งออก อีก 36% จะถูกนำไปใช้ผลิตเพื่อบริโภคภายในประเทศ หลังจากที่มีการแข่งขันทางธุรกิจได้ทวีความรุนแรงมากขึ้นในทศวรรษที่ผ่านมา ผู้บริหารต่างตกอยู่ภายใต้แรงกดดันที่จะต้องทำให้องค์กรมีการบริหารต้นทุนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การแข่งขันทางธุรกิจมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก การตอบสนองต่อความต้องการที่รวดเร็วทันตามความเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและอยู่บนพื้นฐานของต้นทุนการผลิตต่ำ ถ้าไรสูงสุด โดยผลิตในปริมาณที่พอเหมาะ ดังนั้นการนำเครื่องมือเข้ามาช่วยในการบริหารภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และเครื่องมือที่สามารถช่วยผู้ประกอบการในสถานะการแข่งขันในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีก็คือ การจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) เป็นกระบวนการในการรวมหรือ

บูรณาการขององค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนวัตถุดิบให้เป็นสินค้าสำเร็จรูปและส่งผ่านสินค้าเหล่านั้นให้แก่ผู้บริโภคสุดท้าย โซ่อุปทานยังรวมเอาต้นทุน เวลา การขนส่ง การบรรจุและการจัดเก็บทั้งหมดซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่ต่างกัน ในกระบวนการผลิตเพื่อให้สามารถส่งมอบสินค้าให้แก่ลูกค้าได้อย่างเหมาะสมและปัจจุบันโซ่อุปทานยังรวมถึงสินค้าที่ถูกส่งกลับคืนหลังจากที่ใช้งานเสร็จแล้ว (Vogt Pienaar และ Wit ,2005 อ้างอิงใน เศรษฐภูมิ เกชาอารี, 2560) การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการองค์การมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในดำเนินงานขององค์กร การเชื่อมโยงเชิงกิจกรรมในห่วงโซ่อุปทานตลอดสายตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ (Network) และการเชื่อมโยงในเชิงความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจ (Cluster) จะผลักดันให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพในแง่ของการส่งมอบปัจจัยการผลิต Supplier การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันไม่ใช่แข่งขันกันเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันตลอดจนสร้างความแตกต่างและความโดดเด่นให้กับสินค้า (Hugo et al ,2004) โซ่อุปทานจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ (Cohen S, Rousell J ,2005)

โดยทั่วไปแล้วประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึงผลสำเร็จในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร ขยายฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งถือได้ว่าในองค์กรมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงินวัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (กิตติยา จิติคุณรัตน์, 2556) ในขณะที่สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร ซึ่งเมื่อหลายต่อหลายองค์การต่างต้องเผชิญกับปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงเป็นเหตุให้องค์กรต่าง ๆ พยายามเร่งปรับตัวเองเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขัน โดยการมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพ และกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้้องค์กรอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ (Competitive Advantage) ดังนั้น จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของ “ทรัพยากรบุคคล” ให้มากขึ้น เพราะถือว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งองค์การต่าง ๆ ต้องลงทุนสรรหาว่าจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้กับองค์การ และสิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็คือ การสร้างระบบในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
3. ศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบความคิดเห็นด้านการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง
2. เป็นข้อมูลในการส่งเสริมบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 14 แห่ง ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายขนส่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 14 แห่ง ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายขนส่ง และผู้วิจัยคิดคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณของ Yamane (1973) ซึ่งได้กำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยแทนค่า

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มโดยมีค่าเท่ากับ 0.05

เนื่องจากกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร (N) ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก

$$n = \frac{1}{e^2}$$
$$n = \frac{1}{(0.05)^2}$$
$$= 400$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นจำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง

เครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานมันสำปะหลัง ประสิทธิภาพในการจัดการโลจิสติกส์ สรรถนะอาชีพ มากำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญโดยพิจารณา

เนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การปฏิบัติงานในสายงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบ สอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้ง 4 ด้าน คือ (1) ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ (2) ด้านคุณภาพงาน จำนวน 5 ข้อ (3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ (4) ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของสมรรถนะของการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน คือ (1) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ จำนวน 9 ข้อ (2) สมรรถนะด้านการจัดการขนส่ง จำนวน 4 ข้อ (3) ด้านการจัดการคลังสินค้า จำนวน 4 ข้อ (4) สมรรถนะด้านระบบสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ และ (5) สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า จำนวน 3 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำร่างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้ให้ข้อมูลที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามรายข้อตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจแจกแจง (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ ซึ่งมีค่า

ระหว่าง .21 – 0.946 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่างระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะของการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน มีค่าเท่ากับ 0.80

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า ใช้วิธีการ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 – 5.00 = มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 = มีความคิดเห็นในระดับมาก

2.50 – 3.49 = มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 = มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.00 – 1.49 = มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นของสมรรถนะของการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

4.50 – 5.00 = มีความคิดเห็นในสมรรถนะมากที่สุด

3.50 – 4.49 = มีความคิดเห็นใน

สมรรถนะมาก

2.50 – 3.49 = มีความคิดเห็นใน

สมรรถนะปานกลาง

1.50 – 2.49 = มีความคิดเห็นใน

สมรรถนะน้อย

1.00 – 1.49 = มีความคิดเห็นใน

สมรรถนะน้อยที่สุด

4. ศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานพนักงานของบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และช่วงอายุ 46-55 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 มี

ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีรายได้ไม่น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

2. การศึกษาความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังด้านเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

3. การศึกษาศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัดการการขนส่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัดการคลังสินค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านระบบสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์กับคู่ค้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

4. ผลการศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise) ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation factor: VIF) อยู่ระหว่าง 1.304 ถึง 1.765 ซึ่งน้อยกว่า 10 (Black, 2006) แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร และสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง ประกอบด้วย 1) องค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน 2) สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ลุล่วงตามแผนที่วางไว้ 3) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทำตามกำหนดเวลา 4) ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายทำงานที่ตรงเวลา 5) มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้และ 6) ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังในหน่วยงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยส่งผลถึงร้อยละ 82.5 ($R^2 = 0.825$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.350

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง

ปัจจัยความสำเร็จ	b	SE	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.037	.094	11.003		.000		
องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน	.146	.022	6.555	.248	.000	.567	1.765
สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้	.158	.019	8.159	.266	.000	.767	1.304
งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทำตามกำหนดเวลา	.121	.021	5.887	.209	.000	.645	1.551
ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายทำงานที่ตรงเวลา	.119	.022	5.378	.198	.000	.603	1.657
มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้	.094	.022	4.244	.141	.000	.743	1.347
ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังในหน่วยงาน	.064	.022	2.975	.107	.003	.634	1.578
R = 0.668 $R^2 = 0.825$ Adjusted $R^2 = 0.675$ $SE_{est} = 0.350$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานพนักงานในผู้ผลิตมันสำปะหลังในเขตอำเภอเมือง ผู้วิจัยจึงนำเสนออภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษาวิจัยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้ จากผลการศึกษาความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผู้ผลิตมันสำปะหลังใน

จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญในการที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน การปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน สำเร็จลุล่วง ด้านเวลาในการปฏิบัติงานและ ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพของงานด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ มีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน งานที่ได้รับมอบหมายสามารถ

ปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา ในขณะที่พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน รวมทั้งองค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน ซึ่งพนักงานควรมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ปฏิบัติดีงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วและความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ การปฏิบัติงานไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน สามารถปฏิบัติตามได้สำเร็จ ล่วงตามแผนที่วางไว้ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และ มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลสำเร็จแก่งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ศึกษาความ สัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจการขนส่ง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านตัวงานที่เป็นลักษณะขอบข่ายของงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นถึงการ ทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสะท้อนออกมาให้เห็นในเชิงมูลค่าขององค์กร นั้นก็แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานจะเป็นตัวแสดงให้เห็นถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดได้จากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่นเดียวกับมาลินี นกศิริ (2559) พบว่าการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหาร โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม ทำให้การทำงานคล่องตัวและมีการสื่อสารข้อมูลร่วมกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง บริษัทให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน งานมีความมั่นคงและได้รับการส่งเสริมจากบริษัทให้มีการเรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (การฝึกอบรม

หรือศึกษาดูงาน) โดยได้รับค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรมและมีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะในด้านของคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติและรู้สึกภูมิใจที่ได้รับ การยกย่องชมเชยผลงานจากผู้บริหารทำให้มีกำลังใจ ในการที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ในขณะที่ ญัฐ นรินทร์ สุขลัม (2562) พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการในสังกัดราชการ ส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มี ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของทุก ฝ่าย ประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมี ผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพ ของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของ ประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่าง ค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่สูงกว่าต้นทุน เท่าไร ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงออกมาเป็นค่าของ ประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่จะแสดงด้วยการบันทึก ถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คนและเวลาในการ ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่า เกินความเป็น รวมถึงการให้กลยุทธ์หรือเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิด ผลได้รวดเร็ว ตรงและมีประสิทธิภาพ จากความ สำคัญของ

2. จากการศึกษาสมรรถนะการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิต มั่นสำปะหลัง พบว่าสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์ และโซ่อุปทานของพนักงานบริษัทผู้ผลิต มั่น สำปะหลังในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

ควรมีสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการการขนส่ง ด้านการจัดการคลังสินค้า ด้านระบบสารสนเทศ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ขาย โดยที่พนักงานควรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมาย ความสามารถในการปฏิบัติการนำเข้าส่งออกสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถในการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน อีกทั้งความสามารถเกี่ยวกับการประกันภัยสินค้าขนส่งและสามารถในด้านการจัดการขนส่งสินค้า ตลอดจนการออกแบบและลำเลียงวัสดุและบรรจุภัณฑ์ นอกจากนี้พนักงานสามารถในการบริหารจัดการคลังสินค้า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการโลจิสติกส์ การบริหารด้านโลจิสติกส์อิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกับการสร้างความเชื่อมั่นและสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า และสามารถในการจัดการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์ ซึ่งสรรณต่างๆ เหล่านี้มีส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากลูกค้าอันนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นให้กับลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ควบคุมผู้ให้บริการภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการจัดการและพัฒนาคุณภาพบริการจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เนียมพลับ และ สุรมงคล นิมจิตต์(2562) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาค อุตสาหกรรมธุรกิจการขนส่งสินค้าทางอากาศ พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา แม่นยำรอบคอบ มีความอดทนในการทำงาน มีความใฝ่รู้ ความมีระเบียบวินัย ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการใช้โปรแกรม คุณธรรมน้ำใจ ความกระตือรือร้น ทักษะการสื่อสาร มีความรู้เรื่องคลังสินค้าและโลจิสติกส์ เป็นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศในปัจจุบันมากที่สุด ในขณะที่ ภคพล พิงพิทยากุล (2559) ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ 4.0 ด้วยเทคนิคการแปลงหน้าที่เชิงคุณภาพ (QFD) พบว่า บุคลากรมีความสามารถใน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาเบื้องต้น ส่วน พลธิษฐ์ ศักดิ์วานิชกุล (2561) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการโลจิสติกส์สำหรับงานแสดงสินค้าประเภทเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีโลหะการ พบว่าประสิทธิภาพของผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ประกอบด้วย 1) ระบบ GPS 2) ระบบบริหารจัดการการขนส่งสินค้า 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ 4) ระบบวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร 5) ระบบการจัดการคลังสินค้า และ 6) ระบบการทำธุรกรรมทางเศรษฐกิจที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการโลจิสติกส์ โดย 6 ตัวแปรสำคัญนั้นเป็นระบบที่ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการผลักดันธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการ กล่าวคือ ระบบจะช่วยให้การขับเคลื่อนตรวจสอบการทำงาน โดยระบบจะตรวจสอบการเคลื่อนที่และเคลื่อนย้ายการขนส่งสินค้าตั้งแต่ต้นน้ำจนกระทั่งถึงปลายน้ำและรายงานผลแบบเรียลไทม์ ซึ่งจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปได้อย่างทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจต่อผู้ให้บริการอันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการให้บริการ เป็นต้น

3. จากการศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อสมรรถนะการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตมันสำปะหลัง ประกอบด้วย (1) องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน (2) สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางไว้ (3) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทำตามกำหนดเวลา (4) ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงานเพราะมีนโยบายทำงานที่ตรงเวลา (5) มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้และ (6) ผลงานที่ออกมาดีนั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังในหน่วยงาน ส่วนแก้วตา ผู้พัฒนาฟังก์ชันนิคม เจริญจินดา (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะของ

ผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร พบว่าสมรรถนะของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพการให้บริการขององค์กร โดยที่ระดับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (functional competency) ของผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะในด้านการจัดการ (managerial competency) และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะ (Competency) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นับแต่การสรรหา/คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ การนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อสภาพสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เช่นเดียวกับศตวรรษ กล่าดิษฐ์ (2560) ทำการศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้ากรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิจ จำกัด พบว่า สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีทักษะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีทักษะการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่องานที่ของตนเองสูง มีความคิดที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ในขณะที่ ญณ์ฐันรินทร์ สุขลัม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่าการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ คือสมรรถนะข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่

องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรองค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่มอบให้กับพนักงานให้เหมาะสมกับทักษะความสามารถของพนักงาน ทั้งนี้หากพนักงานทำงานในปริมาณที่มากเกินไปทำให้เกิดความอ่อนล้าจากการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสินค้าและก่อให้เกิดความสูญเสียในกระบวนการดำเนินงาน ดังนั้นสถานประกอบการควรมีการวิเคราะห์งานและมอบหมายงานให้ตรงกับทักษะความสามารถของพนักงาน เพื่อให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้และไม่ก่อให้เกิดผลเสียโดยรวมแก่องค์กร

1.2 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากลูกค้าจะมีความพึงพอใจต่อสินค้าของบริษัทหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของสินค้า ทั้งนี้สินค้าที่ผลิตได้นั้นจะมีคุณภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่สถานประกอบการวางแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นผู้ประกอบการอาจมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นเพื่อลดเวลาการทำงานและต้นทุนในกระบวนการผลิตอันก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมแก่องค์กร

1.3 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในองค์กร มีการวางแผนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร และการทำงานเป็นทีม อันเป็นผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

1.2 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญการขนส่ง เพราะการขนส่งสินค้าถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เมื่อลูกค้าได้รับสินค้าตามที่ต้องการ ดังนั้นการรักษาความพึงพอใจของลูกค้าจะมีส่วนสำคัญให้ลูกค้ายังคงซื้อสินค้ากับบริษัทต่อไป ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบการควรมีการวางแผนการขนส่งและกระจายสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทั่วถึง

1.3 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการจัดการคลังสินค้า ทั้งนี้เนื่องจากคลังสินค้าเป็นสถานที่จัดเก็บสินค้าเพื่อรอขนส่งไปยังลูกค้า ดังนั้นยังสินค้ามีการกระจายถึงมือลูกค้าช้าเพียงใด บริษัทจะต้องดูแลรักษาสินค้าเหล่านั้นให้อยู่มีคุณภาพและสภาพที่ดีเมื่อลูกค้ามีความต้องการ จึงก่อให้เกิดต้นทุนในการดูแลรักษา ดังนั้น สถานประกอบการจำเป็นต้องมีการวางระบบการบริหารจัดการคลังสินค้าที่เหมาะสม และใช้พื้นที่ในคลังสินค้าให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อไม่ให้สถานประกอบการต้องแบกรับภาระต้นทุนที่สูงเกินความจำเป็น

1.4 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญระบบสารสนเทศ ทั้งนี้ในยุคปัจจุบันระบบสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินธุรกิจมากขึ้น การเข้าถึง

สารสนเทศอย่างรวดเร็วจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกส่วนให้ตระหนักและมีความรู้ที่เพียงพอและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

1.5 ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ขายทั้งนี้เพราะ supplier มีส่วนสำคัญในการจัดหาวัตถุดิบให้กับบริษัท ดังนั้นถ้าบริษัทมีความสัมพันธ์อันดีกับ supplier จะมีส่วนช่วยให้จัดซื้อวัตถุดิบด้วยราคาที่พึงพอใจส่งผลให้กิจการเกิดต้นทุนในการผลิตสินค้าที่ลดลงและทำให้มีกำไรจากการขายสินค้าเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาและทำการวิจัยเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและสมรรถนะทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิเช่น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสมรรถนะด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมมันสำปะหลังของไทยเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ต่อไป

2.2 การศึกษารูปแบบของสมรรถนะผู้ประกอบการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการกับการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์.(2552). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำในอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- แก้วตา ผู้พัฒนางาน และนิคม เจริญจินดา .(2561) .สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19 (ฉบับพิเศษ): 1-13.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- ชัยวัช โขวเจริญสุข. (2563). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2563-65 อุตสาหกรรมมันสำปะหลัง*. สืบค้นจาก https://www.krungsri.com/getmedia/77276c04-9b07-42e0-853c-961f17603357/IO_Cassava_200511_TH_EX.pdf.aspx
- ภคพล พิงพิทยากุล. (2559). *การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ 4.0 ด้วยเทคนิคการแปลงหน้าที่เชิงคุณภาพ (QFD)*. (การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ณัฐนันท์ สุธลิ้ม .(2562). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง*. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- มาลินี นกศิริ.(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- พิรญา ชื่นวงศ์.(2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2): 25-42.
- ภาณุมาศ เนียมพลับ และสุรมงคล นิมจิตต์. (2562). สมรรถนะของเจ้าหน้าที่จัดการคลังสินค้าที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมธุรกิจการขนส่งสินค้าทางอากาศ. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 6(2): 1-8.
- เศรษฐภูมิ เกาชาวี. (2560). การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน. *วารสารวิชาการ วิศวกรรมศาสตร์ ม.อบ.* 10(2): 95-106.
- ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ .(2560). ศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้ากรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- Black, K. (2006). Business statistics for contemporary decision making. New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1970). Essentials of psychological testing. New York: Happer and Row.
- Cohen S, RousellU .(2005).Strategic Supply Chain Management: The Five Disciplines for Top Performance. New York: McGraw-Hill
- Hugo WMJ, Badenhorst-Weiss JA, Van BiljonEHB .(2004).Supply chain management: logistics in perspective. (3rd edition), Pretoria: Van Schaik.
- Taylor, F. W. (1991). Principles of scientific manager. New York: W. W. Newton.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของ
ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัด
สมุทรปราการ

Satisfaction and Motivation of Civil Servants and Employees in Local
Executives Management of Nongprue Subdistrict Administrative
Organization, Bangplee District, Samutprakan Province

อาจารย์ ประจวบเหมาะ¹, ชลธิชา ทิพย์ประทุม², รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์³, โอโปก กลับสกุล⁴
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม^{1,2,4}, คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น³
Arjaree Prachuamoh¹, Chonticha Tippratun², Rungarun Khasasin³,
O-por Klubsakul⁴
Lecturer, Faculty of management Science, Chandrakasem Rajaphat University^{1,2,4} Lecturer,
Faculty of Business Administration Thai-Nichi Institute of Technology³
E-mail: arjaree_prachuabmoh@yahoo.com¹, E-mail : chonticha.t@chandra.ac.th²
E-mail: rungarun@tni.ac.th³, E-mail: o-por.k@chandra.ac.th⁴

Received: January 14, 2021; Revised: May 1, 2021; Accepted: May 12, 2021

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อได้รับการตอบสนองก็เกิด
ความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก และกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้จึง
ศึกษาความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการใน 4 มิติ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ
ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัด
สมุทรปราการ จำนวน 179 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดย
ใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที
และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจของ
ข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.55) โดย ค่าเฉลี่ยมิติด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร อยู่ระดับ
มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56) รองลงมา คือ มิติด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และมิติด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน ($\bar{X}$ = 4.55) และน้อยที่สุดได้แก่ มิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.54) ตามลำดับ

ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ แรงจูงใจ องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

Work motivation influences employees' performance when a positive response was given, causing satisfaction and positive behavior, encouraging the work to be effective. In this study, the satisfaction and motivation of civil servants and employees in local executive management of Nongprue subdistrict administrative organization, Bangplee District, Samutprakan province were studied in 4 dimensions. The sample was a group of 179 civil servants and employees in local executive management of Nongprue subdistrict administrative organization, Bangplee District, Samutprakan using purposive sampling. Data were collected using a questionnaire. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The study found that the overall level of satisfaction and motivation of civil servants and employees in local executive's management of Nongprue subdistrict administrative organization was at highest level ($\bar{X}$ = 4.55). The satisfaction and motivation level towards the 4 dimensions that support motivation of the organization was at highest level ($\bar{X}$ = 4.56) followed by the dimension of human resource management and the dimensions of the working environment ($\bar{X}$ = 4.55). the dimension of management policy ($\bar{X}$ = 4.55). The civil servants and employees with different educational levels and current positions had significantly different level of satisfaction and motivation at 0.05.

KEYWORDS: Satisfaction motivation Subdistrict Administrative Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและปรับเปลี่ยนหลายๆ ด้านอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจทั้งภาคเอกชน และภาครัฐบาลมีการปรับปรุงและสร้างกลยุทธ์องค์กร วางแผนงานระบบทั้งทรัพยากรมนุษย์และเครื่องจักร เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กร เข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการอย่างรอบด้าน ด้วยเหตุนี้การมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ และมีความรู้ความเข้าใจงานที่ตนรับผิดชอบย่อมเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรอันจะนำการดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงมีความจำเป็นต้องรักษา

ดูแลบุคลากรให้เป็นสมาชิกขององค์กรให้ยาวนานที่สุด แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) กล่าวคือ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผล

การปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย ดังนั้น ในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องคำนึงถึงศักยภาพ และความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่จะต้องร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในเชิงบริหารสำหรับกำหนดเป็นนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ และแรงจูงใจจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

สมมติฐานในการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจของ

ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย
2. ด้านประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 179 คน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ, 2563)
3. ด้านพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
4. ด้านเวลา จำนวน 6 เดือน ตั้งแต่ ต.ค. 2562 – มี.ค.2563

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herberg's Two-Factor Theory) (Herberg, 1959) เป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ ในกรณีนี้ได้อย่างเหมาะสม มีการนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจและทำให้เข้าใจได้ง่ายว่า การที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีปัจจัยจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ทั้งปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfied) มีความสัมพันธ์

โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยซึ่งเป็นตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfies) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน แนวคิดทฤษฎีนี้ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องมีทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดลาออก อันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ หากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

2.แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากร วางแผนการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล และเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (พิชญา หอมหวล และธีระวัฒน์ จันทิก, 2561) บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและสนใจที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องใช้ศาสตร์และศิลป์การจูงใจ และการกระตุ้นให้บุคลากรมีความเห็นสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ ระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้น สิ่งจูงใจจึงเป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทฤษฎีแรงจูงใจเป็นทฤษฎีที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 179 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ในมิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert R., 1967) จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ โดยการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC) ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อเท่ากับ 0.84 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่น จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.894 (มนสิข สิริสมบุญ, 2550)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการ พนักงานจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่งหนังสือราชการเรียนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือเพื่อขออนุญาตเข้าพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามวันและเวลาที่ระบุ จากนั้นผู้วิจัยได้ประสานกับผู้รับผิดชอบเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามทำการบันทึกผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด 100% จำนวน 179 ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จากแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์หาค่าระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบันใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของ Least

Significant Difference Test : LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนข้อคำถามปลายเปิดที่ได้จากแบบสอบถามได้นำมาสรุปและนำมาอภิปรายผลและใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 ส่วนใหญ่มีอายุ

เฉลี่ยระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมีตำแหน่งงานปัจจุบัน คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมาคือพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจกับแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยรวม

มิติ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1.ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	4.54	0.662	มาก
2.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	4.55	0.696	มาก
3.ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.55	0.696	มาก
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	4.56	0.708	มาก
โดยรวม	4.55	0.696	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการ พนักงานจ้างมีระดับคะแนนความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (= 4.56) คือ ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากัน (= 4.55) และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร (= 4.54) ตามลำดับ

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานในประเด็นหลัก คือ ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	เพศ	Mean	SD	t	Sig. (2-tailed)
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	ชาย	3.88	0.542	-2.243	0.648
	หญิง	4.06	0.533	-2.240	
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ชาย	3.86	0.612	-1.460	0.232
	หญิง	3.99	0.540	-1.448	
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.93	0.587	-1.548	0.508
	หญิง	4.06	0.554	-1.542	
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	ชาย	3.84	0.651	-1.408	0.063
	หญิง	3.97	0.545	-1.392	
5. ภาพรวม	ชาย	3.88	0.542	-1.852	0.135
	หญิง	4.02	0.477	-1.837	

ตาราง 3 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอายุ

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	Between Groups	0.273	3	0.091	0.305	0.822
	Within Groups	52.588	176	0.299		
	Total	52.861	179			
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	Between Groups	0.096	3	0.032	0.094	0.963
	Within Groups	59.370	176	0.337		
	Total	59.466	179			
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	0.248	3	0.083	0.249	0.862
	Within Groups	58.352	176	0.332		
	Total	58.600	179			
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	Between Groups	0.908	3	0.303	0.844	0.471
	Within Groups	63.112	176	0.359		
	Total	64.020	179			
5. ภาพรวม	Between Groups	0.172	3	0.057	0.215	0.886
	Within Groups	46.724	176	0.265		
	Total	46.895	179			

ตาราง 4 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านระดับการศึกษา

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	Between Groups	2.625	4	0.656	2.286	0.062
	Within Groups	50.236	175	0.287		
	Total	52.861	179			
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	Between Groups	2.148	4	0.537	1.639	0.166
	Within Groups	57.318	175	0.328		
	Total	59.466	179			
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	3.884	4	0.971	3.106	0.017*
	Within Groups	54.715	175	0.313		
	Total	58.600	179			
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	Between Groups	2.754	4	0.688	1.967	0.102
	Within Groups	61.266	175	0.350		
	Total	64.020	179			
5. ภาพรวม	Between Groups	2.718	4	0.680	2.692	0.033*
	Within Groups	44.177	175	0.252		
	Total	46.895	179			

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ระดับการศึกษาต่อด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่นๆ
มัธยมศึกษา/ปวช.	-	0.750	0.104	0.020*	0.150
อนุปริญญา/ปวส.	-	-	0.907	0.147	0.528
ปริญญาตรี	-	-	-	0.123	0.490
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	0.830
อื่นๆ	-	-	-	-	-

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ระดับการศึกษาต่อภาพรวม

	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่นๆ
มัธยมศึกษา/ปวช.	-	0.103	0.152	0.004	0.197
อนุปริญญา/ปวส.	-	-	0.877	0.159	0.581
ปริญญาตรี	-	-	-	0.125	0.529
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	0.788
อื่นๆ	-	-	-	-	-

ตาราง 7 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	Between Groups	5.821	12	0.485	1.722	0.066
	Within Groups	47.040	167	0.282		
	Total	52.861	179			
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	Between Groups	7.076	12	0.590	1.880	0.040*
	Within Groups	52.390	167	0.314		
	Total	59.466	179			
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	7.146	12	0.595	1.933	0.034*
	Within Groups	51.454	167	0.308		
	Total	58.600	179			
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	Between Groups	6.297	12	0.525	1.518	0.122
	Within Groups	57.723	167	0.346		
	Total	64.020	179			

5. ภาพรวม	Between Groups	5.798	12	0.483	1.963	0.031*
	Within Groups	41.098	167	0.246		
	Total	46.895	179			

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ กลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ พิเศษ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	0.313	0.885	0.236	0.375	0.868	0.974	0.773	0.178	0.174	0.723	0.334	0.170
บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	-	0.387	0.927	0.050*	0.183	0.246	0.470	0.973	0.914	0.377	0.670	0.990
บริหารท้องถิ่นระดับสูง	-	-	0.316	0.298	0.739	0.846	0.885	0.246	0.238	0.860	0.443	0.240
อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	0.013*	0.078	0.139	0.411	0.832	0.762	0.230	0.543	0.872
อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	-	0.386	0.330	0.232	0.007*	0.008*	0.129	0.017*	0.004*
วิชาการระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	0.876	0.617	0.043*	0.051	0.502	0.109	0.032*
วิชาการระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	0.722	0.089	0.094	0.642	0.202	0.074
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.330	0.316	1.000	0.570	0.328
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	0.900	0.140	0.324	0.921
ทั่วไประดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.152	0.349	0.110
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.349	0.210
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.210
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ กลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ พิเศษ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	0.884	0.884	0.963	0.211	0.612	0.870	0.380	0.352	0.186	0.403	0.378	0.222
บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	-	1.000	0.889	0.160	0.499	1.000	0.464	0.459	0.253	0.511	0.496	0.308
บริหารท้องถิ่นระดับสูง	-	-	0.889	0.160	0.499	1.000	0.464	0.459	0.253	0.511	0.496	0.308
อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	0.089	0.437	0.866	0.288	0.143	0.050*	0.232	0.122	0.032*
อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	-	0.355	0.110	0.030*	0.006*	0.002*	0.013*	0.005*	0.001*
วิชาการระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	0.430	0.129	0.048*	0.018*	0.083	0.041*	0.013*
วิชาการระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	0.413	0.362	0.170	0.432	0.388	0.197
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.831	0.813	0.811	0.743	0.987
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	0.468	0.950	0.827	0.611
ทั่วไประดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.493	0.309	0.675
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.923	0.641
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.298
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงงูใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันในภาพรวม

	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ กลาง	บริหาร ท้องถิ่น ระดับ สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ชำนาญ พิเศษ	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติ งาน	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	1.000	0.879	0.847	0.439	0.660	0.562	0.879	0.454	0.242	0.575	0.793	0.296
บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	-	0.879	0.847	0.439	0.660	0.562	0.879	0.454	0.242	0.575	0.793	0.296
บริหารท้องถิ่นระดับสูง	-	-	1.000	0.349	0.538	0.453	1.000	0.582	0.326	0.709	0.958	0.402
อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	0.216	0.384	0.304	1.000	0.361	0.132	0.572	0.922	0.123
อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	-	0.664	0.802	0.349	0.058	0.022*	0.109	0.150	0.020*
วิชาการระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	0.853	0.538	0.102	0.037*	0.195	0.278	0.032*
วิชาการระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	0.453	0.081	0.030*	0.154	0.216	0.027*
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.582	0.326	0.709	0.958	0.402
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	0.447	0.817	0.259	0.585
ทั่วไประดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.386	0.074	0.667
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.544	0.492
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.018*
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ความพึงพอใจ และแรงงูใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการ บริหารงานของ ผู้บริหารท้องถิ่น	ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล			
	เพ ศ	อา ยุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง ปัจจุบัน
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	x	x	x	x
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	x	x	x	✓
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	x	x	✓	✓
4. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงงูใจขององค์กร	x	x	x	x
ภาพรวม	x	x	✓	✓

หมายเหตุ หมายถึง ✓ เป็นตามไปสมมติฐานหมายถึง x ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจ และแรงงูใจของ ข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของ ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองปรือ

1) ความพึงพอใจ และแรงงูใจของ
ข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของ
ผู้บริหารท้องถิ่น ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านพบว่าค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงงูใจขององค์กร
ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัด
สภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหาร/
นโยบายของผู้บริหาร ตามลำดับ สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ วิลาร์ตัน แสนชัย และเชิงชาญ จงสมชัย
(2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัย
ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้าน

การได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านผลประโยชน์ ตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาจารย์ ประจวบ เหมาะ (2560)

2) มิติด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่า ข้าราชการ และพนักงานจ้างพึงพอใจที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญแก่การจัดทำนโยบาย และมาตรการการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก Herzberg (1959) หากผู้บริหารได้ทราบว่าการปฏิบัติงานที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกับสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดลาออก อันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ หากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น

3) มิติด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีเป้าหมายชัดเจน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือ กิจกรรมการจัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ

มาสโลว์ (Maslow, 1970) แสดงให้เห็นว่าความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมนุษย์ เมื่อมีความต้องการที่ย่อมจะต้องพยายามแสวงหาทางบำบัดความต้องการ เมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นแรกแล้ว ก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการมีขวัญและกำลังใจที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสายชล ศิริพงษ์ (2560) และงานวิจัยของ (พิชญา เต็มวงษ์, สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ และชยานนท์ มนเพียรจันทร์, 2558)

4) มิติด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐพงศ์ พิสิษฐ์พงศ์ (2561) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ข้าราชการ และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและทัศนคติต่อองค์กรในระดับมาก ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เห็นว่าผู้บริหารได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด เรียบร้อยมีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959)

5) มิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ การวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ มีการชี้แจงนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน และมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการ

รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเบสส์ (Bass, 1985) ที่ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยมีพื้นฐานแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns, 1978) ซึ่งเบสส์ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่มีผลกระทบต่อผู้ตามซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำมีลักษณะดังนี้ 1) กระตุ้นความสนใจของผู้ร่วมงานให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงาน 2) ทำให้เกิดการตระหนักในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์งานและองค์การ 3) พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและ 4) จูงใจผู้ร่วมงานและพนักงานให้มองเห็นอนาคตที่เป็นประโยชน์กับกลุ่มและตรงตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) หรือขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น (Expansion of the follower's portfolio of needs and wants) สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก อารีเอื้อ ,สมชาย วงศ์เกษม และจำเนียร พลหาญ (2560)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจและแรงจูงใจจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหาร

1) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) พบว่า เพศที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน และผลการวิจัยของสุธีรา พฤษศิริกุล, ผกา มั่นดินแดง, ชลธิชา ทิพย์ประทุม (2562) Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis. (2015) และผลการวิจัยของสุธีรา พฤษศิริกุล และผกา มั่นดินแดง (2563)

2) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน และผลการวิจัยของ Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis (2015)

3) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนียมีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน และผลการวิจัยของ Chatzopoulou, Vlachvei, & Monovasilis.(2015) ได้ผลเช่นเดียวกับผลการวิจัยของอาจารย์ ประจวบเหมาะ และรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2562)

4) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน และผลการวิจัยของสุธีรา พฤษศิริกุล, ผกา มั่นดินแดง, ชลธิชา ทิพย์ประทุม (2562) และ

Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis. (2015)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร

ผู้บริหารควรแสดงวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในฐานะผู้นำ ชี้แจงนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญแก่การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้ง วางแผนการบริหารงาน และการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานหลากหลายรูปแบบ และควรให้ความสำคัญแก่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความดีความชอบ หรือ แม้แต่การลงโทษผู้กระทำผิดต้องชัดเจน เหมาะสม และยุติธรรม และเป็นไปตามข้อกำหนด

3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่นโยบายการส่งเสริมอา

ชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนจัดทำแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน และการจัดสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ

4. ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร ผู้บริหารควรมีนโยบาย และมาตรการการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การเสริมสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเก็บข้อมูลจากการสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะและเจาะลึกมากขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถใช้วิธีการเก็บข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การประชุม จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนก อารีเอื้อ, สมชาย วงศ์เกษม, จำเนียร พลหาญ. (2560). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารช่อพะยอม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 28(1): 143-152.

บุญม้น ธนาสุวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พิชญา หอมหวล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*. 38 (5): 80-98.

พิชญา เต็มวงษ์, สมศักดิ์ สีตากลฤทธิ และชยานนท์ มนเพียรจันทร์. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น. *วารสารการบริหารท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 8(4): 19-36.

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. (2563). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563*. สมุทรปราการ : สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ.
- มนัส สิทธิสมบูรณ์. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาวิทยาลัยนเรศวร.คณะศึกษาศาสตร์.
- ณัชพงศ์ พิสิณพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1 (1): 64 – 78.
- วิลาวัณย์ แสงชัย และเชิงชาญ จงสมชัย. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครองประชาสังคม การบริหารท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น นโยบายของรัฐ*. 5(1): 133-147.
- สายชล ศิริพงษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ เจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 4* (น.749 -758). เพชรบูรณ์: ผู้แต่ง.
- สุธีรา พงษ์ศิริกุล, ผกา มั่นดินแดง และชลธิชา ทิพย์ประทุม. (2562). ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 21-26.
- สุธีรา พงษ์ศิริกุล และผกา มั่นดินแดง. (2563). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Proceeding การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 6”*.
- อาจารย์ ประจวบเหมาะ. (2560). กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลวกแดง จังหวัดระยอง. *วารสารเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*. 18(2): 31-36.
- อาจารย์ ประจวบเหมาะ และรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2562).กำลังขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. 18(2): 133-148.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Chatzopoulou, M., Vlachvei, A., and Monovasilis, Th. (2015). Employee’s Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece. *Procedia Economics and Finance*, 24: 136 – 145.
- Ciobanu, A., and Androniceanu, A. (2015). Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. *Procedia Economics and Finance*, 30: 164 – 174.
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitu
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed). New York : Harper & Row.

การพัฒนางค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม

A Development of Students' Learning Happiness Supporting Factors and Indicators of Chulalongkorn Demonstration Primary School

กรองทิพย์ นาควิเชตร¹, ทินกร บัวพูล², พัชร วรรณสรังสี³, ณัฐ นาควิเชตร⁴,
สุชาดา นาควิเชตร⁵

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา¹, โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม^{2,3}
บริษัทอินโนวิส โซลูชั่น จำกัด, ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่

Krongtip Nakvichet¹, Tinnakorn Bourpul², Patcharee Voracharusungsi³,
Nat Nakwichet⁴, Suchada Nakwichet⁵

E-mail: Krongtip.Nakvichet@gmail.com¹, E-mail: tbawphul@gmail.com²

E-mail: kaipatcha@gmail.com³, E-mail: nat.nakwichet@gmail.com⁴

E-mail: suchada.nakwichet@gmail.com⁵

Received: January 14, 2021; Revised: May 5, 2021; Accepted: May 7, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อพัฒนางค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ดำเนินการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6 ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพระดับดี รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์นักเรียนจำนวน 32 คน และการตอบแบบสอบถามของนักเรียนจำนวน 313 คน วิเคราะห์หาจำนวนองค์ประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก ค้นหาตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า องค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน มี 10 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ซึ่งสามารถส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ได้ร้อยละ 61.017 ดังนี้ 1) ลักษณะสภาพแวดล้อมชุมชนและโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกและบุคคล สนับสนุนการเรียนรู้ 2) ครอบครัวเป็นแบบอย่าง ให้ความรัก ยอมรับ อบรมสั่งสอนและสนับสนุน 3) การพึ่งพาอาศัยกันในกลุ่มเพื่อน 4) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน 5) สมรรถนะ คุณลักษณะ จิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเอง 6) คุณลักษณะของอาจารย์ในการเป็นผู้ชี้แนะ 7) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนกับนักเรียน 8) การจัดการเรียนการสอน 9) การจัดช่องทางติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและสนับสนุนจิตใจในการเรียนรู้ 10) การเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียนและการเอื้อโอกาสการทำกิจกรรม

คำสำคัญ: องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ นักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม

ABSTRACT

The purpose of this study was to develop the learning happiness supporting factors and indicators for Chulalongkorn University Demonstration Primary School students. The

study employed qualitative and quantitative research methods. Participants and the target groups were students of Pratomsuksa 5 - 6. The data were collected by an interview of 32 students and a set of questionnaire answered by 313 students. The data were analyzed using Principal Component Factoring to look for the number of factors and indicators supporting the students' learning happiness. Results found that there were 10 factors in which altogether comprise 61.017% of the factors, with students' learning happiness indicators as follows: 1) Community and school environment, facilities and personnel supporting learning factor, having 13 indicators. 2) Family factor as role model, giving love, acceptance, guidance, and support, having 8 indicators 3) Peer factor giving support among one another, having 6 indicators. 4) Learning support management factor, having 7 indicators. 5) Capabilities and personal attributes of learners factor, having 9 indicators. 6) Teacher's ability in giving guidance factor, having 5 indicators. 7) Peers relations factor, having 4 indicators. 8) Learning and teaching factor, having 4 indicators. 9) School – parents communication and learning encouragement factor, having 3 indicators. 10) Students' engagement in activities and opportunities given to participate in activities, having 3 indicators.

KEYWORDS: Factors and Indicators, Students' Learning Happiness Support, Chulalongkorn University Demonstration Primary School Students

บทนำ

การจัดการเรียนรู้ทุกระดับการศึกษา พึงเน้นให้ผู้เรียนมีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ อยากรู้ อยากเรียน เป็นเบื้องต้น แล้วจึงพัฒนาทักษะการทำงานควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ (ธีระ รุญเจริญ, 2562ก) เริ่มจากพัฒนาผู้เรียนให้มีฉันทะ คือความอยากที่จะทำสิ่งดีงามในการเรียนรู้ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ [ป.อ. ปยุตฺโต], 2562) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของคนไทยในอนาคตที่พึงมี คุณลักษณะเด่น คือ มีคุณธรรมนำความรู้ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งทำงานและสร้างความเชี่ยวชาญในชีวิต คิดเป็นอย่างสร้างสรรค์ รักการเรียนรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต รู้จักคิด ประดิษฐ์สิ่งใหม่ รักการทำงาน รักการเปลี่ยนแปลง รอบรู้ภาษาสากล ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ดี เข้าใจวัฒนธรรมนานาชาติ มีค่านิยมสากล และสามารถบูรณาการวิถีชีวิตไทยกับสังคมสากลอย่างมีความสุข (ธีระ รุญเจริญ, 2562ข) มีหลายคุณลักษณะที่เพิ่มเติมจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่ง

มีการปรับปรุงครั้งใหญ่ใน พ.ศ. 2560 อีกทั้งสถานศึกษาจะต้องสร้างหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาหลากหลาย มีทักษะที่สำคัญในการดำรงชีวิต เป็นพลเมืองดีที่เข้มแข็ง เพื่อสันติสุข ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสังคมที่มั่นคง ยั่งยืน เป็นบุคคลเรียนรู้ เพื่อสร้างงานและคุณภาพชีวิตที่ดี บนพื้นฐานค่านิยมร่วมที่ดี มีลักษณะนิสัยและคุณธรรมพื้นฐานที่เป็นความดีงาม ตอบสนองเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; กมล รอดคล้าย, 2562) แต่ละสถานศึกษาจำเป็นต้องมีเอกลักษณ์และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์ที่คาดหวัง

โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถมมีการบริหารจัดการหลักสูตรแบบ “Fun Find Focus” มุ่งจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกสนานหาสิ่งทีนักเรียนชอบที่จะเรียนรู้ และค้นพบสิ่งทีนักเรียนชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาต่อยอดออกไป จัดให้มีรายวิชาเลือกเสรี ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ (โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม, 2562ก) ซึ่งน่าจะทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้รับการตอบสนองตาม

ต้องการ (Maslow, 1998) เกิดความพึงพอใจและเห็นประโยชน์ที่จะเกิดในอนาคต นำไปสู่ความสุขในการเรียนรู้ (กรมสุขภาพจิต, 2554) และยังอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ประกอบกัน อันอาจเกิดจากการเรียนรู้ อย่างเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียนรู้ (พระไพศาล วิสาโล, มปป.) ในกระบวนการเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนได้มีโอกาสทั้งเรียนรู้ในห้องเรียน นอกห้องเรียน และเรียนรู้สิ่งที่ชอบเพิ่มเติม ล้วนเป็นโอกาสในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน อาจารย์ และชุมชน นอกจากนี้ความสุขในการเรียนรู้อย่างเกี่ยวข้องกับความฉลาดและพันธุกรรมของนักเรียนด้วย (Mineo, 2017) รวมทั้งความสนใจใฝ่รู้ของนักเรียน ความพึงพอใจในตนเอง และทัศนคติต่อการเรียนรู้ (ปีพมา ทองสม, 2554) ซึ่งยังอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขอันจะทำให้เรียนรู้ได้ดี ก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนในการเรียนรู้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2562ก) เกี่ยวเนื่องกับบริบทของโรงเรียน สภาพการสนับสนุนการเรียนรู้ของครอบครัว กลุ่มเพื่อน อาจารย์ผู้สอน และอื่น ๆ ประเด็นสำคัญเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญที่โรงเรียนให้ความสำคัญ พัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียนในการเป็นสถาบันการศึกษามาตรฐานสากล มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมและงานบริหาร เพิ่มพูนศักยภาพของนักเรียน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง (โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม, 2560)

การจัดการศึกษาให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สนุก ค้นหาสิ่งที่นักเรียนชอบที่จะเรียนรู้และค้นพบสิ่งนักเรียนชอบ ผสมกับปัจจัยอื่น ๆ หลายประการ ได้แก่ ด้านตัวนักเรียนเองที่มีความพึงพอใจในการเรียน สนใจใฝ่รู้ มีทัศนคติดีต่อการเรียน มีเพื่อนที่สนับสนุนซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ ในโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ มีครูอาจารย์ที่ดีพร้อมกับมีครอบครัวที่อบอุ่นพร้อมและสนับสนุนแวดล้อมด้วยชุมชนที่เป็นมิตร สุขสงบ และมีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ฐิตียา อัลอิดริส, 2551; ปีพมา ทองสม, 2554; สำราญ สิริภคมงคล ศิริเดช สุชีวะ และโชติกา ภาษีผล, 2556; ธารณ์ ทองเอก ภารดี อนันตนาวิ สุขุม มูลเมือง คุณวุฒิ คนฉลาด , 2557 :

1-17; สำราญ สุตสะอาด สมศักดิ์ ลีลา สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์, 2560; Talebzadeh & Samkan, 2011) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและบริบทของการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ซึ่งโรงเรียนได้มีการศึกษาความสุขของนักเรียนทุกระดับชั้นในโรงเรียน พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีความสุข (โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม, 2563) เป็นเบื้องต้น อย่างไรก็ตามควรมีการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ที่น่าจะปรากฏชัดในระดับชั้นที่ใกล้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน ซึ่งได้เรียนรู้ในโรงเรียนใกล้ความอึดตัว เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีความสุข ได้เรียนสิ่งที่ชอบและต้องการ และได้ค้นพบความสามารถหรือศักยภาพของแต่ละคนอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้สารสนเทศองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม
2. ได้สารสนเทศเบื้องต้นที่สามารถประยุกต์สู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนของโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ตลอดกระบวนการวิจัยดำเนินงานตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ดังต่อไปนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากร คือ นักเรียนโรงเรียนสาธิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม

ผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ นักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ฝ่ายประถม ในช่วงปลายปีการศึกษา 2562 จำนวน
35 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กระจายใน
ทุกห้องเรียน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือ
ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และมีความรู้หรือประสบการณ์ในการศึกษาความสุข
ในการเรียนรู้ จำนวน 9 คน

กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ
นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ
ประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตาม
ช่วงเวลา คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ ประถม
ปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2563 จำนวนชั้นเรียนละ 210
คน รวม 420 คน

การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนดังราย
ละเอียดต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและกำหนดองค์
ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการ
เรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม**

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการโดย ศึกษาเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้
ของนักเรียนเป็นกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ สัมภาษณ์
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในช่วงปลายปีการศึกษา
2562 เก็บข้อมูลได้ 32 คน สู่การร่างองค์ประกอบ
และตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขของนักเรียนโรงเรียน
สาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม แล้วจัด
ประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เพื่อตรวจสอบความ
เหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสุขใน
การเรียนรู้ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
พร้อมให้ข้อเสนอแนะ

เครื่องมือ

ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

(1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1
เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตรวจสอบ

คุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมของเครื่องมือระหว่าง 4.40 – 5.00
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective
Congruence) ระหว่าง 0.80 – 1.00 นับว่ายอมรับ
ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546) สำหรับเครื่องมือที่ใช้
ในจัดประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเป็นแบบตรวจสอบ
คุณภาพของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริม
ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบประเมินความเหมาะสม 5
ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลได้จาก
นักเรียนจำนวน 32 คน วิเคราะห์และสังเคราะห์
ข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนการรวบรวมข้อมูลจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของร่าง
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และให้ข้อเสนอแนะ ได้
ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมระดับมากถึงมากที่สุด
ระหว่าง 4.24 – 5.00 นับเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพดี
(บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 162) เก็บรวบรวมข้อมูล
จากการประชุม พร้อมข้อเสนอแนะสู่การสร้าง
แบบสอบถามการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2 การทดลองตัวบ่งชี้เพื่อหาค่าความ
เชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของเครื่องมือ และ
วิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor
Analysis : EFA)**

การทดลองตัวบ่งชี้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและ
อำนาจจำแนกของเครื่องมือ คณะผู้วิจัยนำ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการ
เรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ที่ผ่านการตรวจสอบความ
เหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สร้างเป็นแบบสอบถาม
ประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์เช่นเดียวกับขั้นตอน
ที่ 1 นำไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่
6 กลุ่มเดียวกับที่ให้สัมภาษณ์ ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1
จำนวน 33 คน วิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient)
จำแนกรายด้าน เท่ากับ 0.783 - 0.895 ในภาพรวม
เท่ากับ 0.929 และค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง

0.21 – 0.73 เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพดี ใช้ในการวิจัยได้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานิประศาสน์, 2545) แล้วจึงรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างว่าเป็นไปตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้หรือไม่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แบบสอบถามสภาพความเป็นจริงตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม จำนวน 70 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ รวบรวมข้อมูลได้ 313 ชุด ซึ่งถือว่าดี (as good) (Comrey & Lee, 1992 cited in Pearson & Mundform, 2010 : 366) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) จากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ ใช้ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็น Identity Matrix หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่น้อยกว่านัยสำคัญที่กำหนดจะปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็น Identity Matrix หากผลการทดสอบพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนามได้ และสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Hair & Others, 2006 : 115) แล้วทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยค่าดัชนีไคเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน (The Kaiser – Mayer – Olkin Measure of Sampling Adequacy : MSA) ซึ่งเป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เซียระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ ขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่น ๆ ออกไปแล้ว ค่าที่เหมาะสมจะต้องมีค่ามากกว่า 0.50 และถ้าค่า KMO

ยังเข้าใกล้ 1 จะเหมาะสมมากในการวิเคราะห์องค์ประกอบ จึงวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม โดยการวิเคราะห์เชิงสำรวจ สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA) และใช้วิธีหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) ดังนี้

ก. การกำหนดองค์ประกอบ ตามที่ Hair & Others (2006 : 122) เสนอเกณฑ์ว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเกนเกิน 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ประกอบกับ ที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555 อ้างถึงใน ธวัชชัย เก็นโนนกอก และคณะ, 2559 : 98 - 106) ระบุว่า องค์ประกอบนั้นต้องมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งที่ Hair & Others (2006 : 122) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าการใช้ค่าไอเกนเป็นเกณฑ์ในการกำหนดองค์ประกอบจะมีความน่าเชื่อถือมากที่สุดเมื่อจำนวนตัวแปรอยู่ระหว่าง 20 – 50 ตัวแปร

ข. การพิจารณารายข้อ ใช้การพิจารณาความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ ตามที่ Hair & Others (2006 : 127 - 128) เสนอไว้ 2 ลักษณะ คือ ความมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติการ (Practical Significance) และ ความมีนัยสำคัญเชิงสถิติ (Statistic Significance) กล่าวคือ กรณีพิจารณาความมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติการ (Practical Significance) เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรสามารถประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ระดับ คือ

- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ± 0.30 ถึง ± 0.40 เป็นค่าที่อยู่ในระดับต่ำที่สามารถตีความโครงสร้างของข้อมูล
- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ± 0.50 หรือมากกว่า จะได้รับการพิจารณาว่ามีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติ
- ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกินกว่า ± 0.70 เป็นตัวบ่งชี้ของโครงสร้างข้อมูลที่ได้มีการนิยามมาอย่างดี และเป็นจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในการพิจารณา ความมีนัยสำคัญเชิงสถิติ (Statistic Significance) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ การพิจารณาประกอบกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 330 อนุโลมให้วิเคราะห์ข้อมูลได้ สำหรับการพิจารณาข้อมูลรายข้อ คณะผู้วิจัยกำหนดใช้เกณฑ์ การพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ตามที่ Hair & Others (2006 : 129) เสนอไว้

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์หาจำนวนองค์ประกอบโดยการ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก (Principal Component Factoring) เพื่อค้นหา จำนวนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุข ในการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม พบว่ามี 10 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 –10 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 7.455 ,4.580, 4.370, 4.295 ,4.137, 3.383, 2.580, 2.363, 2.348 และ 2.319 ตามลำดับ และเมื่อหมุน แกนแล้วพบว่าค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 12.024, 19.410, 26.458, 33.386, 40.059, 45.515, 49.676, 53.488, 57.276 และ 61.017 ตามลำดับ และมีค่าความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ เท่ากับ 61.017 สามารถอธิบายได้ ว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการ เรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ทั้ง 10 องค์ประกอบ ซึ่งได้ ตัดตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.30 จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ คงเหลือ 62 ตัวบ่งชี้ สามารถเป็น องค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการ เรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถมได้ร้อยละ 61.017 จึง เปรียบเทียบองค์ประกอบต้นแบบกับองค์ประกอบที่ ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการจัดเรียงลำดับตาม องค์ประกอบต้นแบบได้ 10 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบลักษณะสภาพแวดล้อมชุมชน และโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกและบุคคล สนับสนุนการเรียนรู้ มี 13 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบาย ความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.024 มีน้ำหนัก องค์ประกอบ ระหว่าง .790 - .404 ตามลำดับดังนี้

คือ 1) บุคคลในชุมชนมีความเป็นมิตร สุภาพ ใจกว้างใจได้ 2) การจราจรรอบ ๆ โรงเรียน สะดวก ปลอดภัย 3) บริเวณรอบโรงเรียนมีอากาศดี เย็นต่อ สุขภาพที่ดีของนักเรียน 4) บุคคลในชุมชนมีความ เป็นกันเอง มักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจกับนักเรียน 5) ชุมชนรอบ ๆ หรือใกล้โรงเรียนมีความสงบ ปลอดภัย 6) ชุมชนรอบ ๆ หรือใกล้โรงเรียนมีแหล่ง เรียนรู้หลากหลาย มีสถานที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ เพิ่มเติม มีที่พักผ่อนหย่อนใจ 7) ชุมชนมีการส่งเสริม การเล่นกีฬา การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ 8) โรงอาหาร ห้องพยาบาล ปลอดภัย บริการดี 9) บรรยากาศในโรงเรียน เน้นการแบ่งปัน ช่วยเหลือ กัน มากกว่าการแข่งขัน 10) โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ ที่น่าสนใจ เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ทั้งที่เป็น ธรรมชาติ ศิลปะและวัฒนธรรม 11) โรงเรียนจัด กิจกรรม และหลักสูตรเสริมที่หลากหลาย สอดคล้อง กับความต้องการของนักเรียน 12) อาจารย์สร้างแรง บันดาลใจ กระตุ้นให้นักเรียนกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าแสดงออก ทบทวนตนเอง และฝึกให้แก้ไขปัญหา 13) ระบบเทคโนโลยี การสื่อสารออนไลน์ ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น

2. องค์ประกอบครอบครัวเป็นแบบอย่างให้ ความรัก ยอมรับ อบรมสั่งสอน และสนับสนุน มี 8 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.386 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .786 - .396 ตามลำดับดังนี้ 1) คนในครอบครัวของนักเรียนรักใคร่ กัน เป็นแบบอย่างที่ดี 2) ผู้ปกครองมีความยืดหยุ่น ไม่เข้มงวดจนเกินไป และให้อภัยแก่นักเรียนเสมอ 3) ผู้ปกครองรับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา ให้ คำแนะนำอย่างมีเหตุผล ตักเตือนเมื่อทำผิด และ ชมเชยเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ 4) ผู้ปกครอง ให้ความสำคัญกับนักเรียน ให้ความรัก ความอบอุ่น ใจกว้างใจและเชื่อใจนักเรียน 5) ผู้ปกครองมักทำ กิจกรรมร่วมกับนักเรียน 6) ผู้ปกครองสอนให้ นักเรียนเป็นคนดี สอนมารยาท และวิธีการเข้าสังคม 7) ผู้ปกครองสนับสนุนการเรียนรู้ในเรื่องแปลกใหม่ สร้างสรรค์ ช่วยคิดงาน ช่วยสอนการบ้าน 8) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับโรงเรียน

3. องค์ประกอบการพึ่งพาอาศัยกัน

ในกลุ่มเพื่อน มี 6 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.048 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .727-.478 ตามลำดับดังนี้ 1) เพื่อนของนักเรียนให้คำปรึกษา คำแนะนำที่ดี ร่วมทุกข์ร่วมสุข เห็นอกเห็นใจ ไม่ทอดทิ้งกันเวลามีปัญหา 2) เพื่อนกระตุ้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ ค้นคว้า ชักชวนให้ทำสิ่งดี ๆ 3) เพื่อนของนักเรียนให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจกันโดยไม่ชักช้า 4) เพื่อนของนักเรียนส่วนใหญ่เป็นคนน่ารัก ให้อภัยกันและกัน ไม่แก้งกัน 5) เพื่อนของนักเรียนให้ความสนใจ และตั้งใจช่วยกันทำกิจกรรม จนงานกลุ่มสำเร็จ 6) เพื่อนมักพูดคุยกัน รับฟังเรื่องราวและปัญหาของนักเรียนระหว่างที่อยู่ในโรงเรียน

4. องค์ประกอบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน มี 7 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.928 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .626 - .347 ตามลำดับดังนี้ 1) โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก และรักษาความปลอดภัย 2) โรงเรียนจัดอาจารย์ที่เก่งให้มาสอนนักเรียน 3) โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) โรงเรียนจัดกิจกรรมหลากหลายที่ส่งเสริมด้านความรู้ 5) โรงเรียนมีระเบียบแบบแผนที่ดี ช่วยให้นักเรียนมีวินัย นักเรียนภูมิใจที่ได้เรียนโรงเรียนนี้ 6) โรงเรียนสะอาด สงบ ร่มรื่น ปลอดภัย เป็นธรรมชาติ ช่วยให้สบายใจ 7) อาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย จัดให้นักเรียนได้ลงมือทำงาน ทำสิ่งที่ท้าทาย และรู้จักใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ทำ

5. องค์ประกอบสมรรถนะ คุณลักษณะ จิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเอง มี 9 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.673 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .683 - .410 ตามลำดับดังนี้ 1) นักเรียนมักเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการอ่าน และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ 2) นักเรียนรู้จักใช้ชีวิตอย่างพอดี ประหยัด เรียบง่าย แบ่งเวลาทำงาน 3) นักเรียนขยัน กระตือรือร้น เตรียมพร้อม ตั้งใจเรียน ทำงานส่งอาจารย์ตามเวลาที่กำหนด 4) นักเรียนมีความเป็นผู้นำ มีวินัย นำเพื่อนคิด เล่น อาสาทำงานให้ส่วนรวม 5) นักเรียนให้กำลังใจเพื่อน พุดให้เพื่อน

สบายใจเสมอ 6) นักเรียนเป็นตัวของตัวเอง เชื้อมั่น คิดเรื่องราวต่าง ๆ และสื่อสารกับผู้อื่นอย่างอิสระ เหมาะสมกับกาลเทศะ 7) นักเรียนแบ่งปัน ชอบช่วยเหลือเพื่อน หรือบุคคลอื่น ๆ เสมอ 8) นักเรียนมักแสดงออก และซักถามอาจารย์ในเรื่องที่ไม่เข้าใจ 9) นักเรียนชอบเรียนรู้เพื่ออนาคตที่ดีของตนเอง

6. องค์ประกอบคุณลักษณะของอาจารย์ในการเป็นผู้ชี้แนะ มี 5 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.456 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .725 - .511 ตามลำดับดังนี้ 1) อาจารย์ชี้แนะให้นักเรียนเป็นคนดี ให้กำลังใจเมื่อทำความดี 2) อาจารย์ตักเตือนเมื่อนักเรียนทำผิด ให้ความเป็นธรรมกับนักเรียนอย่างทั่วถึง 3) อาจารย์ให้ความสำคัญ เอาใจใส่ ให้คำปรึกษาที่ดี ให้คำแนะนำอย่างมีเหตุผล 4) อาจารย์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส พุดจาไพเราะ จริงใจ 5) อาจารย์เป็นคนทันสมัย มีความเข้าใจ หวังดี และเป็นกันเองกับนักเรียน

7. องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนกับนักเรียนมี 4 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.161 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .626-.491 ตามลำดับดังนี้ 1) เพื่อนมักพูดคุยกัน รับฟังเรื่องราวและปัญหาของนักเรียน เมื่ออยู่ในที่บ้าน หรือที่อื่น ๆ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ 2) เพื่อนนักเรียนให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจกันทางอ้อม เช่น ส่งข้อความผ่านสื่อออนไลน์ 3) นักเรียนและเพื่อนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทลงโทษของตนเองเมื่อมีปัญหาที่โรงเรียน 4) เพื่อนรุ่นพี่คอยช่วยเหลือนักเรียนเมื่อมาเรียนหรือต้องการความช่วยเหลือ

8. องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน มี 4 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.812 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .625 - .331 ตามลำดับดังนี้ 1) อาจารย์ที่สอนนักเรียนสอนสนุก เข้าใจง่าย 2) อาจารย์สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียน ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 3) อาจารย์จัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน และนอกโรงเรียน 4) อาจารย์มอบหมายงาน และชี้แนะให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทั้งจากเอกสาร หนังสือ และจากอินเทอร์เน็ต

9. องค์ประกอบการจัดช่องทางติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและสนับสนุนจิตใจในการเรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.788 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .751 - .428 ตามลำดับดังนี้ 1) ผู้ปกครองสามารถติดต่อสื่อสารกับโรงเรียนผ่านช่องทางที่สะดวก เช่น ผ่านสื่อออนไลน์ 2) โรงเรียนมีช่องทางติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองของนักเรียนอย่างสะดวก ทั้งเอกสาร และผ่านสื่อออนไลน์ 3) โรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจให้รางวัลเกียรติบัตร เมื่อนักเรียนมีผลการเรียนดี หรือมีผลงานกิจกรรมที่ดี

10. องค์ประกอบการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียนและการเอื้อโอกาสการทำกิจกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.741 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .814 - .370 ตามลำดับดังนี้ 1) นักเรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเสมอ 2) นักเรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวมเสมอ 3) อาจารย์ให้การบ้านอย่างเหมาะสมกับเวลาและระดับความสามารถของนักเรียน มีค่าน้ำหนัก .370

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1) ในภาพรวมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ทั้ง 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ลักษณะสภาพแวดล้อมชุมชนและโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกและบุคคลสนับสนุนการเรียนรู้ 2) ครอบครัวยุคใหม่เป็นแบบอย่างให้ความรัก ยอมรับ อบรมสั่งสอน และสนับสนุน 3) การพึ่งพาอาศัยกันในกลุ่มเพื่อน 4) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน 5) สมรรถนะคุณลักษณะ จิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเอง 6) คุณลักษณะของอาจารย์ในการเป็นผู้ชี้แนะ 7) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนกับนักเรียน 8) การจัดการเรียนการสอน 9) การจัดช่องทางติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและสนับสนุนจิตใจในการเรียนรู้ 10) การเข้าร่วมกิจกรรมและการเอื้อโอกาสการทำกิจกรรม โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขใน

การเรียนรู้ของนักเรียนที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดข้อองค์ประกอบให้ครอบคลุมตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหลักที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย คือ 1) ด้านตัวนักเรียนเอง ครอบคลุมความสนใจใฝ่รู้ การเข้าร่วมกิจกรรม และสมรรถนะ คุณลักษณะ จิตใจ อารมณ์ 2) ด้านครอบครัว ครอบคลุมการเป็นแบบอย่างให้ความรัก ยอมรับ อบรมสั่งสอน และ สนับสนุน 3) ด้านเพื่อนนักเรียน ครอบคลุม ลักษณะนิสัยของเพื่อน การพึ่งพาอาศัยกัน การร่วมกันทำกิจกรรม 4) ด้านโรงเรียน ครอบคลุมคุณลักษณะของอาจารย์ หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน นโยบายการบริหาร สิ่งอำนวยความสะดวก และ 5) ด้านชุมชน ครอบคลุมบริบทของชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกในชุมชน และลักษณะของคนในชุมชน พิจารณาได้ว่า แม้ข้อองค์ประกอบอันเป็นผลจากการวิจัยจะเปลี่ยนไปบ้างจากที่ร่างกำหนดในกรอบแนวคิดการวิจัย ทว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบเดิมก็กระจายอยู่ในองค์ประกอบใหม่สามารถยอมรับได้ ดังที่ กัลยา วาณิชบัญชา (2544 : 4) สรุปว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน คือ อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่ต่างองค์ประกอบกันจะสัมพันธ์กันน้อยมากหรืออาจไม่สัมพันธ์กัน การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงช่วยให้กลุ่มตัวแปรที่สัมพันธ์กันในสภาพจริงได้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนชื่อไปบ้างในการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถมซึ่งมีบริบทเฉพาะ ได้แก่ กำหนดอัตลักษณ์ของนักเรียน คือ นักเรียนมีความสุข มีคุณธรรม เป็นผู้นำ ช่างคิด มั่นใจและกล้าแสดงออก รวมทั้งโรงเรียนจัดหลักสูตร “Fun Find Focus” ในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน รวมทั้งบริบทแวดล้อมในที่ ๆ โรงเรียนตั้งอยู่ (โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม, 2554; 2560) ย่อมได้องค์ประกอบที่มีชื่อแตกต่าง

จากที่ร่างไว้เดิมอันได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยในบริบทที่ยังมีความแตกต่างบางประการ

2) การพิจารณาผลการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายประถม เป็นรายองค์ประกอบสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

(1) องค์ประกอบลักษณะสภาพแวดล้อมชุมชนและโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกและบุคคลสนับสนุนการเรียนรู้ มี 13 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.024 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .790 - .404 แสดงให้เห็นว่าการที่โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรตาม “Fun Find Focus” ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน ค้นหาสิ่งที่นักเรียนชอบที่จะเรียนรู้ และได้ค้นพบสิ่งที่นักเรียนชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาต่อยอด มีการจัดการเรียนรู้รายวิชาเลือกเสรีจำนวนมาก จัดกิจกรรม และหลักสูตรเสริมที่หลากหลาย ประกอบกับโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม, 2554; 2560) รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยอย่างเกื้อกูลกัน บุคคลในชุมชนมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างสุขสงบ มีความเป็นมิตร การจราจรเป็นระเบียบ มีต้นไม้จำนวนมาก ปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้หลากหลาย มีระบบเทคโนโลยี การสื่อสารออนไลน์ที่เพียงพอ มีสถานที่นันทนาการและเล่นกีฬา นับเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทั้งสถานที่และบุคคล อันสนับสนุนให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ดังที่ จิตติยา อัลอิดริสี (2551) และ ธารณ ทองเอก ภารดี อนันตนาวิ สุขุม มูลเมือง คุณวุฒิ คนฉลาด (2557 : 1-17) วิจัยพบว่าการมีชุมชนสุขสงบและมีการสนับสนุนการศึกษาช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข และที่สำคัญที่สุดสะอาด สมศักดิ์ ลีลา สุรินทร์ สุทธิชาติพิทย์ (2560) วิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมการจัดสถานที่ในโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านกายภาพในโมเดลความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา

(2) องค์ประกอบครอบครัวเป็นแบบอย่าง ให้ความรัก ยอมรับ อบรมสั่งสอน และสนับสนุน มี 8 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.386 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .786 - .396 แสดงให้เห็นว่าครอบครัวที่อบอุ่น ผู้ปกครองมีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็น ไว้วางใจและเชื่อใจนักเรียน ทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียน ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้มีความสุข ดังที่ ธารณ ทองเอก ภารดี อนันตนาวิ สุขุม มูลเมือง คุณวุฒิ คนฉลาด (2557 : 1-17) วิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านครอบครัวมีความสำคัญที่ให้นักเรียนเรียนรู้มีความสุข สอดคล้องกับที่ จิตติยา อัลอิดริสี (2551) วิจัยพบว่าการมีครอบครัวอบอุ่น เป็นองค์ประกอบส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียน รวมทั้ง ธารณ ทองเอก ภารดี อนันตนาวิ สุขุม มูลเมือง คุณวุฒิ คนฉลาด (2557 : 1-17) วิจัยพบว่า ครอบครัวเป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้เรียนรู้มีความสุข

(3) องค์ประกอบการพึ่งพาอาศัยกันในกลุ่มเพื่อน มี 6 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.048 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .727-.478 แสดงให้เห็นว่าการพึ่งพาอาศัยกันในกลุ่มเพื่อน การร่วมทุกข์ร่วมสุข ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจกัน รับฟังเรื่องราวและปัญหาและกันนักเรียนจึงเกิดความรักเพื่อน ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข (มารุต พัฒนา, 2557) ดังที่ จิตติยา อัลอิดริสี (2551) วิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ด้านการมีเพื่อนที่ดีช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขของนักเรียน รวมทั้งที่ ปัทมา ทองสม (2554) วิจัยพบว่า คุณลักษณะของเพื่อนช่วยให้นักเรียนเรียนรู้มีความสุข

(4) องค์ประกอบการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน มี 7 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.928 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .626 - .347 แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการโรงเรียนด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย สะอาด สงบ ร่มรื่น ปลอดภัย มีการจัดระเบียบแบบแผนที่ดี จัดกิจกรรมที่ดี รวมทั้งอาจารย์จัดกิจกรรม

เสริมการเรียนรู้ที่ดี ผสานกันเกิดสภาพการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการเกิดความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ ธารณ์ ทองเอก ภารดี อนันตนาวิ สุขุมมูลเมือง คุณวุฒิ คนฉลาด (2557 : 1-17) วิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ด้านโรงเรียนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียน รวมทั้ง ลำอานค์ สุดสะอาด สมศักดิ์ ลีลา สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์ (2560) วิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมการจัดสถานที่ในโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสุขของนักเรียน

(5) องค์ประกอบสมรรถนะ คุณลักษณะจิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเอง มี 9 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.673 มีน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .683 - .410 แสดงให้เห็นว่าการที่นักเรียนมักเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักใช้ชีวิตอย่างพอดี กระตือรือร้น ตั้งใจเรียน ในเวลาเดียวกันก็แสดงภาวะผู้นำ ทำงานให้ส่วนรวม ให้กำลังใจและช่วยเหลือเพื่อน เป็นสมรรถนะ คุณลักษณะ จิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเองที่สำคัญอันเป็นพื้นฐานของการเกิดความสุขในการเรียนรู้ ดังที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา (2562ข : 4-5) ได้สรุปว่าเมื่อผู้เรียนเป็นนักเรียนที่ดี เรียนรู้อย่างจริงจังตั้งใจ ทำให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ สำราญ สิริภคมงคล ศิริเดช สุชีวะ และโชติกา ภาชีผล (2556) วิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสุขในการเรียนรู้ และที่ Talebzadeh & Samkan (2011) วิจัยพบว่าสภาพร่างกาย (Physical factor) สังคมและอารมณ์ (Social – emotional factor) ลักษณะของแต่ละบุคคล (Individual factor) ช่วยส่งเสริมความสุขของนักเรียนขณะอยู่ในโรงเรียน สอดคล้องกับ ที่มารุต พัฒนา (2557) วิจัยพบว่า สิ่งส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ คือ การที่นักเรียนขยันเรียน มีแรงจูงใจในการเรียน ขยันทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มาโรงเรียนสม่ำเสมอด้วยความตื่นตัวและสบายใจ มุ่งมั่นอยากเรียนรู้ กระตือรือร้นที่จะเรียน รักครู รักเพื่อน รักโรงเรียน สนุกกับการเรียน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองสอดคล้องกับที่กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554) เสนอว่าสภาพจิตใจ สมรรถภาพ

ของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุนช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสุข อันเชื่อมโยงกับความสุขในการเรียนรู้ รวมทั้งที่ ฐิตยา อัลอิดริส (2551) และ ธารณ์ ทองเอก ภารดี อนันตนาวิ สุขุมมูลเมือง คุณวุฒิ คนฉลาด (2557 : 1-17) วิจัยพบว่าตัวนักเรียนเป็นองค์ประกอบหลักในการเรียนรู้ที่มีความสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ (2562: 485-499) วิจัยพบว่าความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีความสุข ภูมิใจ สบายใจจากการที่ได้ทำความดีเพื่อตนเอง เพื่อผู้อื่น เพื่อหน่วยงาน เพื่อสังคม ส่งผลให้สบายใจ จิตใจเข้มแข็งทำให้บุคคลมีความสุข และที่ ประภาภรณ์ นิยม (2557) กล่าวถึงความสุขจากการเรียนรู้ว่า นอกจากจะเกิดจากการได้รับสิ่งที่พอใจ ยังเกิดจากการให้ ซึ่งเป็นความสุขแบบขาออกนั้นเกิดจากการให้ ได้แก่ การให้สิ่งของ การให้โอกาส การให้อภัย การนำสิ่งที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำของนักเรียน

(6) องค์ประกอบคุณลักษณะของอาจารย์ในการเป็นผู้ชี้แนะ มี 5 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.456 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .725 - .511 แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่เป็นคนทันสมัย เป็นแบบอย่างที่ดี ชี้แนะให้นักเรียนเป็นคนดี เอาใจใส่นักเรียน ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาไพเราะ มีความจริงใจ เป็นกันเอง ให้คำปรึกษา คอยตักเตือน และให้ความเป็นธรรมแก่นักเรียน ช่วยส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ ลำอานค์ สุดสะอาด สมศักดิ์ ลีลา สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์ (2560) วิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านอารมณ์และสังคมบางประการ คือ การมีสัมพันธภาพกับครูและลักษณะของครู เกี่ยวข้องโดยตรงกับความสุขของนักเรียน และที่ Phelan, R.J. (1999) วิจัยพบว่าลักษณะของครูที่เป็นมิตร ให้คำแนะนำ ชี้แนะให้นักเรียนเป็นคนดี ให้กำลังใจ ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรา จิตตะ โล วร่า พ ร เอราวรรณ สมเกียรติ ทานอก (2559) ที่วิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ ประการหนึ่งคือ คุณลักษณะของครู และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน คือ บรรยากาศในห้องเรียน ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการ

(7) องค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนกับนักเรียน มี 4 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.161 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .626-.491 แสดงให้เห็นว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนกับนักเรียน ได้พูดคุย รับฟังเรื่องราวและปัญหาทั้งและกัน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจกัน อีกทั้งมีเพื่อนรุ่นพี่คอยช่วยเหลือ ช่วยส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ มาร์ต พัฒนาผล (2557) สรุปความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้ความสำคัญแก่อารมณ์และการปฏิบัติที่ดีตามบทบาทของนักเรียนประการหนึ่ง คือ การได้ร่วมปฏิบัติกิจกรรมกับกลุ่มเพื่อนและเพื่อนรายบุคคล และที่ ฐิตียา อัลอิดริส (2551) วิจัยพบว่าการมีเพื่อนดี เป็นตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน

(8) องค์ประกอบการจัดการเรียนการสอน มี 4 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.812 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .625 - .331 แสดงให้เห็นว่าการที่อาจารย์จัดการเรียนการสอนที่สนุก เข้าใจง่าย สร้างบรรยากาศที่ดี จัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน และนอกโรงเรียน รวมทั้งให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ช่วยส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่มาร์ต พัฒนาผล (2557) สรุปความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้ความสำคัญในเรื่องอารมณ์และการปฏิบัติที่ดีตามบทบาทของนักเรียน สอดคล้องความถนัดธรรมชาติและความสนใจของนักเรียน สะท้อนเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกกับการเรียน และที่ ฐิตียา อัลอิดริส (2551) วิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการมีครูดีเป็นตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน สำราญ สิริภคมงคล ศิริเดช สุชีวะ และโชติกา ภาษีผล (2556) วิจัยพบว่าองค์ประกอบ ด้านคุณภาพของครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เกี่ยวข้อง

โดยตรงกับการส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน สำอางค์ สุดสะอาด สมศักดิ์ ลีลา สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์ (2560) วิจัยพบว่าองค์ประกอบบรรยากาศการเรียนการสอน ลักษณะของครู วิธีการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งที่ Talebzadeh & Samkan (2011) วิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสำคัญต่อความสุขของนักเรียนขณะอยู่ในโรงเรียน

(9) องค์ประกอบการจัดช่องทางติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและสนับสนุนจิตใจในการเรียนรู้ มี 3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.788 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .751 - .428 แสดงให้เห็นว่าการจัดช่องทางติดต่อสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว หลากหลายช่องทาง รวมถึงการสื่อสารจูงใจให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ดังที่ กรุณา เลิศพุทธิภิญโญ (2563 : สัมภาษณ์) เสนอว่าการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองหลากหลายช่องทางเพื่อขอรับความคิดเห็นและความร่วมมือ ช่วยให้เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับที่ ธารณ์ ทองนอก ภารดี อนันตนาวิ สุขุม มูลเมือง คุณวุฒิ คนฉลาด (2557 : 1-17) วิจัยพบว่า การให้การสนับสนุนของครอบครัวช่วยให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และที่สุมาลี มีพงษ์ (2559 : 1- 14) วิจัยพบว่า ความร่วมมือของผู้ปกครองกับโรงเรียนในด้านห้องปฏิบัติการ ด้านวิชาการ การจัดแหล่งเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปรับตัวทางสังคมและคุณธรรมของนักเรียน และที่ ฐิตียา อัลอิดริส (2551) วิจัยพบว่า การมีครอบครัวอบอุ่น ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน รวมทั้งที่ สำอางค์ สุดสะอาด สมศักดิ์ ลีลา สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์ (2560) วิจัยพบว่า การส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน ได้แก่ การกระตุ้นพรสวรรค์ การส่งเสริมความสามารถพิเศษ การมีส่วนร่วมของนักเรียน เป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านกายภาพในโมเดลความสุขของนักเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ฝ่ายประณมมีการสื่อสาร
จิตใจในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีโดยการมอบรางวัล
เกียรติบัตร เมื่อนักเรียนมีผลการเรียนดี หรือมีผลงาน
กิจกรรมที่ดี เป็นที่รับทราบร่วมกันทั้งนักเรียนและ
ผู้ปกครอง ย่อมเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของ
นักเรียนตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์
(Maslow, 1998) ที่ว่า ความสุขเกิดจากการได้รับการ
ตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความภาคภูมิใจของ
นักเรียนจากการได้รับรางวัล เกียรติบัตร เป็นความ
ต้องการการยกย่อง ซึ่งอยู่ในลำดับถัดจากความ
ต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย
และความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ

(10) องค์ประกอบในการเข้าร่วมกิจกรรมของ
นักเรียนและการเอื้อโอกาสการทำกิจกรรม มี
3 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ
3.741 มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .814 - .370
แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมที่นักเรียนสนใจ
โดยไม่มีการบ้านมากจนเป็นอุปสรรคในการร่วม
กิจกรรม ช่วยส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของ
นักเรียน ดังที่ ริชาร์ด สตีเวน (อ้างถึงในกรม
สุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2554) เสนอวิธี
สร้างความสุขสำหรับบุคคลไว้ 10 ประการ ประการ
หนึ่ง คือ การรับฟัง ในการพูดคุยกับเพื่อน การมี
โอกาสพูดคุยกับเพื่อน และที่ฮาร์วาร์ด (Mineo,
2017) วิจัยพบว่า การสร้างความสุขมีหลายวิธีการ
ประการหนึ่ง คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและ
บุคคลรอบข้าง ได้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม และที่
Kang (2019) วิจัยพบว่า ความสุขในชีวิตของบุคคล
เกิดจากสาเหตุที่สำคัญ คือ การได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ
การเล่น การได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้เกิด
การปรับตัว เรียนรู้วิธีการในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นใน
สถานการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องนี้นักเรียนย่อมมีการฝึกในการ
เรียนรู้ทั้งด้านวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
เมื่ออาจารย์เอื้อโอกาสการทำกิจกรรม มอบการบ้าน
แก่นักเรียนอย่างเหมาะสมกับเวลาและระดับ
ความสามารถของนักเรียนย่อมมีส่วนช่วยส่งเสริมให้
นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างอิสระ เป็นส่วน
หนึ่งของการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และที่
มารุต พัฒนา (2557) สรุปว่า การที่นักเรียนได้เข้าร่วม

ปฏิบัติกิจกรรมกับกลุ่มเพื่อน ตามความถนัด ตาม
ธรรมชาติและความสนใจของนักเรียน จะสะท้อนเป็น
พฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีความสุข นักเรียนได้มีการ
สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน ดังที่ สำราญ สิริภค
มงคล ศิริเดช สุชีวะ และโชติกา ภาชีผล (2556) วิจัย
พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนเกี่ยวข้องโดยตรงกับ
ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน และที่สำคัญที่สุด
สะอาด สมศักดิ์ ลิลา สุรินทร์ สุทธิชาติพิทย์ (2560)
วิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนนักเรียน ซึ่ง
เกิดขึ้นได้ทั้งในการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการร่วม
กิจกรรม ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมี
ความสุข

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ฝ่ายประณมจำเป็นต้องสืบสานและพัฒนาองค์
ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการ
เรียนรู้ของนักเรียน ทั้ง 10 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถ
เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขใน
การเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ฝ่ายประณมได้ร้อยละ 61.017 ให้
ต่อเนื่องและเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะ องค์ประกอบ
ลำดับท้าย คือ องค์ประกอบการจัดช่องทาง
ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและสนับสนุนจิตใจในการ
เรียนรู้ องค์ประกอบในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียน
และการเอื้อโอกาสการทำกิจกรรม

2) อาจารย์ผู้สอนควรได้รับทราบข้อมูลจาก
การวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาการจัดการ
เรียนรู้ การจัดกิจกรรม และร่วมบริหารโรงเรียนอย่าง
สอดคล้องกับสภาพจริงในบริบทที่เป็นปัจจุบันของ
โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประณม

3) ผู้ปกครองควรได้รับทราบข้อมูลจากการ
วิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะองค์ประกอบครอบครัวเป็น
แบบอย่างให้ความรัก ยอมรับ อบรมสั่งสอน และ
สนับสนุน และองค์ประกอบสมรรถนะ คุณลักษณะ
จิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเองที่ส่งเสริมความสุขใน
การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อเป็นฐานของการส่งเสริม
การเรียนรู้ของนักเรียนในบทบาทของผู้ปกครอง

4) นักเรียนควรได้รับทราบข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้โดยสรุป โดยเฉพาะองค์ประกอบสมรรถนะคุณลักษณะ จิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเองที่ส่งเสริมส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ เพื่อเป็นฐานให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองสู่การเรียนรู้อย่างมีความสุขยิ่งขึ้นและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1) ควรวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมพัฒนาการส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม

2) ควรวิจัยแนวทางพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณลักษณะส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม

3) ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม ใน 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน และระดับนักเรียน เพื่อการบริหารการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

กิตติกรรมประกาศ

ขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมสนทนากลุ่มและตรวจสอบความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม คือ ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒนาผล รองศาสตราจารย์ ดร. ลัดดา ภูเกียรติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย ดร.บวรวิทย์ เสือไกร ดร. กิตติภพ ภวณัฐกุลธร บาทหลวง ดร.จักรี พันธสมบัติ และ ดร. สิริพัชร รัตแพทย์

เอกสารอ้างอิง

กมล รอดคล้าย. (2562). *เข้มทิศทางการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ. (2562). *การพัฒนาความดีของคนไทยยุคใหม่. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยคัดสรร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 3 : การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. The 3rd APHEIT Inaugural Academic Conference วันที่ 2 - 3 กุมภาพันธ์ 2562 ณ Kensington English Garden Resort Khaoyai...Lifelong Learning อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา : สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. หน้า 485-499.*

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *ความสุข “นัยของความสุข”*. [ออนไลน์]. ได้จาก: <https://www.dmh.go.th/newsสืบค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2562>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กระทรวงศึกษาธิการ
กรุณา เลิศพุทธิภิญโญ. *เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน, นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมาเป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนวานิชวิทยา อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา.*

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิตียา อัลอิดริสี. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลมหาวิทยาลัยทักษิณ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.*

- ธวัชชัย เก็นโนนกอก ไพศาล หวังพานิช กรองทิพย์ นาควิเชตร สงวนพงศ์ ชวนชม. (2559). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสามารถในการสื่อสารของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 12(2): 98 – 106.
- ธารณ์ ทองเอก ภารดี อนันตนาวิ สุขุม มูลเมือง คุณวุฒิ คนฉลาด. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนรู้ที่มีความสุขของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 11(20): 1 -17.
- ธีระ รุญเจริญ. (2562ก). *จิตวิญญาณความเป็นครู ในยุคเด็ก Gen Z. กิจกรรมวันครู และรับฟังแนวความคิดการพัฒนาวิชาชีพครู จัดโดยคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา วันที่ 13 มกราคม 2562 ณ ห้องประชุมลำตะคอง วิทยาลัยนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา*.
- .(2562ข). *การจัดการเรียนรู้ระบบนิเวศทางการศึกษาเปลี่ยนใหม่. การประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับชาติและงานบริหารสัมพันธ์ประจำปี 2562. วันที่ 26 เมษายน 2562 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน จังหวัดชลบุรี*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภาภัทร นิยม. (2557) *ความสุขจากการเรียนรู้. โรงเรียนรุ่งอรุณ 2014. (ออนไลน์). ได้จาก : <http://www.roong-aroon.ac.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2562*.
- ปัทมา ทองสม. (2554). การพัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขในการเรียนของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 4(1) มกราคม - เมษายน 2554 :92-111.
- พระไพศาล วิสาโล. (มปป). *ทำงานอย่างไรให้มีความสุข. (ออนไลน์) ได้จาก : <https://www.youtube.com>. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2561*.
- มารุต พัฒนาผล. (2557). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการ Veridian E - journal ฉบับสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปะ*. 7(3): 682 – 699.
- โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม. (2554). *รายงานผลการประเมินตนเอง โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2554*. กรุงเทพฯ : โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม.
- .(2560). *แผนยุทธศาสตร์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม พ.ศ.2560-2563*. กรุงเทพฯ : โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม.
- .(2562). *เอกสารลงทะเบียนรายวิชาเลือกเสรี โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายประถม*. กรุงเทพฯ : โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม.
- .(2563). *วิจัยความสุขของนักเรียนโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม. ฝ่ายกิจการนักเรียน โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถม*.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2562ก). *การเรียนรู้บนฐาน Passion : Passion – Based Learning. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมการเรียนรู้. (ออนไลน์) ได้จาก : www.curriculumandlearning.com. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2562*.
- .(2562ข). *การเรียนรู้อย่างจริงจังตั้งใจ (Active Deep Learning).บัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำนวัตกรรม การเรียนรู้. (ออนไลน์) ได้จาก : www.curriculumandlearning.com. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2562*.

- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2562). *มองดู ฉันทะ - ตัณหา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พลีธัมม์ ในเครือบริษัทสำนักพิมพ์แพรวและโฮม จำกัด.
- สุมาลี มีพงษ์. (2559). การเชื่อมโยงการศึกษาโดยครอบคลุมกับโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 6(2) กรกฎาคม – ธันวาคม 2559 : 1 – 14.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2561). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ในรูปแบบของผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำราญ สิริภคมงคล ศิริเดช สุชีวะ และโชติกา ภาชีผล. (2556). มาตรวัดความสุขในการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสาร ทสศ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (SDU Research Journal)*. 9(2): 51 – 66.
- สำอังก์ สุดสะอาด สมศักดิ์ ลีลา และสุรินทร์ สุทธิธาทิพย์. (2560). การพัฒนาแบบวัดความสุขของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. 19(3): 103 – 117.
- อิสรา จิตตะโล วราพร เอรารวรรณ สมเกียรติ ทานอก (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. *วารสารวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 22(1): 386 – 396.
- Hair & Others. (2006). *Multivariate Data Analysis*. (6 th ed.). New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Kang. (2019). *What on skill = An Awesome of Life?*. TEDx Kelowa. Retrieved November 19, 2019, from <https://www.youtube.com>
- Maslow, A (1998). *Maslow Hierarchy of Need*. Retrieved April 17, 2019, from: <http://www.iloveulove.com/psychology/maslowhon.htm>
- Mineo, L. (2017). *The Harvard Gezzete, Health & Medicine : Good genes are nice , but joy is better*. Retrieved October 8, 2018, from <https://news.harvard.edu/gazette/story/2017/04>.
- Pearson & Mundform. (2010). Recommended Sample size for Conducting Exporatory Factor Analysis on Dichotomous Data. *Journal of Modern Applied of Statistical Methods*. 9(2): 353 – 368.
- Phelan, R.J. (1999). The Relationship between Student and Teacher Perception of the Organization Climate of Their School. *Dissertation Abstract International*. 2(3): 245 – 260.
- Talebzadeh, F., & Samkan, M. (2011). Happiness for our kids in school: A concept model. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 29 1462 – 1417.

พนารัช ปรีดากรณ์¹, เต็มธรรม สิทธิเลิศ²

ฝ่ายวิจัยและบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย¹, คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย²

Panarach Preedakorn¹, Termdham Sitthilert²

Department of Research and Business Services,
University of the Thai Chamber of Commerce¹, School of Economics,
University of the Thai Chamber of Commerce²

E-mail: panarach@gmail.com¹, E-mail: termdham_sit@utcc.ac.th²

Received: January 27, 2021; Revised: May 11, 2021; Accepted: May 17, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์คือ เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การวิจัยมันชัน สำหรับใช้เป็นแนวทางกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยมันชัน ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทแห่งชาติ ว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560-2564 และยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การศึกษาใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับบริบทในการพัฒนาการวิจัยมันชัน และข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดระดมความคิดเห็นจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผู้อยู่ในภาคการผลิตสมุนไพรตั้งแต่ในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ นำมาจัดทำยุทธศาสตร์ด้วยหลักการทางวิชาการ ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชันจัดทำขึ้นโดยการวิเคราะห์ที่ลงรายละเอียดทั้งระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ รวมทั้งสิ้น 7 ยุทธศาสตร์ แต่ละยุทธศาสตร์ประกอบด้วยกลยุทธ์ และแนวทางในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่แปลงออกมาเป็นโครงการ/งานวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับต้นน้ำคือการปลูก กลางน้ำคือการสกัดสารสำคัญ และปลายน้ำคือการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาการวิจัยมันชันอันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการสมุนไพรต่อไป

คำสำคัญ: มันชัน งานวิจัยมันชัน ยุทธศาสตร์งานวิจัย

ABSTRACT

The main objective of the research project titled research strategies for turmeric was to create guideline for research strategies and policy recommendations in order to determine directions and goals in promoting and supporting research on turmeric, which is in line with the National Master

Plan on Thai Herb Development No. 1 (2017-2021), the 20-year Agriculture and Cooperative Strategy (2017-2036) of the Ministry of Agriculture and Cooperatives. The study used secondary data related to the context in the development of research on turmeric and primary data from in-depth interviews and brainstorming from knowledgeable people, experts, researchers, research-related personnel and those in the production sector of herbs from the upstream, midstream, and downstream levels; hence, resulting in sufficient detailed information to be used to formulate strategies based on academic principles. The researchers established 7 research strategies for turmeric covering the upstream, midstream and downstream levels. Each strategic issue consists of various strategies and guidelines in the form of projects/research. The researchers provided relevant policy recommendations including planting in the upstream level, extraction of important substances in the midstream level and processing of products in the downstream level, in order to benefit the development of turmeric research and, hence, the herb industry.

KEYWORDS: Turmeric, Research on Turmeric, Research Strategies

บทนำ

รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมุนไพรไทย จึงได้พิจารณาเห็นชอบแผนแม่บทแห่งชาติ ว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560-2564 (กระทรวงสาธารณสุข, 2560) โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและและรักษาภูมิปัญญาอันทรงคุณค่าเกี่ยวกับสมุนไพรไทย อีกทั้งเพื่อพัฒนาการผลิตและใช้ ประโยชน์สมุนไพรอย่างมีคุณภาพ เต็มประสิทธิภาพแบบครบวงจร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลต่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของสมุนไพรไทย และการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของไทย ทั้งนี้ภายใต้แผนแม่บทแห่งชาติฯ ได้มีการกำหนดรายการสมุนไพรที่มีศักยภาพของประเทศ เพื่อให้เกิดทิศทางที่ชัดเจนในการวางแผนพัฒนาสมุนไพรให้ครบวงจรเป็นรายชนิด พัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดและสร้างเศรษฐกิจให้กับประเทศได้ โดยกำหนด Product Champion มิติด้านศักยภาพ 5 ชนิด ได้แก่

กวาวเครือขาว กระชายดำ ขมิ้นชัน บัวบก และมะขามป้อม

ขมิ้นชันเป็นหนึ่งในบรรดาสมุนไพรไทยที่มีศักยภาพสูง แต่ยังขาดทิศทางการยุทธศาสตร์การวิจัย รายสินค้า และข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อให้สามารถเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยขมิ้นชันได้โดยสอดคล้องกับแผนแม่บทแห่งชาติ ว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560-2564 และยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2560) ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การวิจัยขมิ้นชัน และให้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมทั้งห่วงโซ่อุปทานขมิ้นชัน โดยแบ่ง

วัตถุประสงค์การศึกษาย่อยออกเป็น (1) เพื่อศึกษาอุปสงค์ผลิตภัณฑ์ขมิ้นชันของตลาดต่างประเทศที่มีศักยภาพและตลาดภายในประเทศ (2) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการวิจัยขมิ้นชัน (3) เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การวิจัยขมิ้นชัน และ (4) เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวิธีวิจัย

1) ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิขมิ้นชันเพื่อให้เข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยขมิ้นชัน ที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเป้าหมายของยุทธศาสตร์/แผนแม่บทด้านสมุนไพรได้อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ข้อมูลพื้นฐานของสมุนไพรรายสินค้าขมิ้นชัน แผนแม่บทแห่งชาติ ว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560-2564 และยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นวัตกรรมสมุนไพรที่ช่วยสร้างเศรษฐกิจและขับเคลื่อนเศรษฐกิจยาของประเทศ แนวทางและสภาพปัญหาการผลักดันการใช้สมุนไพรทดแทนยาเคมีแผนปัจจุบัน รวมทั้งแนวทางปรับปรุงระบบประกันสุขภาพและบัญชียา

2) สัมภาษณ์เชิงลึก (indepth interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย เกษตรกรผู้ผลิตและผู้ประกอบการแปรรูป ซึ่งเป็นกลุ่มที่เข้าใจปัญหาในระดับการผลิตต้นน้ำที่เชื่อมโยงถึงความต้องการระดับกลางน้ำ และนักวิจัย/นักวิชาการที่เข้าใจลงลึกถึงแนวทางการพัฒนาขมิ้นชันด้วยงานวิจัย รวมจำนวน 16 ราย ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้มานำมาสังเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในห่วงโซ่อุปทานขมิ้นชัน

3) จัดระดมความคิดเห็น (focus group) กับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาขมิ้นชัน จำนวน 12 ราย เพื่อให้ได้ความคิด

เห็นเพิ่มเติมในประเด็นแนวทางการพัฒนาขมิ้นชันด้วยงานวิจัย

4) จัดสัมมนานำเสนอผลงานวิจัยและรับฟังความคิดเห็นต่อรายงานผลการวิจัย เพื่อนำข้อเสนอไปใช้ในการปรับปรุงรายงานผลการวิจัย ผู้เข้าสัมมนาจำนวน 28 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นแนวคำถาม (guidelines) ปลายเปิดแบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อใช้เป็นกรอบในการสอบถาม แต่สามารถปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมคำถามได้ตามประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย มีประเด็นเกี่ยวข้องกับสมุนไพรขมิ้นชัน ได้แก่ ปัญหาระดับต้นน้ำ อาทิ พันธุ์ที่ใช้ กระบวนการผลิตและเก็บเกี่ยว กระบวนการแปรรูปเบื้องต้น เพื่อเชื่อมโยงถึงปัญหาระดับกลางน้ำในด้านคุณภาพผลผลิตของต้นน้ำที่ยังไม่สนองความต้องการ โดยเชื่อมโยงมาที่การผลิตระดับปลายน้ำด้วย นอกจากนี้ ยังตรวจสอบถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีการผลิต และการวิจัยและพัฒนาที่สามารถช่วยแก้ปัญหา รวมถึงการศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์สมุนไพรเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดในประเทศ และโอกาสการขยายศักยภาพในการผลิตเพื่อตลาดต่างประเทศด้วย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บและรวบรวมมาสร้างยุทธศาสตร์เพื่อการวิจัยที่สัมพันธ์กับยุทธศาสตร์สมุนไพรของกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้หลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสมุนไพรขมิ้นชัน วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (Humphrey, 2005) หลังจากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาสร้างยุทธศาสตร์การวิจัยขมิ้นชัน และท้ายที่สุดให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการวิจัยขมิ้นชัน

ผลการวิจัย

1) การศึกษาอุปสงค์ผลิตภัณฑ์มันชั้นของตลาดต่างประเทศที่มีศักยภาพและตลาดภายในประเทศ

ผลจากการศึกษาอุปสงค์ผลิตภัณฑ์มันชั้น ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาผลิตภัณฑ์มันชั้นของไทย ดังนี้

1. ผลิตภัณฑ์เสริมอาหารทั้งในสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป มีตั้งแต่ผลิตภัณฑ์มาตรฐานทั่วไปที่ใช้สารสกัดอื่นเข้าช่วยเรื่องการดูดซึม/ชีวประสิทธิผลซึ่งใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อน ไปจนถึงผลิตภัณฑ์ที่จุดขายอยู่ที่ความสามารถในการดูดซึม/ชีวประสิทธิผลด้วยเทคโนโลยีที่แตกต่าง และบางผลิตภัณฑ์โดยเฉพาะในสหภาพยุโรป ได้ให้ความสำคัญกับวัตถุดิบต้นน้ำที่ปลูกด้วยแนวคิดความยั่งยืน เช่น วัตถุดิบเป็นออร์แกนิกเพื่อให้ภาพลักษณ์ผลิตภัณฑ์ดึงดูดความสนใจของผู้บริโภค การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เช่น บนฉลากบ่งบอกส่วนผสมและสรรพคุณ รวมถึงบางผลิตภัณฑ์ระบุถึงเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำสารสกัดหรือชื่อของสารสกัดพร้อมใช้ที่นำมาเป็นวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์มันชั้นมีคุณภาพแตกต่างกันและตลาดก็แบ่งแยกได้ด้วยราคากล่าวคือผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อนและมีสรรพคุณด้านการดูดซึมเพียงไม่กี่เท่าของมาตรฐานจะมีราคาต่ำกว่าเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและมีอัตราการดูดซึมหรือชีวประสิทธิผลที่ดีกว่า ดังนั้นหากผลิตภัณฑ์มันชั้นของไทยต้องการจะเข้าตลาดผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร ต้องปรับปรุงบรรจุภัณฑ์และการสื่อสารข้อมูลสำคัญเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ เช่น สัดส่วนปริมาณสารสกัดที่อยู่ในผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีที่ใช้ โดยศึกษาจากตัวอย่างผลิตภัณฑ์มันชั้นต่างประเทศ ทั้งนี้อาจปรับปรุงกฎระเบียบในด้านนี้ให้สอดคล้องกัน

2. สนับสนุนผลิตภัณฑ์มันชั้นของไทยที่มีจุดเด่นด้านเทคโนโลยีให้สามารถขึ้นทะเบียนยาจากสมุนไพร และหากจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมควรมีการผลักดันเมื่อพิจารณาแล้วว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการผลิตภัณฑ์สมุนไพรไทย

3. การเพิ่มสรรพคุณด้านการดูดซึมสำหรับผลิตภัณฑ์ของไทย ควรใช้เทคโนโลยีที่ไม่ต้องซับซ้อนมาก แต่สามารถเข้าสู่ตลาดได้ เนื่องจากตลาดสารสกัดมีความต้องการในหลายมาตรฐาน มันชั้นไทยจึงสร้างจุดขายได้แต่ต้องเน้นความคงที่ของสารสกัดในมาตรฐานนั้น ๆ โดยจำเป็นต้องออกใบรับรองมาตรฐานของสารสกัดที่ระบุ specification อย่างชัดเจน สร้างแบรนด์มันชั้นจากประเทศไทย และอาจเชื่อมโยงเข้ากับการพัฒนามันชั้นของไทยให้เป็นพืชขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI)

4. ควรสร้างผลิตภัณฑ์มันชั้นของไทยให้มีจุดเด่นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เช่น ตลาดสหภาพยุโรปเน้นผลิตภัณฑ์ออร์แกนิกส์ และการเกษตรแบบยั่งยืน การจะเข้าสู่ตลาดจึงต้องเริ่มต้นที่การปลูกมันชั้นในรูปแบบดังกล่าวแม้ว่าจะต้องเพิ่มต้นทุนการผลิต แต่จะทำให้เข้าสู่ตลาดต่างประเทศได้ง่ายขึ้น และคุ้มค่าต่ออนาคตผลิตภัณฑ์มันชั้นของไทย

5. ควรให้ความสำคัญแก่ต่อการพัฒนาตำรายามันชั้น ที่มีโอกาสตอบสนองต่อตลาดที่เน้นการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรคเรื้อรังได้เป็นอย่างดีทั้งตลาดในประเทศและตลาดต่างประเทศ โดยหาแนวทางให้ผลิตภัณฑ์เข้าถึงผู้ใช้ ผลิตภัณฑ์มันชั้นที่มีอยู่ในตลาดส่วนใหญ่ใช้ผงมันชั้นเป็นวัตถุดิบตามข้อบ่งใช้ในบัญชียาหลักแห่งชาติ ส่วนผลิตภัณฑ์มันชั้นที่ทันสมัยและใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพผลิตภัณฑ์ ยังไม่สามารถระบุข้อความกล่าวอ้างสรรพคุณทางสุขภาพได้ ทำให้ไม่สามารถ

ขยายผลการใช้ผลิตภัณฑ์ไปได้มากนัก ประกอบกับราคาที่ยังค่อนข้างสูง จึงควรสนับสนุนให้จดทะเบียนอย. เป็นผลิตภัณฑ์สมุนไพรเพื่อสุขภาพเพื่อการจำหน่ายทั่วไป และปรับกฎระเบียบเรื่องการอ้างสรรพคุณให้ลงรายละเอียดได้เพิ่มขึ้น สำหรับการตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนายาสมุนไพรไทยเพื่อขึ้นทะเบียน อย.และเข้าบัญชียาหลักแห่งชาติ พบว่าต้องการให้ขมื่นชันเป็นยาในลักษณะของ first line drug มากขึ้น จึงต้องมีการวิจัยเพื่อให้ขึ้นทะเบียนยาได้เพิ่มขึ้น และต้องมีการบูรณาการและเชื่อมโยงกันในหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อผลักดันเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรม

6. ให้ความสำคัญแก่การวิจัยเพื่อนำสารสกัดหรือผลิตภัณฑ์ขมื่นชันเข้าสู่ตลาดอาหารเสริมในสหรัฐอเมริกาหรือในยุโรปเพราะเป็นตลาดที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ โดยจะต้องศึกษามาตรฐาน กฎระเบียบสำหรับผลิตภัณฑ์ประเภทที่สนใจเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าตลาด ส่วนสำคัญของการแข่งขันในกรณีดังกล่าวเป็นเรื่องการกำหนดราคาที่ต้องไม่สูงมากกว่าผลิตภัณฑ์คู่แข่ง ดังนั้นเรื่องของการประหยัดต่อขนาดการผลิต การปรับการผลิตที่เปลี่ยนจากขนาดในห้องปฏิบัติการหรือห้องทดลอง (lab scale) ไปสู่ขนาดระดับอุตสาหกรรม (industrial scale) จึงเป็นเรื่องสำคัญ

7. การที่ไทยจะมีโอกาสเป็นผู้ผลิตสารสกัดขมื่นชันส่งออกไปต่างประเทศได้ต้องเน้นการผลิตสารสกัดพร้อมใช้เช่นเดียวกับที่ผลิตโดยหลายประเทศ เช่น อินเดีย ญี่ปุ่น เยอรมนี เนื่องจากการพัฒนาผลิตภัณฑ์แปรรูปขมื่นชันมีหลากหลายมาตรฐาน จึงน่าจะยังมีช่องทางการตลาดของสารสกัดพร้อมใช้ที่จำหน่ายได้ทั้งในและต่างประเทศ

8. ไทยยังต้องพัฒนาเทคโนโลยีการสกัดที่สามารถเพิ่มมาตรฐานของสารสกัด อย่างไรก็ดีตาม

เครื่องมือการสกัดขนาดใหญ่ที่มีประสิทธิภาพมีราคาสูง และการใช้ประโยชน์ยังไม่มีขนาดการผลิตที่เกิดการประหยัด ทางเลือกที่ทำได้คือ สร้างความร่วมมือด้านเทคโนโลยีการสกัดสารโดยมีภาครัฐชั้นนำ เพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีการสกัดขมื่นชันที่สร้างความคุ้มค่าในเชิงเศรษฐกิจให้ประเทศ หรือใช้เทคโนโลยีที่ปรับขนาดให้เหมาะสมกับการผลิตและมีราคาไม่สูงนัก

9. ต้นทุนการสกัดสารสำคัญจากขมื่นชันยังสูง ทำให้ราคาสารสกัดภายในประเทศไม่อาจแข่งขันกับสารสกัดนำเข้าได้ เพราะต้องคำนึงถึงการประหยัดต่อขนาดการผลิต ซึ่งแก้ปัญหาได้หลายทาง อาทิ สนับสนุนการมีโรงงานสกัดกลางของรัฐที่รับจ้างสกัดสาร สนับสนุนรัฐลงทุนทำโรงงานสารสกัดร่วมกับภาคเอกชน โดยคำนึงว่าการขยายตลาดกับการประหยัดต่อขนาดการผลิตนั้นเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กัน หากไม่สามารถก้าวข้ามกับดักนี้ได้ อุตสาหกรรมสารสกัดสมุนไพรของไทยจะไม่มีอนาคต ทั้งมีผลเชื่อมโยงไปถึงการเพิ่มมูลค่าให้การปลูกขมื่นชันในระดับต้นน้ำและมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ปลายน้ำด้วย

10. การปลูกขมื่นชันเพื่อตอบสนองการนำไปสกัดสารและต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ ต้องเริ่มศึกษาจากด้านตลาดมาสู่วัตถุดิบสารสกัดที่มี specification ตามที่ตลาดต้องการไล่ลงไปถึงการปลูกขมื่นชัน ซึ่งควรบริหารจัดการแบบบูรณาการและครบวงจร มีการพัฒนาในหลายด้าน อาทิ การวิจัยเพื่อปรับปรุงด้านสายพันธุ์ การพัฒนาการวิจัยเพื่อปรับปรุงด้านสายพันธุ์ การพัฒนาเทคโนโลยี/วิธีการปลูกสมัยใหม่มาผนวกใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ได้ปริมาณสารสกัดสูงและสม่ำเสมอ เช่น การแบบเกษตรอัจฉริยะ (smart farming) ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างโอกาสเพื่อ

ลดต้นทุนการผลิต เช่น การสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงในกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกขมิ้นชันเพื่อขยายขนาดการผลิตเป็นแปลงใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและรัฐส่งเสริมได้ง่าย รวมถึงการสร้างเครือข่ายผู้ปลูกกับผู้แปรรูปขมิ้นชันเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อให้ต้นทุนเฉลี่ยต่อไร่ต่ำให้แข่งขันกับขมิ้นชันต่างประเทศได้ โดยเฉพาะขมิ้นชันของอินเดีย และมีการพัฒนาเครื่องมือในการปลูก การตรวจวัดการปนเปื้อนของโลหะหนัก เช่น การพัฒนาชุดเครื่องมือตรวจสอบ (test kit) ที่มีความ

ละเอียดมากขึ้นในการตรวจวัดสารปนเปื้อน และควรพัฒนาชุดเครื่องมือตรวจสอบที่วัดระดับปริมาณสารสกัดขั้นต่ำที่ผู้ซื้อยอมรับได้ ซึ่งในที่สุดจะเป็นการพัฒนาวัตถุดิบให้ตรงกับความต้องการของตลาด

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการวิจัยขมิ้นชัน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการวิจัยขมิ้นชันในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค แสดงในตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของผลิตภัณฑ์ขมิ้นชันในระดับต้นน้ำ

SWOT	สถานการณ์การผลิตระดับต้นน้ำที่เชื่อมโยงกับการวิจัย
การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)	- ขมิ้นชันของไทยในพื้นที่ปลูกบางแห่ง (เช่น สุราษฎร์ธานี ยะลา กระบี่ มหาสารคาม) ได้รับการยอมรับว่ามีสารสกัด curcuminoids สูงจึงเป็นที่ต้องการของผู้ผลิตในการนำไปต่อยอดผลิตภัณฑ์ในขั้นต่อไป - มีงานวิจัยขมิ้นชันต้นน้ำด้านการพัฒนาและปรับปรุงสายพันธุ์เพื่อเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของขมิ้นชัน (เช่น ให้น้ำหนักของเหง้าสดต่อต้น ได้ปริมาณของสาร curcuminoids ในเหง้าสูง มีความต้านทานโรคพืชและหนอนกัดกินใบ)
การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)	- เกษตรกรยังเผชิญกับปัญหาการปลูกขมิ้นชันซ้ำๆ โดยไม่มีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ปัญหาดินเสื่อม โรคเหี่ยวขมิ้น (โรคเหง้าเน่า) การขาดเครื่องมือในการปลูกและเก็บผลผลิต การได้ผลผลิตต่อไร่ต่ำ การผลิตที่ยังไม่ได้มาตรฐาน GAP, GHP - ขาดการจัดระบบการผลิตต้นน้ำ เพื่อตอบสนองความต้องการผลผลิตที่มีคุณภาพสม่ำเสมอ - เกษตรกรขาดความรู้เรื่องสายพันธุ์ จึงยังคงปลูกพันธุ์เดิมตามที่เคยทำมา - ยังมีการปลูกแบบแปลงใหญ่ในขนาดที่รองรับการผลิตระดับอุตสาหกรรมน้อยมาก รวมทั้งยังขาดการดำเนินการแบบเกษตรอัจฉริยะ (smart farming) (แปลงใหญ่ที่มีอยู่ เช่น ที่สุราษฎร์ธานี ประมาณ 500 ไร่ จากเกษตรกร 136 ราย ได้รับการอบรมจากภาครัฐ)
การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)	- การดำเนินโครงการเกษตรอัจฉริยะ (smart farming) ของรัฐ ช่วยให้เกิดการผลิตเกษตรมีคุณภาพและมีระบบการจัดการที่ดีขึ้น - ตลาดต่างประเทศต้องการสายพันธุ์ขมิ้นชันที่ให้สารสกัดในระดับสูง

SWOT	สถานการณ์การผลิตระดับต้นน้ำที่เชื่อมโยงกับการวิจัย
	• ผลิตภัณฑ์สมุนไพรในประเทศมีการขยายตัว เป็นโอกาสของผู้ปลูกพืชสมุนไพรที่มีคุณภาพด้านสารสกัด มีช่องทางอีกมากในการนำผลผลิตเข้าสู่โรงงาน
การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat)	• การปลูกพืชสมุนไพรเพื่อความยั่งยืนตามความต้องการของตลาดยังมีต้นทุนสูงในขณะนี้ราคาซื้อไม่จูงใจ • การขายแบบสมุนไพรสดในต่างประเทศมีข้อจำกัดด้านขนาดตลาด และมีการแข่งขันสูง • การส่งเสริมจากภาครัฐด้านการเกษตรในโครงการ/กิจกรรมประจำต่างๆ ไม่ได้แยกการส่งเสริมสมุนไพรออกมาจากกลุ่มทั่วไป

ที่มา: ประมวลจากข้อมูลทุติยภูมิ และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของผลิตภัณฑ์ขมิ้นชันในระดับกลางน้ำ

SWOT	สถานการณ์การผลิตระดับกลางน้ำที่เชื่อมโยงกับการวิจัย
การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)	• ผลผลิตมีเพียงพอต่อการใช้ทำสารสกัดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ • สารสำคัญของขมิ้นชันมีฤทธิ์ที่เป็นประโยชน์มากมาย สามารถพัฒนางานวิจัยใหม่ๆ เพื่อการรักษาโรค NDCs
การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)	• ต่างประเทศสามารถผลิตสารสกัดขมิ้นชันได้หลากหลาย specification ในราคาต่ำกว่าไทย ทำให้สัดส่วนการใช้สารสกัดจากต่างประเทศสูง (ร้อยละ 70) • ในประเทศยังผลิตเครื่องมือขนาดใหญ่ที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อการสกัดสารเองไม่ได้ ต้องซื้อราคาแพงมาจากต่างประเทศ หากขายสารสกัดเฉพาะในประเทศ ผลได้จะไม่คุ้มค่าการลงทุน แต่การจะขยายตลาดต่างประเทศเพื่อให้เกิดการประหยัดต่อขนาดก็ยังขาด connection ที่จะเข้าถึงตลาดเหล่านั้น • โรงงานผลิตสารสกัดในประเทศมีขนาดที่ยังไม่ประหยัดในการผลิต ต้นทุนและราคาจึงสูงกว่ามากเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่มีศักยภาพในด้านนี้ • การวิจัยระดับกลางน้ำของนักวิจัยไม่เชื่อมโยงกับผู้ประกอบการเพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์อย่างเต็มที่ • ผู้ประกอบการยังไม่สามารถเข้าถึงเครื่องมือ/เทคโนโลยี/นวัตกรรมที่มีราคาสูง ซึ่งอยู่ในหน่วยงานของรัฐและมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้ในวงกว้าง • มาตรฐานการสกัดสารของหน่วยงานต่างๆ ยังได้ผลไม่แน่นอน/ไม่คงที่
การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)	• มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนับสนุนด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี รวมถึงให้บริการวิเคราะห์ทดสอบ • มีการเติบโตในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางและเสริมอาหาร

SWOT	สถานการณ์การผลิตระดับกลางน้ำที่เชื่อมโยงกับการวิจัย
	• ขมิ้นชันเป็นสมุนไพรที่ได้รับการส่งเสริมตามแผนแม่บทสมุนไพรแห่งชาติ จึงมีโครงการสนับสนุนของรัฐเพื่อการพัฒนาขมิ้นชัน
การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat)	• ออย. ไม่รับรองการใช้สารทำละลาย (ethanol alcohol) จากโรงงานกลุ่มสุราไทย ซึ่งมีคุณสมบัติเทียบเท่าสารทำละลายจากต่างประเทศที่ได้รับการรับรอง • การเข้าสู่ตลาดสารสกัดสมุนไพรต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่มีความเข้มงวดสูง จะให้ความสำคัญแก่ประเด็นของความยั่งยืน • การลงทุนเพื่อสร้างโรงงานสารสกัดที่ทัดเทียมกับต่างประเทศมีมูลค่าสูงมาก ยากจะคุ้มทุนแม้ในระยะยาว

ที่มา: ประมวลจากข้อมูลทุติยภูมิ และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของผลิตภัณฑ์ขมิ้นชันในระดับปลายน้ำ

SWOT	สถานการณ์การผลิตระดับปลายน้ำที่เชื่อมโยงกับการวิจัย
การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)	• การวิจัยต่างประเทศมีผลพิสูจน์ในสรรพคุณผลิตภัณฑ์ยาสมุนไพรขมิ้นชันจำนวนมาก เช่น เบาหวาน และมะเร็ง ซึ่งเป็นโรค NDCs • งานวิจัยขมิ้นชันในระดับปลายน้ำมีอยู่แล้วเป็นจำนวนมากนำมาต่อยอดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้จากระดับ lab scale ไปสู่การผลิตในระดับอุตสาหกรรมได้ • ขมิ้นชันได้รับการส่งเสริมและเห็นความสำคัญอย่างมากจากภาครัฐและเอกชน จัดเป็น product champion และเป็น first line drug ที่กระทรวงสาธารณสุขให้ใช้เป็นยาแทนยาแผนปัจจุบัน และเป็นสมุนไพร 1 ใน 40 ที่มีสรรพคุณมาก มีคุณสมบัติต้านอนุมูลอิสระ ด้านการอักเสบ และต้านโรคเรื้อรัง
การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)	• การวิจัยระดับปลายน้ำของนักวิจัยไม่เชื่อมโยงกับผู้ประกอบการเพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์อย่างเต็มที่ • การใช้ขมิ้นชันเป็นยาในลักษณะ first line drug ยังมีน้อย แม้ว่าจะมีงานวิจัยรองรับ แต่บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขยังไม่คุ้นชินและไม่เชื่อมั่นในการใช้ • การพัฒนาต่อยอดสารสกัดเพื่อนำมาผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพด้านการดูดซึมยังไม่ทัดเทียมกับต่างประเทศ
การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)	• ประเทศไทยมีตำรับยาแพทย์แผนไทยที่มีคุณค่า ตอบสนองต่อการพัฒนายาสมุนไพรเพื่อความมั่นคงของระบบยาแห่งชาติได้ • การเติบโตและแนวโน้มความต้องการผลิตภัณฑ์สมุนไพรขยายตัวต่อเนื่อง • ขมิ้นชันเป็นสมุนไพรที่ได้รับการส่งเสริมตามแผนแม่บทสมุนไพรแห่งชาติ จึงมีโครงการสนับสนุนของรัฐเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ขมิ้นชัน • ความต้องการการดูแลสุขภาพในปัจจุบันจากกลุ่มโรคเรื้อรัง การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ รวมถึงการปรับสมดุลของวิถีชีวิตทำให้มีแนวโน้มความนิยมสูงขึ้น

SWOT	สถานการณ์การผลิตระดับปลายน้ำที่เชื่อมโยงกับการวิจัย
	ความต้องการของตลาดโลกต่อผลิตภัณฑ์ขมิ้นชันมีหลากหลายและมีรูปแบบใหม่ๆ (เช่น ด้านอวกาศ แก้วขวด ข้อ ด้านอนุมูลอิสระ ปรับสมดุล คลายเครียด ด้านสารพิษ ลดไขมันในกระแสเลือด บำรุงผิวหนัง ขมิ้นชัน ปกป้องเซลล์สมอง/แก้อาการซึมเศร้า) ลักษณะผลิตภัณฑ์อาจเป็น turmeric shot เป็นสารสกัดหรือจะปรุงแต่งเป็นน้ำผลไม้ โดยคำนึงถึงผลต่อสุขภาพ ทั้งไม่มีปัญหากับสิ่งแวดล้อมด้วย
การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat)	- นโยบายส่งเสริมการใช้สมุนไพรของประเทศยังขาดความชัดเจนในเรื่องเส้นทางการพัฒนาการผลิตเพื่อให้ยาสมุนไพรตอบสนองความต้องการใช้ของโรงพยาบาลในบัญชียาหลักแห่งชาติได้อย่างแท้จริง - การพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการผลิตภัณฑ์สมุนไพรในตลาดหลัก เช่น ยุโรป สหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ยา มีประเด็นเข้มงวดด้านกฎระเบียบมาตรฐาน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนานาน - สำหรับผู้ประกอบการแล้ว เห็นว่าเกณฑ์การรับรองยาสมุนไพรไทยมีความเข้มงวด มีขั้นตอนมาก ใช้เวลานาน และมีต้นทุนสูง - ผู้ประกอบการมีการทำผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้มาตรฐาน มีการปลอมเลข อย. ทำให้ผู้บริโภคเกิดความไม่มั่นใจในการใช้สมุนไพร - หน่วยงานสนับสนุนของรัฐที่เกี่ยวข้องไม่ได้มีแนวทางบูรณาการ/เชื่อมโยงกัน (เช่น กระทรวงสาธารณสุขสนใจเรื่องการออกฤทธิ์เป็นหลัก กระทรวงพาณิชย์สนใจเรื่อง การสร้างความแตกต่างของผลิตภัณฑ์)

ที่มา: ประมวลจากข้อมูลทุติยภูมิ และการสัมภาษณ์เชิงลึก

3) ยุทธศาสตร์การวิจัยขมิ้นชัน

หลังจากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการวิจัย ขมิ้นชันแล้ว ได้นำมาสร้างยุทธศาสตร์การวิจัย ขมิ้นชัน ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งในระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และ ปลายน้ำ แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีกลยุทธ์/ มาตรการ รวมถึงการแปลงยุทธศาสตร์เป็นโครงการ/ งานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การวิจัยขมิ้นชัน
วิสัยทัศน์
วิจัยและพัฒนาขมิ้นชันเพื่อตอบสนองความต้องการใช้อย่างยั่งยืน
พันธกิจ
1. วิจัยและพัฒนาขมิ้นชันตลอดห่วงโซ่อุปทานเพื่อตอบสนองต่ออุปสงค์ 2. สร้างมาตรฐานผลิตภัณฑ์ขมิ้นชันระดับสากลเพื่อการใช้ทั้งในและต่างประเทศ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี 3. พัฒนายาสมุนไพรขมิ้นชันด้วยผลประจักษ์ทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง 4. พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยขมิ้นชันเพื่อขยายผลสู่การใช้ประโยชน์อย่างแท้

ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชัน	
เป้าหมาย	
มุ่งให้การวิจัยมันชันมีการดำเนินการอย่างครอบคลุมทั้งระบบ และบูรณาการภายในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสร้างจุดแข็งและลดจุดอ่อนของการพัฒนามันชันโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี จนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนจริง	
ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ (ยุทธศาสตร์การวิจัย 3 ระดับ รวม 7 ยุทธศาสตร์)	
ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชันในระดับต้นน้ำ (2 ยุทธศาสตร์ 6 กลยุทธ์ 16 โครงการ/งานวิจัย)	
1. ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพการผลิตมันชันต้นน้ำ	
1.1 กลยุทธ์บริหารจัดการด้านสายพันธุ์มันชันเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีสารสำคัญสูง	
(1) โครงการงานวิจัยและพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปรับปรุงพันธุ์พืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	
(2) โครงการศึกษาการใช้เครื่องหมายดีเอ็นเอในการตรวจสอบสายพันธุ์พืช เพื่อการปรับปรุงพันธุ์พืชให้มีลักษณะดีตรงตามความต้องการของตลาด	
(3) งานวิจัยเชิงพื้นที่เพื่อพัฒนาสายพันธุ์มันชัน (area based/geographic plant เป็น GI) ให้ได้มันชันที่มีผลผลิตต่อไร่สูงและมีสารสำคัญสูง โดยใช้แนวทางมาตรฐานเทียบเคียง (benchmarking) และการเรียนรู้ข้ามพื้นที่	
(4) โครงการจัดทำฐานข้อมูลสายพันธุ์เพื่อพัฒนาศักยภาพการผลิต	
1.2 กลยุทธ์บริหารจัดการระบบการปลูกมันชันเพื่อควบคุมคุณภาพและลดต้นทุนการผลิต	
(5) งานวิจัยต้นแบบพื้นที่ที่มีศักยภาพในการเพาะปลูกเพื่อศึกษานาถการผลิตที่เหมาะสม การใช้พืชเสริมที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาดินเสื่อม นวัตกรรมการปลูกและการเก็บเกี่ยวที่ต้องใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และแก้ปัญหาต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐาน GAP, GHP	
(6) โครงการวิจัยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตสมัยใหม่รวมถึงการเกษตรกรรมเพื่อการลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต หรือรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	
(7) งานวิจัยชุดทดสอบอย่างง่าย (test kit) ที่มีประสิทธิภาพสูง ได้มาตรฐาน และมีความละเอียดในการตรวจปริมาณโลหะ	
(8) งานวิจัยชุดทดสอบอย่างง่าย (test kit) ที่ใช้ตรวจวัดค่าสารสำคัญที่ต้องการในระดับที่อ้างอิงได้	
1.3 กลยุทธ์จัดระบบการปลูกมันชันแบบ smart farming	
(9) งานวิจัยพัฒนาโปรแกรม/เทคนิคการให้น้ำตามความต้องการของมันชันโดยใช้ IT, AI เครื่องจักร ที่มีความแม่นยำสูงเข้ามาช่วยในการทำงานโดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม	
2. ยุทธศาสตร์สร้างมูลค่าให้มันชันต้นน้ำ	
2.1 กลยุทธ์ส่งเสริมการปลูกมันชันแปลงใหญ่ เพื่อการแปรรูปในภาคอุตสาหกรรม	
(10) โครงการศึกษานาถพื้นที่ในการปลูกมันชันแปลงใหญ่ที่เกิดการประหยัดต่อขนาดการผลิต	
(11) การวิจัยนวัตกรรมปลูกและการเก็บเกี่ยวที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแปลงใหญ่	

ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชัน	
2.2	กลยุทธ์พัฒนากลไกเชื่อมโยงผลผลิตต้นน้ำสู่กลางน้ำและปลายน้ำในรูปแบบที่เหมาะสม (12) โครงการศึกษา specification ของผู้รับซื้อมันชันรายใหญ่ อาทิ อินเดีย เพื่อย่นรอยกระบวนการจัดการและแนวทางการวางระบบเพื่อการนำมันชันสดไปสู่การสกัด (13) โครงการจัดการห่วงโซ่มูลค่าการปลูกมันชันโดยสามารถระบุแหล่งรับซื้อวัตถุดิบที่ชัดเจนสำหรับการทำสารสกัด (14) โครงการศึกษาการสร้างเครือข่ายความเชื่อมโยงมันชันต้นน้ำกับกลางน้ำและ/หรือปลายน้ำ เช่น contact farming, joint venture
2.3	กลยุทธ์สนับสนุนการปลูกมันชันแบบอินทรีย์เพื่อสนองต่อผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืน (15) งานวิจัยและพัฒนาวิธีการปลูกมันชันอินทรีย์โดยใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ (16) งานวิจัยตลาดเกษตรอินทรีย์ของมันชันในตลาดสำคัญที่มีความต้องการและมีมูลค่าเพิ่มสูง
ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชันในระดับกลางน้ำ (2 ยุทธศาสตร์ 5 กลยุทธ์ 11 โครงการ/งานวิจัย)	
3. ยุทธศาสตร์เพิ่มศักยภาพอุปทานมันชันกลางน้ำ	
3.1	กลยุทธ์พัฒนาเทคโนโลยีการสกัดที่สามารถเพิ่มมาตรฐานของสารสกัดมันชัน (1) งานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีการสกัดเพื่อเพิ่มปริมาณสารสกัด (เช่น การสกัดด้วย Carbon dioxide ที่ใช้กับ Super critical CO ₂ Fluid Extraction ขนาดเล็ก) (2) งานวิจัยพัฒนาสารสกัดให้มีการดูดซึมหรือมีชีวประสิทธิผลเพิ่มขึ้นด้วย knowhow สูงสุด หลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อนทางสิทธิบัตร (3) งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมทำให้สารสกัดออกฤทธิ์สม่ำเสมอในการ (consistency) เช่น ใช้นาโนหรือไมโครเทคโนโลยี ทำให้สารสกัดเป็นอนุภาค เพื่อควบคุมขนาด dose ได้
3.2	กลยุทธ์พัฒนาสารสกัดมันชันมาตรฐานพร้อมใช้เพื่อการต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ (4) โครงการวิจัยเพื่อการรับรองมาตรฐานสารสกัดมันชัน เพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน
3.3	กลยุทธ์ส่งเสริมการใช้ในประเทศโดยลดต้นทุนการผลิตสารสกัดมันชัน (5) งานวิจัยเพื่อลดต้นทุนในการสกัดสาร รวมถึงการเก็บรักษาสารสกัดที่สามารถคงคุณภาพและเพิ่มอายุการใช้งาน (6) โครงการศึกษาปัญหาอุปสรรคของกฎหมาย กฎระเบียบ ที่ทำให้อุตสาหกรรมการสกัดสารสำคัญจากสมุนไพรรวมทั้งมันชันมีต้นทุนสูง (7) โครงการวิจัยการนำกากมันชันและโอรีโอเรซินมาใช้ประโยชน์
4. ยุทธศาสตร์เพิ่มโอกาสทางการตลาดจากงานวิจัยมันชันกลางน้ำ	
4.1	กลยุทธ์สร้างเครือข่ายวิจัยเพื่อให้มีวัตถุดิบที่เป็นไปตามความต้องการใช้ประโยชน์ (8) โครงการศึกษาการจัดการห่วงโซ่มูลค่าการปลูกมันชันโดยระบุแหล่งรับซื้อวัตถุดิบกลางน้ำที่ชัดเจนสำหรับการทำผลิตภัณฑ์ปลายน้ำได้

ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชัน	
(9) โครงการการศึกษาการสร้างเครือข่ายความเชื่อมโยงมันชันกลางน้ำกับต้นน้ำและ/หรือปลายน้ำ เช่น contact farming, joint venture	
4.2 กลยุทธ์ศึกษาการประหยัลดต่อขนาดการผลิตสารสกัดมันชัน เพื่อหาทางเพิ่มโอกาสทางการตลาด	
(10) โครงการศึกษาความคุ้มค่าในการสร้างโรงงานสกัดสารขนาดใหญ่เพื่อให้บริการการสกัดสารตอบสนองความต้องการในประเทศ และพัฒนาสู่การส่งออก	
(11) โครงการพัฒนาเครื่องมือสกัดสารสำคัญของมันชันจาก lab scale ไปสู่ pilot scale/ industrial scale เพื่อเพิ่มโอกาสทางการตลาด	
ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชันในระดับปลายน้ำ (3 ยุทธศาสตร์ 6 กลยุทธ์ 12 โครงการ/งานวิจัย)	
5. ยุทธศาสตร์เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มันชันปลายน้ำ	
5.1 กลยุทธ์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากมันชันเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์เสริมอาหารที่ตรงความต้องการของตลาดโลกด้วยสรรพคุณเด่นของสาร curcuminoids โดยอยู่ในรูปแบบที่ทันสมัยและมีความหลากหลาย	
(1) งานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพ (efficacy) คุณภาพ และความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์เสริมอาหารมันชัน เช่น แคปซูลมันชัน ผงขงมันชัน เพื่อให้ได้มาตรฐานเทียบเคียงกับผลิตภัณฑ์คุณภาพของต่างประเทศ	
(2) งานวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์เสริมอาหารที่เป็น multi herb เพื่อเพิ่มสรรพคุณให้โดดเด่น ดึงดูดความต้องการของตลาด และยังคงคุณสมบัติของสารสกัดตามมาตรฐาน	
(3) งานวิจัยด้านผลิตภัณฑ์เสริมอาหารที่มีสรรพคุณใหม่ๆ ของมันชันโดยมีงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศรองรับ	
(4) งานวิจัยเพื่อขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ประเภท functional สรรพคุณที่มากกว่าอาหารปกติ เช่น ต้านอนุมูลอิสระ ต้านการอักเสบ ตามที่ตลาดโลกต้องการ	
5.2 กลยุทธ์พัฒนาการดูดซึมและชีวประสิทธิผลของมันชันเข้าสู่ร่างกายเพื่อให้ผลิตภัณฑ์เกิดประโยชน์มากขึ้น	
(5) งานวิจัยเพื่อเพิ่มสรรพคุณผลิตภัณฑ์ด้านการดูดซึมและชีวประสิทธิผล (bioavailability) ของสารสำคัญ และการออกฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ	
6. ยุทธศาสตร์พัฒนายาขมันชันเข้าสู่การใช้ประโยชน์ในการรักษาและดูแลสุขภาพ	
6.1 กลยุทธ์วิจัยตำรับยาการแพทย์แผนไทยที่มีมันชันกับสมุนไพรอื่น (multi herb) โดยการสร้างความเชื่อถือด้วยผลประจักษ์ทางวิทยาศาสตร์	
(6) โครงการจัดทำมาตรฐานยาขมันชันกับสมุนไพรอื่น ตามตำรับยาการแพทย์แผนไทย ซึ่งอยู่ในลักษณะของ multi herb	
(7) งานวิจัยเพื่อต่อยอดยาขมันชันจากยาตำรับ (tradition) เน้นด้าน scientific evidence เกี่ยวกับสรรพคุณที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการ และความปลอดภัยในการใช้ในคน (ทั้งภายในและภายนอก)	
(8) โครงการพัฒนาเทคโนโลยีรองรับการพัฒนายาขมันชันจากยาตำรับ (tradition) เพื่อให้เกิดการยอมรับในการใช้	

ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชัน	
6.2	กลยุทธ์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากมันชันเพื่อเป็นยาสมุนไพร (single herb) ที่ได้มาตรฐานเป็นและที่ยอมรับ เพื่อช่วยแก้ปัญหาโรคเรื้อรัง (NCDs) ตอบสนองความต้องการทั้งภายในและต่างประเทศ
(9)	งานวิจัยด้านการเพิ่มสรรพคุณทางยาของมันชันเพื่อการขึ้นทะเบียนยาแผนปัจจุบัน เป็นการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อช่วยแก้ปัญหาโรคเรื้อรัง NCDs
(10)	โครงการศึกษาความคุ้มค่าของการจัดตั้งหน่วยงาน/ศูนย์วิจัยด้านต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ยาสมุนไพร รวมทั้งมันชันที่กำลังขยายตัว
7. ยุทธศาสตร์เพิ่มโอกาสทางการตลาดจากงานวิจัยมันชันปลายน้ำ	
7.1	กลยุทธ์ต่อยอดสรรพคุณทางยาของมันชันจากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเพื่อการขึ้นทะเบียนยาแผนปัจจุบัน
(11)	งานวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์มันชันต่อยอดจากงานวิจัยเดิม โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันที่ตอบสนองความต้องการของตลาดได้ดีขึ้น
7.2	กลยุทธ์ศึกษาความต้องการของตลาดผลิตภัณฑ์มันชันในต่างประเทศ เจือนไซ และโอกาสการเข้าสู่ตลาด
(12)	โครงการศึกษาตลาดผลิตภัณฑ์มันชันในประเทศที่เป็นตลาดสำคัญ เช่น สหภาพยุโรป สหรัฐอเมริกา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ยุทธศาสตร์การวิจัยมันชันดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยมันชันสู่การปฏิบัติ ต้องให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับของห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญคือเกษตรกรซึ่งเป็นผู้ผลิตต้นน้ำ เพราะคุณภาพของผลผลิตต้นน้ำเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการเพิ่มมูลค่าในห่วงโซ่อุปทาน

2. ควรนำงานวิจัยที่มีอยู่แล้วมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มเติมด้วยการสนับสนุนทุนวิจัยที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างครบวงจร เพื่อสร้างเสถียรภาพในการปลูกได้มากขึ้น และให้การปลูกมีความคงที่ในด้านผลผลิตที่ได้รับ และมีสารสกัดที่สม่ำเสมอ โดยระบบการปลูกต้องเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาภาคเกษตรกรรม ซึ่งเน้นการวิจัยการเกษตรกรรมผสมผสานกับการเกษตรแบบ

ทันสมัยที่นำเทคโนโลยีวิศวกรรมและการเกษตรเทคโนโลยีชีวภาพ และปัญญาประดิษฐ์ มาใช้เพิ่มศักยภาพการปลูกและการเก็บเกี่ยว

3. แนวทางการผลักดันการทำงานวิจัยในระดับต้นน้ำ ควรมุ่งสร้างความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างหน่วยงานให้ทุนกับหน่วยงานรัฐด้านส่งเสริมการเกษตร เพื่อให้สามารถแปลงปัญหาการเพาะปลูกต้นน้ำมาเป็นงานวิจัยที่สอดคล้อง เพื่อหาคำตอบ และแปลงงานวิจัยกลับสู่การปฏิบัติและขยายผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีแนวทางและกระบวนการชัดเจน สามารถนำผลไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้กับเกษตรกรต้นน้ำได้

4. ควรสนับสนุนงานวิจัยระดับชุมชน/ท้องถิ่นในระดับต้นน้ำ ให้เกษตรกรที่มีศักยภาพผันตัวเป็นนักวิจัยได้ โดยมีพี่เลี้ยงจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องหรือนักวิจัยด้านการเกษตรเข้าร่วมการวิจัย เพื่อตอบโจทย์ปัญหาอย่างแท้จริง หรือสนับสนุนโครงการวิจัยแบบบูรณาการโดยจับคู่

เกษตรกร นักวิจัยในชุมชน และนักวิชาการของหน่วยงานที่มีบทบาทส่งเสริมเกษตรกร นอกจากนั้นต้องมีฝ่ายที่นำเอางานวิจัยระดับต้นน้ำกลับมาใช้ประโยชน์ในโครงการวิจัย ต่อยอดเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการผลิตในระดับต้นน้ำไปสู่กลางน้ำ และ/หรือปลายน้ำที่เป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชน

5. เพื่อให้การตลาดเป็นจุดเริ่มต้นของพัฒนาการผลิตที่เริ่มจากระดับต้นน้ำที่ชัดเจน ควรมีการมองภาพจากความต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีอุปสงค์เป็นตัวตั้ง ย้อนกลับมาที่การมีวัตถุดิบที่ได้มาตรฐานตอบสนองการผลิตในระดับกลางน้ำและปลายน้ำ เกิดการผลักดันต่อจนถึงขั้นการตลาด ซึ่งอาจจะอยู่ในโครงการเดียวกันหรือทำต่อเนื่องในอีกโครงการหนึ่ง กล่าวคือควรมีส่วนของการขยายผลหรือเห็นภาพของการขยายผลที่ชัดเจน

6. การวิจัยในระดับกลางน้ำต้องให้ความสำคัญแก่การพัฒนาสารสกัดที่มีมาตรฐานเทียบเคียงได้กับมาตรฐานที่ภาคเอกชนต้องการใช้ ซึ่งมักใช้วิธีนำเข้าสารสกัด เพราะแสดงถึงอุปสงค์ด้านคุณภาพที่แท้จริงของสารสกัดที่ต้องการใช้ ดังนั้นจึงต้องปิดช่องว่างข้อบกพร่องของสารสกัดภายในประเทศ ที่นอกจากเรื่องมาตรฐานแล้ว คุณภาพและความหลากหลายของสารสกัด ต้นทุนหรือราคา ก็นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ การสนับสนุนในลักษณะนี้ทำได้โดยการจัดการเชิงอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาสารสกัดจากวัตถุดิบต้นน้ำ โดยการ fix สายพันธุ์เพื่อกำหนด specification ของวัตถุดิบและของสารสกัด แยกเป็นกลุ่มประเภท (categories) และออกประกาศเพื่อเป็นมาตรฐานอุตสาหกรรม โดยสำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม (สมอ.) กับกรมวิทยาศาสตร์บริการ และการสร้างมาตรฐานสารสกัดพร้อมใช้ที่ระบุปริมาณสารสกัดชัดเจน

7. ศึกษาแนวทางดำเนินการที่เป็นเลิศ (best practice) ที่มีอยู่จากการพัฒนาโดยนักวิจัยและปรากฏผลแล้วว่าเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมสารสกัดสมุนไพรไทย นำมาขยายผลในลักษณะจากห้องปฏิบัติการสู่ขนาดอุตสาหกรรมจากขนาดเล็กไปสู่ขนาดกลางและใหญ่ หรือเพิ่มจำนวนการดำเนินงาน

8. เพื่อให้พัฒนาสารสกัดได้ในราคาถูกจากการประหยัดต่อขนาดการผลิต แต่การลงทุนโดยภาคเอกชนมีความเสี่ยงสูงจากระยะเวลาคืนทุน รัฐบาลจึงควรส่งเสริมโดยเข้ามาดำเนินการด้านตลาดให้ต่อเนื่อง และสร้างกลไกการร่วมใช้เครื่องมือ ซึ่งอาจมีการลงทุนร่วมกับภาคเอกชนโดยใช้สถาบันทางด้านการวิจัยที่มีอยู่แล้ว จัดระเบียบการใช้เครื่องมือ/เทคโนโลยี ให้ผู้ประกอบการทุกขนาดการผลิตเข้าถึงได้อย่างแท้จริง

9. การวิจัยและพัฒนาตำรับยาเข้มข้นนั้น ต้องมีการพิสูจน์โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์เพื่อควบคุมวัตถุดิบของตำรับ ซึ่งต้องการนักวิจัยที่มีองค์ความรู้ในด้านแพทย์แผนไทยและเภสัชศาสตร์ เพื่อวิจัยตำรับยาให้แข็งแรง รวมไปถึงการมีนักวิจัยการตลาดเข้าร่วมทำงานเพื่อนำสิ่งที่ได้จากการวิจัยไปสู่การต่อยอด

10. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ปลายน้ำ ควรเร่งส่งเสริมการวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เข้าสู่ตลาดได้ง่ายกว่าในเชิงของกฎระเบียบและศักยภาพการแข่งขัน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร เครื่องดื่มเสริมสุขภาพ (functional drink) โดยเพิ่มศักยภาพเรื่องมาตรฐานการผลิต อาทิ การทราบแหล่งที่มา ตรวจสอบกระบวนการผลิตย้อนหลังได้ การร่วมมือกับสถาบันวิจัยต่างๆ ในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดต่างประเทศ ที่เน้นผลิตภัณฑ์ที่มีความยั่งยืนทางธรรมชาติ และให้

ความสำคัญแก่การวิจัยด้านบรรจุภัณฑ์ที่มีสรรพคุณ บ่งชี้ที่น่าเชื่อถือและทันสมัยเพื่อให้สามารถดึงดูด กลุ่มผู้บริโภคที่ชัดเจนได้

11. งานวิจัยทุกเรื่องที่อาจพัฒนาต่อยอดได้ ถึงผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการดูแลรักษาโดยเฉพาะใช้ โรงพยาบาล และการเข้าสู่บัญชียาหลักให้แพทย์สั่ง จ่ายได้นั้น จะต้องสร้างความเชื่อถือให้กับแพทย์โดย ให้แพทย์เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย อย่างน้อยใน บางส่วนของกระบวนการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วน ของการทดสอบผล และอาจจะมีการขยายผลให้บุคลากร ทางการแพทย์ได้ทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ด้วย

12. สนับสนุนให้มีโครงการเพื่อผลักดัน มาตรฐานสมุนไพรไทย ไม่ว่าจะเป็นวัตถุดิบ สารสกัด และผลิตภัณฑ์แปรรูป ให้มีมาตรฐานในระดับสากล เช่น WHO, สหรัฐอเมริกา (US Pharmacopeia), สหภาพยุโรป (European Pharmacopeia) โดยมี เป้าหมายเพื่อทำการค้า แต่ที่ผ่านมายังไม่มีการ จัดการในเรื่องนี้อย่างชัดเจน ขาดหน่วยงานที่เข้ามา ดูแลจัดการ ดังนั้นการดำเนินการต้องเป็นในเชิงรุก มี การประสานความร่วมมือกับประเทศเป้าหมาย เพื่อให้รายชื่อมาตรฐานสมุนไพรไทยไปอยู่ในรายชื่อ มาตรฐานสมุนไพรของประเทศนั้นๆ และต้องมีการ ประสานเชื่อมต่อหน่วยงานที่มีบทบาทอย่างเป็นทางการ รุปธรรม มีการถอดบทเรียนหรือศึกษาจากต้นแบบ ของประเทศที่ทำในเรื่องนี้ได้ดี เช่น จีน ซึ่งได้นำ มาตรฐานสมุนไพรบางชนิดเข้าสู่มาตรฐานของ ประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรป การตรวจ เอกลักษณ์สมุนไพรหากทำเป็นระบบจะเป็น ประโยชน์ต่อการส่งออกด้วย เพราะต่างประเทศจะ กำหนด specification ตามความต้องการของผู้ใช้ อาทิ ความชื้น ความเข้มข้นของสารสกัด ทำให้การ พัฒนาสารสกัดเพื่อส่งออกต้องทำ specification โดยนำ monograph ขมิ้นชันที่ทำมาตรฐานไว้แล้ว

ในตำรับยาสมุนไพรไทยมาศึกษาว่าตรงกับกติกาสากลของการทำ monograph หรือไม่อย่างไร เพื่อเสนอต่อประเทศที่ต้องการสร้างตลาดให้ยอมรับก่อน จะเตรียมตัวเปิดการค้าต่อเนื่อง เนื่องจากการค้าอิง กับกฎเกณฑ์และมาตรฐาน จึงต้องทำมาตรฐานให้ สอดคล้องก่อน รัฐบาลต้องสนับสนุนเป็นแรงเสริม ความเข้มแข็งให้เอกชนอยู่รอด โดยไม่ไปแข่งขันกับ ผู้ประกอบการเอกชน

13. จัดกลุ่มงานวิจัยในรอบเวลาเดียวกันให้ เชื่อมต่อกันได้หรือทำคู่ขนานกันแล้วจะทำให้ผลักดัน งานวิจัยเชิงพาณิชย์ให้เกิดขึ้นได้เร็ว อีกทั้งทำให้เกิด การแลกเปลี่ยนกันระหว่างกระบวนการวิจัย เนื่องจากอาจจะมีส่วนที่คาบเกี่ยว มีข้อค้นพบ บางอย่างที่เราควรเรียนรู้ร่วมกันเพื่อช่วยในการ แก้ปัญหา โดยจัดผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มโครงการ ในลักษณะเช่นนั้น

14. ขมิ้นชันเป็นสมุนไพรที่ได้รับการ ส่งเสริมในระดับชาติ จึงมีงานวิจัยเกิดขึ้นจำนวนมาก งานวิจัยส่วนใหญ่ยังนำมาพัฒนาต่อยอดได้ในเชิง พาณิชย์ไม่ได้ หากมีการทบทวนงานวิจัย จัดกลุ่ม งานวิจัย และให้ภาพของผลลัพธ์ปลายทางของ งานวิจัยทั้งหมดให้ชัดเจน จะทำให้เกิดโอกาสการ พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ลดงานวิจัยซ้ำซ้อนได้

15. การสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนา ผลิตภัณฑ์ขมิ้นชัน ควรกำหนดระยะเวลาของการ ทำงานให้เหมาะสม เนื่องจากโครงการวิจัยบางด้าน ใช้ระยะเวลายาวนาน บางด้านใช้ระยะเวลานาน บาง โครงการมีลักษณะที่ต่อเนื่อง เช่น งานวิจัยเพื่อ พัฒนาผลิตภัณฑ์ยาที่ต้องดำเนินการไปถึงขั้นการ ทดลองในมนุษย์ การกำหนดระยะเวลาให้ทุนการ วิจัยต้องไม่เร่งรัด หากมีเวลาสั้นเกินไปจะทำให้การ วิจัยไม่ครบวงจรต่อยอดผลจากการวิจัยได้ยาก

16. สนับสนุนโครงการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อการอำนวยความสะดวกให้แก่การพัฒนาการวิจัยสมุนไพรขึ้นชั้น เช่น บรรจุภัณฑ์ในการเก็บรักษา จัดตั้งหน่วยงานที่จำเป็นเพิ่มเติม โครงการผลิตเครื่องมือ/อุปกรณ์เพื่อสร้างศักยภาพการผลิต โครงการขยายผลสัตว์ทดลอง เป็นต้น

17. สนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูลวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมุนไพรขึ้นชั้น อย่างครบวงจรต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยให้อยู่ในแหล่งเดียวกัน มีความสมบูรณ์ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ให้เข้าถึง ได้เพื่อประโยชน์ต่อการสืบค้น การอนุรักษ์ คຸ້ມครอง เผื่อระวัง การต่อยอด การดูแลสุขภาพ และการส่งเสริมเศรษฐกิจ ไม่ควรละเลยฐานข้อมูลบางด้าน เช่น องค์ความรู้จากหมอพื้นบ้าน/ปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อเก็บสูตรสำหรับการพัฒนาตำรับยาสมุนไพร

18. รัฐควรสนับสนุนการเข้าถึงงานวิจัยที่จดทะเบียนสิทธิบัตร/ทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้ นักวิจัยและผู้ประกอบการเข้าถึงได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยในระดับประเทศ ให้เกิดงานวิจัยต่อยอดและการทำผลิตภัณฑ์สมุนไพรสู่เชิงพาณิชย์ ทำนองเดียวกันการสนับสนุนด้านการจดสิทธิบัตรในระดับสากลก็เป็นอีกเงื่อนไขสำคัญในการปกป้องการวิจัยของนักวิจัยไทย เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูงในการจดสิทธิบัตรสากล

19. หน่วยงานรัฐควรปรับปรุงระบบการจัดประเภทผลิตภัณฑ์ยาจากสมุนไพรให้ขึ้นทะเบียนได้ก่อนในช่วงระหว่างการวิจัย เพื่อลดความเสี่ยงจากการขึ้นทะเบียนยาจากสมุนไพร พร้อมระบุแนวทางวิชาการและเอกสารหลักฐานที่ต้องใช้ในการขึ้นทะเบียนตำรับยา รวมทั้งแก้ไขกฎระเบียบหรือข้อกำหนดต่างๆ ในการขึ้นทะเบียนยาสมุนไพร ให้สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมของรัฐที่ต้องการให้ใช้

ผลิตภัณฑ์สมุนไพรกันอย่างหลากหลาย โดยอาจจะอ้างอิงข้อมูลตามบัญชียาหลักแห่งชาติ

20. มีการบูรณาการหน่วยงานสนับสนุนการวิจัย ได้แก่ หน่วยงานให้ทุนในทุกระดับห่วงโซ่การพัฒนาสมุนไพร อาทิ การเกษตร อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม แพทย์และสาธารณสุข รวมถึงหน่วยงานวิจัยต่างๆ เข้าด้วยกันสำหรับการวิจัยขึ้นชั้นที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายปลายทางถึงขั้นการตลาด เพราะการพัฒนาแบบต่างฝ่ายต่างทำ โดยปราศจากการเชื่อมต่อโครงการระหว่างกันหรือไม่มีการส่งไม้ต่อกัน นอกจากอาจจะทำให้งานวิจัยบางส่วนทับซ้อนกันแล้ว ยังไม่สามารถสร้างผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

21. การวิจัยและพัฒนาภายใต้แผนยุทธศาสตร์การวิจัยขึ้นชั้น ต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่ ส่งเสริมอุตสาหกรรมสมุนไพร ผ่านการดำเนินงานตามแผนแม่บทว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพรปี 2560-2564 รวมถึงแผนแม่บทฯ ฉบับต่อไป และการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขที่ส่งเสริมให้โรงพยาบาลและสถานพยาบาลใช้สมุนไพรทดแทนการนำเข้ายาแผนปัจจุบันมากขึ้น โดยเพิ่มรายการสมุนไพรเข้าไว้ในบัญชียาหลักแห่งชาติ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าตลาดผลิตภัณฑ์ดูแลสุขภาพที่ใช้สมุนไพรเป็นวัตถุดิบการผลิตจะเติบโต ส่งผลให้เกิดความต้องการขึ้นชั้นในเชิงทางแพทย์เพื่อการรักษาที่สามารถแข่งขันในตลาดกับยาแผนปัจจุบันได้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสทางการตลาดให้แก่ผู้ผลิตขึ้นชั้น

สรุปผลการวิจัย

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่จัดทำครอบคลุมห่วงโซ่อุปทานทั้งระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ รวมทั้งสิ้น 7 ยุทธศาสตร์ ซึ่งแต่ละยุทธศาสตร์ประกอบด้วยกลยุทธ์และโครงการ/งานวิจัยที่ควร

ได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์
ขึ้นชั้นให้เติบโตอย่างยั่งยืน สำหรับข้อเสนอแนะเชิง
นโยบายก็ครอบคลุมการวิจัยทุกระดับตั้งแต่ต้นน้ำคือ
การปลูก กลางน้ำคือการสกัดสารสำคัญ และปลาย
น้ำคือการแปรรูปผลิตภัณฑ์

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้มาจากงานวิจัยที่ได้รับทุน
สนับสนุนของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร
(องค์การมหาชน) หรือ สวก. จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้
รวมถึงขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิของ สวก. และผู้ให้
ข้อมูลหลักทุกท่าน ที่ให้ความรู้และคำแนะนำที่เป็น
ประโยชน์ ทำให้งานวิจัยบรรลุผลและเกิดประโยชน์
ต่อวงการวิจัยขึ้นชั้นอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2560). *ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สืบค้นจาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171121-moac-thailand-4.pdf>
- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *แผนแม่บทแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนาสมุนไพร ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้นจาก <https://www.dtam.moph.go.th/images/download/dl0021/MasterPlan-Thaiherb.pdf>
- กฤษณ์ พงศ์พิรุฬห์, ราริยา จิรณานวัณน์ และภานุพงษ์ ภูตระกูล. (2562). สถานการณ์การวิจัยสมุนไพรไทย: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและข้อเสนอเชิงนโยบาย. *วารสารการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก*, 17(2), 292-304.
- ชญา พิศาลพงศ์. (2563). *การประเมินข้อมูลการวิจัยทางคลินิกของขึ้นชั้นและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอแนวทางการวิจัยขึ้นชั้นในอนาคต* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร.
- พนารัช ปรีดากรณ์, เต็มธรรม สิทธิเลิศ, สุภาวดี เหล่าฤทธิรัตน์, ลลิตา ปรีดากรณ์ และ แพรดาว พุพานิชย์พฤษ. (2563). *ยุทธศาสตร์การวิจัยการเกษตรรายสินค้า: ขึ้นชั้นและบัวบก* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร.
- สุรพจน์ วงศ์ใหญ่. (2555). *บทวิเคราะห์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเตรียมความพร้อมภาคอุตสาหกรรมสมุนไพรไทยเข้าสู่ ASEAN Harmonization* (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2561). *โครงการศึกษาโอกาสทางการตลาดสมุนไพรไทยเป้าหมาย* (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- Humphrey, A. (2005). *SWOT Analysis for Management Consulting*. USA: Stanford Research Institute Alumni Newsletter (SRI International).
- Imaizumi, A. (2015). Highly Bioavailable Curcumin (Theracurmin): Its Development and Clinical Application. *PharmaNutrition*, 3(4), 123-130.
- Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands. (2020). *The European market potential for curcuma longa (turmeric)* (Database on the Internet). Retrieved from <https://www.cbi.eu/market-information/spices-herbs/curcuma/market-potential>

- Nguyen, L., Duong, L. T., and Mentreddy, R. S. (2019). The U.S. import demand for spices and herbs by differentiated. *Journal of Applied Research on Medicinal and Aromatic Plants*, 12, 13-20.
- Smith, T., Gillespie, M., Eckl, V., Knepper, J., and Reynolds., C. M. (2019). Market Report. *HerbalGram the Journal of the American Botanical Council*, 123, 62-73.

การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Creative School Administration of Schools Administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

มลกาญจน์ มาตแมน¹, วรชัย วิภูอุปโภค²

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม¹, วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม²

Monlagan Matman¹, Vorachai Viphoouparakhot²

Graduate student, Master of Education in Educational Administration, Siam Technology College¹, Siam Technology College²

E-mail: Vorachaiv@siamtechno.ac.th^{1, 2}

Received: March 3, 2021; Revised: May 5, 2021; Accepted: 15, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหารสถานศึกษาแบบใหม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ กลับจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 297 คน พบว่า ภาพรวมของการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับดี ผลการประเมินแต่ละด้าน ใน 5 ด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ 1) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ และ 5) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร โดยความร่วมมือจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ABSTRACT

The aim of this research was to study the creative school administration of school administrators that allowed teachers, students, parents and communities to participate in school

management. From the analysis of data obtained from the administered questionnaires with the sample of 297 teachers in educational institutions under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area, Area 2, it was found that the creative school administration of school administrators was at good level overall. Each of the 5 aspects of creative school administration was also at good level. They were: 1) Developing an environment that promotes working and learning which obtained the highest mean score, 2) Building an educational institution as a learning community, 3) Inspiration 4) Engaging teachers to participate in creative management, and 5) Encouraging teamwork in collaboration with stakeholders. An In-depth interview was conducted with 8 school administrators about the creative school administration, It was suggested that the school administrators employ the principles of participation, collaborating with all stakeholders. School administrators must change the organizational culture by working collaboratively with teachers, students, family and community for creative school management, utilizing creative ideas from all concerned.

Keywords : creative school administration, office of primary educational service area

บทนำ

การขับเคลื่อนให้ประเทศไทยก้าวไปสู่เป้าหมายตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Education) เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีกระบวนการสำคัญคือ บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา ตามที่ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2559) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมคิดของผู้ได้บังคับบัญชา

Avalos (2011) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีทักษะและบทบาทในการบริหารโรงเรียนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์ต้องมีดังนี้ 1) เป็นนักสร้างสรรค์มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง 2) เป็นนักการสื่อสารด้วยการแบ่งปันข้อมูลผ่านในทุกช่องทางที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด 3) เป็นนักคิดวิเคราะห์ โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ Camburn and Han (2015) ผู้บริหารโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีคุณลักษณะ คือ 1) ความสามารถในการ

การสร้างแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อผู้ที่ทำงานร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต ส่งเสริมทักษะในยุค 4.0 ต้องรู้และฝึกให้มีความคิดสร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรณ์นวัตกรรม 2) สร้างชุมชน ด้วยการประสานเชื่อมโยงเครือข่ายที่เหมาะสม ด้วยวิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับทุกฝ่ายได้เชื่อมโยงต่อกับคนอื่นที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญซึ่งที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย 3) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ โดยผู้บริหารต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน 4) สร้างพลังเชิงบวก ด้วยการสร้างหลักการในเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับผู้เรียน ครูและผู้ปกครองให้รับรู้คุณค่า ด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น ขณะที่ Zhu (2010) กล่าวถึง การบริหารโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีนโยบายเชิงวัฒนธรรมในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันมีการจัด โครงสร้างโรงเรียนให้เป็นรูปแบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้มีความสามัคคี จะต้องเปลี่ยนจากการแข่งขันกับผู้อื่นเป็นการอยู่ร่วมกันและต้องเปลี่ยนแนวความคิดจากควบคุมเป็นอยู่ร่วมกันให้ได้ ขณะเดียวกัน Salter (2017) กล่าวว่าการบริหารที่สร้างสรรค์ในโรงเรียนประถมศึกษาของออสเตรเลียพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทมากกว่าการเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นจากการต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารงานได้ตลอดเวลา ขณะเดียวกันการมีองค์ความรู้เชิงลึกช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างสร้างสรรค์ด้วยการมีนโยบายและวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอและผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องพัฒนานตนเองอยู่เสมอ

ธีระ รุญเจริญ (2553) มองภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหลักการบริหารงานสมัยใหม่ในการมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมคิดในการทำงานร่วมกันของครูและผู้ได้บังคับบัญชาในโรงเรียน มีการจัดการบริหารที่ดีโดยมีเทคนิควิธีการที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพได้ตามเป้าหมายและความคาดหวังของชุมชน สังคม และประเทศชาติ การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นแนวทางใหม่ในการบริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ความสามารถสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการดำเนินงานลักษณะการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหาร 2) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ 3) ด้านการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและ 5) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น วรชัย วิภูอุปโภคตร (2564) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยุค 4.0

จะมีการเพิ่มคุณภาพในทุกภารกิจ ทั้งการเรียน การสอน การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เองตลอดชีวิต จึงต้องมีการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่มีเป้าหมายหลักประกอบด้วย 1) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษานำไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

โดยองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้มาจากการสังเคราะห์จาก

Bennis (2002) อีระ รุญเจริญ (2553 น.7-8) กัลยา รัตน์ อีระรัตน์ชัยกุล (2558 น.252) โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560) วรชัย วิภูอุปโคตรและคณะ (2562 น.48) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหาร 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ 3) การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยทั้ง 5 ด้าน ได้มาจากการสังเคราะห์ค่าความถี่ที่มีค่าตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารอย่างสร้างสรรค์

รายการ	Bennis (2002)	อีระ (2553)	กัลยา รัตน์ (2558)	โสภิตา (2558)	ไพฑูรย์ (2560)	วรชัย (2562)	ความถี่
การมีวิสัยทัศน์	✓				✓		2
การมุ่งความสำเร็จ	✓			✓			2
การสร้างความสุขและท้าทาย		✓			✓	✓	3
การให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ		✓	✓	✓	✓	✓	5
การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้		✓	✓	✓	✓	✓	5
การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ			✓		✓		2
การกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิด		✓			✓	✓	3
การทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือ		✓	✓	✓		✓	4
การให้ความไว้วางใจ	✓			✓			2
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้		✓	✓	✓	✓	✓	5
การมีความยืดหยุ่น	✓	✓	✓				3
การสร้างแรงบันดาลใจ		✓	✓		✓	✓	4

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยด้วยการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้บริหารสถานศึกษา คัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลหรือมีผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์ด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ได้องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ที่มีค่าความถี่สูงสุด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหาร ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ ด้านการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 297 คน และตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาในการสัมภาษณ์แบบเจาะจง จำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลพื้นฐานแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มเครือข่าย ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหาร 2) ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ 3) ด้านการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 5) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมคำถาม 25 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยกำหนดช่วงคะแนน ให้มีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคำนวณหาค่า IOC เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากรและตัวอย่าง

โดยกำหนดขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกเป็นผู้บริหาร 61 คน ครู 1,316 คน รวมเป็นจำนวน 1,377 คน

2. ตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,316 คน โดยกำหนดตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) ได้ตัวอย่างจำนวน 297 คน ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 8 คน คัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ได้รับ

รางวัลหรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มเครือข่ายละ 1 คน จาก 8 กลุ่มเครือข่าย โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) ด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

วิธีการรวบรวมข้อมูล

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถาม 2 วิธี คือ รับส่งด้วยตนเอง และแนบ QR CODE ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งผ่านทาง Google Form ได้ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างตรงตามเวลาที่กำหนด ได้แบบสอบถามคืนมาและสมบูรณ์จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายผู้บริหาร และส่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และทางโทรศัพท์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมายโดยมีการจดบันทึก และ บันทึกเทปเสียง ขณะสัมภาษณ์จะสรุปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อยืนยันคำให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งทางระบบออนไลน์และในรูปแบบเอกสาร พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

2. นำแบบสอบถามดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

2.1) วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.2) วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (*M*) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ซึ่งแปลความหมายช่วงระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในประเด็นสำคัญตามตัวแปรด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เพื่อหาค่าความถี่ของข้อมูลและจัดอันดับและรวบรวมแนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษา

จากแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหาร ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ ด้านการสร้าง

สถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 297 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน และเป็นเพศชายจำนวน 48 คน มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 216 คน สูงกว่าปริญญาตรี 81 คน มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 193 คน มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 61 คน และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 3 คน มีประสบการณ์ในการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดี ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีที่สุดคือ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ และด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต

การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการบริหารอย่างสร้างสรรค์			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. การให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหารอย่างสร้างสรรค์	3.78	0.67	ดี	4
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้	4.10	0.64	ดี	1
3. การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.99	0.56	ดี	2
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.89	0.55	ดี	3
5. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.61	0.60	ดี	5
รวม	3.87	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ระดับดี ($\bar{X}=3.87$) พิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ อยู่ระดับดี ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ระดับดี ($\bar{X}=3.99$) การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ระดับดี ($\bar{X}=3.89$) การให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ อยู่ระดับดี ($\bar{X}=3.78$) และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ระดับดี ($\bar{X}=3.61$) ตามลำดับ

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม

จากผู้ให้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า เพศชาย 5 คน และเพศหญิง 3 คน มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 7 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 1 คน มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป 6 คน มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 ปีถึง 10 ปี 3 คน

2. ผลการวิเคราะห์ผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ที่มีแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) และมีผลงานการบริหารเป็นที่ประจักษ์

ประเด็นคำถาม	ข้อเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์
1. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	• ผู้บริหารทุกคนยกประเด็นปัจจัยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้ - ผู้บริหารต้องเปิดรับความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอและรับผิดชอบงาน กิจกรรมด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ คำชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเชิงบวก - ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี วัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงลดความขัดแย้งในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานช่องว่างของหน่วยงาน ประสานความสัมพันธ์โดยการทำความเข้าใจครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และมีความยุติธรรมในทุกเรื่อง รวมถึงความจริงใจ - ผู้บริหารต้องมีการสั่งงานไม่ว่าจะในรูปแบบวาจา หรือหนังสือสั่งการ โดยเน้นให้ครูต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องมีการกำหนดเป้าหมายของทีมไปในทิศทางเดียวกัน และต้องคอยกระตุ้น ให้กำลังใจและคอยดูแลช่วยเหลือ และพร้อมในการเป็นผู้รับฟังที่ดี มองปัญหาให้เป็นความท้าทาย • ผู้บริหาร 5 ใน 8 คน กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ได้นั้น ต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการทำงานของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน เพราะความสร้างสรรค์จะเกิดจากแนวคิดของผู้ร่วมงานทุกคนที่ต้องมาช่วยกันคิด ช่วยกันทำ
2. แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	• ผู้บริหารทุกคนยกประเด็นปัจจัยในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้ - บริหารสถานศึกษาโดยยอมรับฟังความคิดเห็นของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนกับการจัดการศึกษา เปิดโอกาสและให้โอกาสในการซักถาม ชี้แนะ แนวทางในการบริหารงาน - ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และให้กำลังใจ เสริมแรง ยกย่อง มอบเกียรติบัตร เชิดชูผู้ที่ปฏิบัติดี ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับการยกย่องก็ให้คำแนะนำในทางบวก - ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูเป็นครูมืออาชีพ ไม่ใช่แค่อาชีพครู - ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ มุ่งมั่นและมีความเพียรพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษา ไม่ปล่อยให้เป็นไปตามยถากรรม

ประเด็นคำถาม	ข้อเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์
	- มีการสนับสนุนให้ครูทำรายงานความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ และทำอย่างต่อเนื่อง • ผู้บริหาร 3 ใน 8 คน กล่าวว่าแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์นั้น จะสำเร็จได้ ผู้บริหารเป็นตัวละครสำคัญในการจะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้บริหารจะเป็นตัวคอยขับเคลื่อนงานด้านการบริหาร การตัดสินใจ ถ้าผู้บริหารไม่ยึดหลักการมีส่วนร่วม การเปิดใจรับฟัง การให้โอกาส การเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมพัฒนาสถานศึกษาก็จะไม่สามารถพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ได้เลย ผู้บริหารต้องมีการมอบอำนาจให้ครูได้แสดงความสามารถ โดยผู้บริหารต้องคอยเป็นคนให้คำชี้แนะ และส่งเสริม คอยดูแลอยู่ห่าง ๆ เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานของครู ผู้บริหารต้องคอยประคองให้กำลังใจ เป็นผู้รับฟังที่ดี

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อส่งผลให้ครูได้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ โสภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ในภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

พรทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี

เขต 3 พบว่า ผู้บริหารต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ และต้องกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเอง รวมถึงเรียนรู้สิ่งใหม่ และสร้างการร่วมคิดร่วมทำให้เกิดขึ้นในองค์กร และสอดคล้องกับ วรชัย วิภูอุปโภคตร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ พบว่า การบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หัวใจสำคัญคือการสร้างบรรยากาศและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและการเรียนรู้ และสอดคล้อง และสอดคล้องกับ Dorothy (2001) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา พบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจ ในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ

ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Sternberg (2006) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารอย่างสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ ความคิดของตน และบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานและพัฒนาตนเอง

2. แนวทางในการการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 1) ผู้บริหารต้องเปิดรับความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอและรับผิดชอบงาน กิจกรรมด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องเป็นคนคอยให้คำแนะนำ คำชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องไปในเชิงบวก 3) ผู้บริหารมุ่งสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี วัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงลดความขัดแย้งในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานช่องว่างของหน่วยงาน ประสานความสัมพันธ์โดยการทำความเข้าใจในตัวของแต่ละบุคคล และมีความยุติธรรมในทุกเรื่อง รวมถึงความจริงใจ ผู้บริหารต้องมีการสั่งงานไม่ว่าจะในรูปแบบวาจา หรือหนังสือสั่งการโดยเน้นให้ครูต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) ผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายของทีมไปในทิศทางเดียวกัน และต้องคอยคิดเห็นของครูหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะ

กระตุ้น ให้กำลังใจและคอยดูแลช่วยเหลือ และพร้อมเป็นผู้รับฟังที่ดี มองปัญหาเป็นความท้าทาย

2.2 แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ผู้บริหารต้องเปิดรับความคิดเห็นของครู ผู้ปกครอง หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอและรับผิดชอบงาน กิจกรรมด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องเป็นคนคอยให้คำแนะนำ คำชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ไปในเชิงบวก ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี วัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงลดความขัดแย้งในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานช่องว่างของหน่วยงาน ประสานความสัมพันธ์โดยการทำความเข้าใจในตัวของแต่ละบุคคล และมีความยุติธรรมในทุกเรื่อง รวมถึงความจริงใจ ต้องมีการสั่งงานไม่ว่าจะในรูปแบบวาจา หรือหนังสือสั่งการโดยเน้นให้ครูต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องมีการกำหนดเป้าหมายของทีมไปในทิศทางเดียวกัน และต้องคอยกระตุ้น ให้กำลังใจและคอยดูแลช่วยเหลือ และพร้อมในการเป็นผู้รับฟังที่ดี มองปัญหาที่มีให้เป็นความท้าทาย การบริหารสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรคได้นั้น ต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกฝ่าย ในทุก ๆ ด้าน เพราะการสร้างสรรคจะเกิดจากแนวคิดของผู้ร่วมงานทุกคนที่ต้องมาช่วยกันคิด ช่วยกันทำ จึงจะเกิดการสร้างสรรค์ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องเปิดรับความเป็นผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบของคณะกรรมการ

1.2 ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียน อาคารเรียน และบริเวณโรงเรียนที่เหมาะสมกับการทำงานและการเรียนรู้

1.3 ด้านการการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารต้องให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมมือ ร่วมใจ และรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะ ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหาร การสร้างการมีส่วนร่วม

ที่มาจากความต้องการพื้นฐานในจิตใจไม่จำเป็นต้องมีสิ่งเร้า

1.5 ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ผู้บริหารต้องมีส่งเสริมและให้ครูมีทำงานร่วมกันทุกฝ่าย และให้ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ครู เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านการวางแผน กำหนดนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นเฉพาะขนาดโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับการบริหารต่ำสุด

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระรัตนชัยกุล.(2558). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2559). *คิดสร้างสรรค์: สอนและสร้างได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2560). *การศึกษาไทย 4.0: ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นทอง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วรชัย วิภูอุปโคตร และคณะ. (2562). *การสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมคิดของผู้เรียน ในระดับบัณฑิตศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.
- วรชัย วิภูอุปโคตร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 15(2) : 85-98.

- วรชัย วิภูอุปโภคตร. (2564). แนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.0. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1): 60-69.
- โสภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1): 10-20
- Bennis, W. (2002). *Creative leadership [ABI]*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Camburn, E.M. and Han, S.W. (2015). Infrastructure for teacher reflection and instructional change: An exploratory study. *Journal of Educational Change*, 16 (4): 511-533.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational & Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Likert, Rensis. (1967). *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill Book Company Inc.
- Lind, Dorothy S. (2001). *Improving instructional practice: An action research study of the integration of technology into a grade four/five social curriculum*. MEd. The university of Regina, Canada
- Salter, Peta. (2017). Knowing Asia: creative policy translation in an Australian school setting. *Journal of Education Policy*. 29(2)
- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. *Journal of Leadership*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ771715>.
- Zhu, H. (2010). Curriculum reform and professional development: A case study on Chinese teacher educators. *Professional Development in Education*, 36 (1): 373-391.

อิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาสามแห่ง

The Influence of Work Roles, Processes, and Work Motivation on Student Team Work Efficiency

วัลลี พุทโสม¹, จิระภา จันทรบัว²

มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก¹, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม²

Wanlee Putsom¹, Jirapa Junbu²

Asia-Pacific International University¹, Pibulsongkram Rajabhat University²

E-mail: wanlee@apiu.edu¹

Received: February 25, 2021; Revised: May 12, 2021; Accepted: May 20, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา และ 3) ตรวจสอบอิทธิพลของบทบาทการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ประชากร คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษา ในมหาวิทยาลัยสามแห่ง จำนวน 5,832 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิร่วมกับการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 726 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก และพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ยังพบว่าอิทธิพลทางตรงระหว่างบทบาทการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน บทบาทการทำงานกับกระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และกระบวนการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่พบว่าบทบาทในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการทำงานหรือแรงจูงใจในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ บทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study levels of opinions regarding work roles, processes, motivation, and student teamwork efficiency; 2) to analyze the correlation of work roles, processes, motivation, and student teamwork efficiency; and 3) to investigate the influence of work roles, work process, and work motivation on student teamwork efficiency. The population was 5,832 students. The sample size was according to the condition for Structural Equation Modeling and a combination of stratified sampling and simple random sampling. The sample consisted of 726 students. A questionnaire was used as the instrument for collecting data. The statistics used for data analysis were frequencies, percentages, arithmetic means, standard deviations, correlation analysis, confirmatory factor analysis, and Structural Equation Modeling. The results of the study showed that the level of teamwork efficiency was the highest at the high level. A positive correlation was found among work role, work process, work motivation, and teamwork efficiency. In addition, it was found the direct influence between work role and work motivation, work role and work processes, work motivation and teamwork efficiency, work processes and work efficiency. However, it was found that work role had no direct influence on teamwork efficiency, but indirect influences through either work processes or work motivation. This article discusses and provides suggestions for future research.

KEYWORDS: Motivation, Work role, Work process, Efficiency, Teamwork

บทนำ

“ความสามัคคีนี้ เป็นคุณธรรมสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งหมู่ชนอยู่รวมกันจำเป็นต้องมี ต้องถนอมรักษา และต้องนำมาใช้อยู่สม่ำเสมอ ถ้าแต่ละฝ่ายเข้ามารวมกันทำงาน ด้วยความตั้งใจดี ด้วยความสามัคคี ความรู้ความสามารถ และความคิดที่สร้างสรรค์ งานก็สำเร็จสมบูรณ์ งดงาม ตามประสงค์ทุกอย่าง” (พระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ในการเสด็จออกมหาสมาคม งานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๓๐) พระราชดำรัสนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันที่

หมายถึงการทำงานเป็นทีม หลายๆ หน่วยงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเนื่องจากการตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ (Buelow, McAdams, Adams & Rich, 2010) การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติให้คนทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงควรเริ่มต้นตั้งแตอยู่ในสถานศึกษาทุกระดับ สถาบันการศึกษาหลายแห่งได้พัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถของนิสิต/นักศึกษาให้สามารถทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกับบุคคลอื่น รวมถึงส่งเสริมให้มีการประเมินความสามารถในการทำงานร่วมกัน

ในปัจจุบันการมุ่งเน้นการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมในสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยสอดคล้องกับทักษะการทำงานเป็นทีมไว้ในผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านที่ 4 คือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ การที่นักศึกษาจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมจะต้องเข้าใจบทบาทการทำงาน (Work Role) กระบวนการทำงาน (Work Process) แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม (Motivation) และประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม (Efficiency) เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงสุดและงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การพัฒนาความสามารถและทักษะการทำงานเป็นทีมและกระบวนการทำงานร่วมกันของนักศึกษาได้รับการสอดแทรกและส่งเสริมผ่านกิจกรรมต่างๆ ภายในสถาบันการศึกษา แต่ยังคงพบว่ามีนักศึกษายังขาดทักษะในการทำงานร่วมกัน เช่น ไม่มีความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การรับรู้ถึงบทบาทการทำงานในทีมที่ไม่เหมาะสม ขาดการทำงานร่วมกันตามกระบวนการหรือขั้นตอนของการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังประสบปัญหาการผลัดภาระงานให้นักศึกษาคนอื่นรับภาระงานเพียงคนเดียว และขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นทีมส่งผลทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่ประสบความสำเร็จ (Benishek & Lazzara, 2019) จากการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมกลุ่มพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นศึกษาประโยชน์ของการใช้กิจกรรมกลุ่มหรือทีมงาน

เป็นหลัก นอกจากนั้นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการทำงานกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษายังมีจำนวนน้อย พบเพียงการศึกษาในกลุ่มผู้บริหารและพนักงานเท่านั้น เช่น Sanyal & Hisam, 2018 แต่งานวิจัยที่ศึกษายังมีช่องว่างเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม บางงานวิจัย เช่น Tucker & Abbasi, (2016) กล่าวถึงผลเชิงลบจากการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยตัวแปรเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มนักศึกษาที่สถาบันการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นทีมโดยตรง จะสามารถสะท้อนให้เห็นปัญหาและข้อบกพร่อง และทำให้ทราบตัวแปรที่มีอิทธิพลและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาที่จุดเริ่มต้นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคคล ตั้งแต่การบ่มเพาะในสถาบันการศึกษา เพื่อศึกษาอิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนิสิต/นักศึกษาจากสถาบันการศึกษา 3 แห่งที่มีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกันทั้งในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา แต่หลักสูตรของการศึกษาทั้งสองระดับมุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน สถาบันการศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ 1) วิทยาลัยการอาชีพพนมทราชนิคมุกดาหาร อำเภอมือมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 2) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และ 3) มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก อำเภอววกเหล็ก จังหวัดสระบุรี เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบทบาทการทำงานและกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้ในการเสริมสร้างกิจกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา โดยผ่านอาจารย์ผู้สอน และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์การสอนในผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านที่ 4 ของแต่ละรายวิชา และมอบหมายการทำงานเป็นทีมที่ตรงกับความต้องการของนักศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการค้นหากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนานิสิต/นักศึกษาของสถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแบบเชิงทฤษฎีของการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนในกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการวิเคราะห์แบบสหวิทยาการของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Scholl, 2018) ดังนั้น วรรณกรรมด้านประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจึงมีการศึกษาในหลากหลายบริบท ทั้งในหน่วยงานธุรกิจ หน่วยงานของรัฐบาล องค์กรไม่แสวงหากำไร องค์กรดูแลสุขภาพ สถาบันการศึกษา (เช่น Tripathy, 2018; Bravo, Catalán & Pina, 2019) การศึกษาในครั้งนี้ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นความสามารถของนักศึกษาในการทำงานร่วมกัน และทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมตามบริบทของกลุ่มหรือทีม การเป็นสมาชิกของทีมจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทภายในทีมและกระบวนการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จร่วมกัน ส่วน Lower, Newman and Anderson-Butcher (2017) พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นทักษะชีวิตที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้คนวัยหนุ่มสาวที่กำลังศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นการส่งเสริมผลลัพธ์ของการพัฒนานักศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมในเชิงบวกและนำไปใช้ให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน การพัฒนานักศึกษาส่วนใหญ่จึงมุ่งสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม (Cater & Jones, 2014)

Parker (1990) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นบทบาทและ

การมอบหมายงานตามที่ระบุไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน บทบาทการทำงานไม่ได้จำกัดเฉพาะหน้าที่งานเพียงอย่างเดียว Hall (2002) กล่าวว่าความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมจะช่วยหลีกเลี่ยงปัญหาด้านบทบาทที่นำไปสู่ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) และความไม่ชัดเจนของบทบาท (Role Ambiguity) จากการศึกษาของ Salas, Rosen, Burke and Goodwin (2009) พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของกลุ่มนักศึกษา และ Hansen (2006) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพบว่าบทบาทการทำงานของทีมงานมีส่วนช่วยในการจัดระเบียบองค์ประกอบสำคัญของทีมงานและทำให้ทีมงานเกิดความพึงพอใจ ถ้าหากทีมงานขาดการมอบหมายบทบาทที่เหมาะสมจะส่งผลทำให้ไม่มีการไม่ถูกดำเนินการหรือดำเนินการไม่เพียงพอและไม่เสร็จสมบูรณ์ บรรยากาศของการทำงานเป็นทีมจะเป็นเชิงลบ การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีการระบุบทบาทการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกของทีมงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม นำไปสู่การรับรู้ถึงประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งหมายความว่ารวมถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 บุคคลขึ้นไป บุคคลในทีมมีความพยายามในการทำงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะต่างๆในการทำงาน ทุกคนในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการติดต่อ สื่อสารและประสานงานที่ดี มีการตัดสินใจและดำเนินการต่างๆ ร่วมกัน การนำทรัพยากรที่มี

อยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Klangwichid, 2003) การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของ Bravo, Lucia-Palacios and Martin (2016) พบว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายโดยผ่านกระบวนการระหว่างบุคคลซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญในการอธิบายการรับรู้การปรับปรุงทักษะและทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ Ekimova and Kokurin (2015) ยังพบความสัมพันธ์อย่างแข็งแกร่งระหว่างการทำงานเป็นทีมกับผลลัพธ์ของกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นการยืนยันแนวคิดของกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สำคัญ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่แสดงว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของทีม เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความยั่งยืนขององค์การ (Bianco & Venezia, 2019) โดยงานวิจัยในครั้งนี้ได้นำทฤษฎีหรือแบบจำลองประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่ได้รับการยอมรับและรู้จัก ซึ่งคิดค้นโดย McGrath (1964) ซึ่งเสนอกรอบแนวคิดปัจจัยนำเข้า-กระบวนการ-ผลลัพธ์ (Input-process-output) ซึ่งยังคงนำมาใช้เป็นกรอบการศึกษาในปัจจุบัน เช่น Wang (2018) ศึกษาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ปัจจัยที่นำมาใช้และเป็นการปฏิสัมพันธ์ที่จำกัดของสมาชิก เช่น ความสามารถ บุคลิกภาพ โครงสร้างหน้าที่งาน อิทธิพลของผู้นำจากภายนอก รูปลักษณะการออกแบบองค์กร และความซับซ้อนของสิ่งแวดล้อม ส่วนกระบวนการ (Process) อธิบายถึงปัจจัยนำเข้าของทีมที่ถูกแปลงสภาพไปสู่

ผลลัพธ์ที่ต้องการ และผลลัพธ์ (Outcome) เป็นผลที่ได้รับจากการทำกิจกรรมของทีมงานซึ่งสร้างคุณค่าจากการทำงานร่วมกันของทีมงาน หรือที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ (เช่น คุณภาพ และปริมาณ) รวมถึงปฏิกิริยาทางอารมณ์ของสมาชิก (เช่น ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ความทุ่มเท) (Ekimova & Kokurin, 2015) ผลลัพธ์ที่สำคัญของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเกิดจากแรงจูงใจของสมาชิกในทีมงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีหลายวรรณกรรมยืนยันว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การทดสอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในสถาบันการศึกษาของประเทศไต้หวัน (Chu & Kuo, 2015) หรือการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในสถาบันอุดมศึกษาของ Bravo, Lucia-Palacios and Martin (2016) ซึ่งได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) มาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจเป็นพฤติกรรมส่วนใหญ่ที่มีและมุ่งไปยังเป้าหมาย เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย และปัจจัยบำรุงรักษา เนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลเกิดขึ้นตลอดเวลา ถ้าบุคคลขาดแรงจูงใจหรือเกิดแรงจูงใจที่ไม่ตรงกับความต้องการของบุคคล บุคคลนั้นอาจไม่ชอบการทำงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Tabassi, Ramli and Bakar (2012) ยังพบว่าแรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อการปรับปรุงการทำงาน และประสิทธิภาพของงาน แม้ว่าตลอดหลายปีที่ผ่านมา มีการพัฒนากรอบแนวคิดและเป็นจุดเริ่มต้น

สมมติฐานที่ 1 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการทำงานในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

สมมติฐานที่ 2 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

ของการทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะบริบทของสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลและทีมงาน และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน จากผลการศึกษาของ Hammar (2014) พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลให้นักศึกษาเกิดทัศนคติเชิงบวกในการแบ่งปันแนวคิด วิธีการแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจใหม่ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง หากนักศึกษาได้รับการฝึกฝนการทำงานเป็นทีมในระยะยาวจะทำให้ นักศึกษาพบว่าตนเองรับรู้ถึงจุดแข็งในการทำงานเป็นทีม สร้างความเข้าใจภายในทีมงาน และเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง ทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อการตัดสินใจ ทักษะเหล่านี้จะยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันในอนาคต

งานวิจัยในครั้งนี้จึงนำแนวคิดบทบาทการทำงานของ Parker (1990) และ Hansen (2006) แนวคิดกระบวนการทำงานของ Marsicano, da Silva, Seaman and Adaid-Castro (2020) ทฤษฎี 2 ปัจจัยตามแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) และ Tabassi, Ramli and Bakar (2012) รวมทั้งแนวคิดประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของ McGrath (1964) และ Ekimova and Kokurin (2015) มากำหนดกรอบแนวคิดและตั้งสมมติฐานดังนี้ และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านกระบวนการทำงานของนักศึกษา

สมมติฐานที่ 3 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็น

ทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษา

สมมติฐานที่ 4 กระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

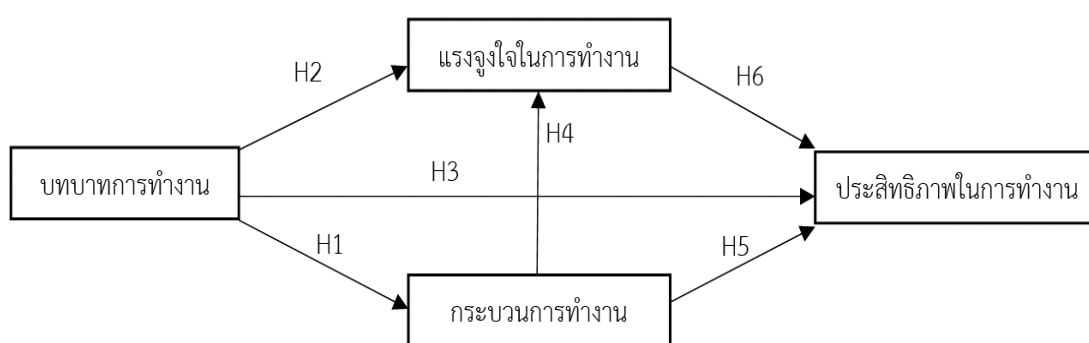
สมมติฐานที่ 5 กระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษา

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานมี

อิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม การวิจัยครั้งนี้ได้สรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยดังปรากฏในรูปที่ 1 ซึ่งได้แสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน 3 แห่ง คือ (1) วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 2,116 คน (Nawamintharachini Mukdahan Industrial and Community, 2020)

(2) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 2,795 คน (Pibulsongkram Rajabhat University, 2020) และ (3) มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก จำนวน 921 คน (Asia-Pacific International University, 2020) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 5,832 คน เหตุผลที่เลือกศึกษาทั้ง 3 แห่งเนื่องจากทั้ง 3 แห่งเป็นตัวแทนของนักศึกษาในระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีมุกดาหารเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(ปวส.) ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก และมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิกเป็นสถาบันการศึกษาเอกชนที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ทั้งสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษามุ่งเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ในผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา ดังนั้นสถาบันการศึกษาทั้ง 3 แห่ง ซึ่งได้มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมโดยสอดแทรกผ่านกิจกรรมต่างๆทั้งกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรจึงเป็นตัวแทนสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด 5,832 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Analysis) คือ 20 เท่าต่อ 1 ข้อคำถาม (Schumacker & Lomax, 2015) คำถามที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 25 ข้อ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ได้เท่ากับ $25 \times 20 = 500$ คน จากนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบผสม คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยแบ่งตามประเภทของชั้นปีและหลักสูตรรวมกับการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 726 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ

ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ คือ สถาบันการศึกษา เพศ อายุ และคณะที่นักศึกษากำลังศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของนักศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 บทบาทการทำงานเป็นทีม พัฒนาและปรับปรุงจากแนวคิดของ McGrath (1964) และ Dulebohn and Hoch (2017) จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 กระบวนการทำงาน พัฒนาและปรับปรุงจากการศึกษาของ Marsicano, da Silva, Seaman and Adaid-Castro (2020) จำนวน 5 ข้อ และ ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามจากงานวิจัยของ Herzberg and Snyderman (1959) และ Tabassi, Ramli and Bakar (2012) จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 5 ข้อ พัฒนาและปรับปรุงจากงานวิจัยของ McGrath (1964) และ Ekimova and Kokurin (2015)

แบบสอบถามชุดนี้ผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามมติที่ประชุม RRDC 2020-90 หลังจากนั้นทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ค่า IOC ระหว่าง .67 ถึง 1.00 ดังที่ Rovinelli and Hambleton (1977) กล่าวว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของค่า IOC ควรเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 หลังจากนั้นได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 ชุด ได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่า Cronbach Alpha Coefficient ของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .88 .90 .89 และ .90

ตามลำดับ และได้นำแบบสอบถามซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบัน การศึกษาทั้ง 3 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังสถาบัน 2 แห่ง ขออนุญาตและขออนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูลจากนักศึกษา หลังจากเก็บข้อมูลแล้วผู้วิจัยได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งโดยใช้ค่า Cronbach Alpha Coefficient คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การกระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีค่าเท่ากับ .82 .80 .79 และ .79 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ .93 ซึ่ง Cho and Kim (2015) กล่าวว่าหากค่า Cronbach Alpha Coefficient มีค่ามากกว่า .70 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเพียงพอและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง

จำนวน 294 คนคิดเป็นร้อยละ 40.5 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 494 คนคิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุอยู่ระหว่าง 18 ปีถึง 21 ปีมากที่สุดจำนวน 505 คนคิดเป็นร้อยละ 69.6 และกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 433 คนคิดเป็นร้อยละ 59.6

ยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแปรด้วยค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ค่า p-value ค่า Goodness of Fit Index (GFI) ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) ค่า Root Mean Square Residual (RMR) และค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) (Choi & Seltzer, 2010) และการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรด้วยตัวแบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา เกณฑ์มาตรฐานที่นำมาใช้ประกอบด้วยค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ค่า p-value ค่า Comparative Fit Index (CFI) ค่า Incremental Fit Index (IFI) ค่า Normal Fit Index (NFI) ค่า Relative Fit Index (RFI) และค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006; Kline, 2016)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มาจากวิทยาลัยอาชีวชนวมินทร์ราชินีมุกดาหารมากที่สุด

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถาม การกระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถาม การกระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมพบว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) กระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และบทบาทการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ข้อมูลแสดงในตารางที่ 1

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ(Correlation Analysis) ของแต่ละตัวแปร พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ($r = .65, r = .70, r = .69$) ส่วนบทบาทการทำงานมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ($r = .70, r = .67$) และกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ($r = .67$) นอกจากนี้ยังพบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 จากการพิจารณาค่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปรพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงสุดเท่ากับ .70 และต่ำสุดเท่ากับ .65 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรไม่มากกว่า 0.80 แสดงว่าแต่ละตัวแปรไม่เกิดปัญหาการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) (Hair et al. 2006) สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกตัวแปร

ตัวแปร	Mean ($\bar{X}$)	S.D.	Efficiency	Role	Process	Motivation
Efficiency	4.23	.52	1.00			
Role	4.17	.44	.65***	1.00		
Process	4.18	.54	.70***	.70***	1.00	
Motivation	4.22	.52	.69***	.67***	.67***	1.00

*** $p \leq .01$

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดมีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรทั้ง 4 คือ บทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้ **บทบาทการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ 21.75 ค่า df เท่ากับ 21 ค่า χ^2/df เท่ากับ

1.04 ค่า p-value เท่ากับ .41 ค่า GFI เท่ากับ .99 ค่า AGFI เท่ากับ .98 ค่า RMR เท่ากับ .01 และค่า RMSEA เท่ากับ .01 **กระบวนการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ 3.41 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ 3.41 ค่า p-value เท่ากับ .07 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ .97 ค่า RMR เท่ากับ .01 **แรงจูงใจในการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ .003 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ .003 ค่า p-value เท่ากับ .95 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ .00 และค่า RMSEA เท่ากับ .00 และ

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม มีค่า χ^2 เท่ากับ .46 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ .46 ค่า p-value เท่ากับ .50 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ .00 และค่า RMSEA เท่ากับ .00 และทุกตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาใช้วัดตัวแปรแฝงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นอกจากนี้ยังพบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 จากการพิจารณาค่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปรพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงสุดเท่ากับ .70 และต่ำสุดเท่ากับ .65 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรไม่มากกว่า 0.80 แสดงว่าแต่ละตัวแปรไม่เกิดปัญหาการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) (Hair et al. 2006) สามารถนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ได้

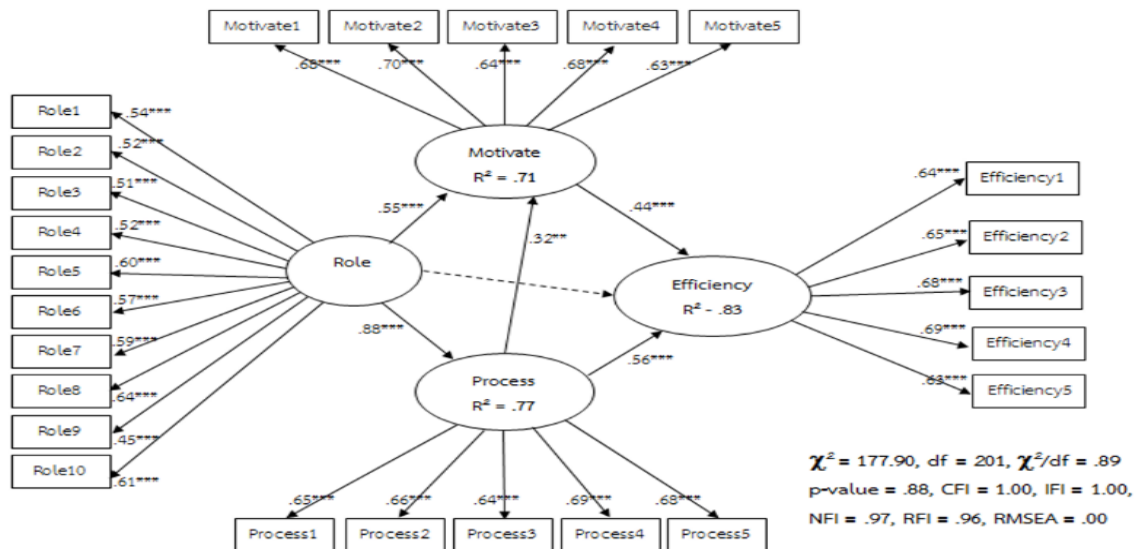
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดมีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรทั้ง 4 คือ บทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้ **บทบาทการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ 21.75 ค่า df เท่ากับ 21 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.04 ค่า p-value เท่ากับ .41 ค่า GFI เท่ากับ .99

ค่า AGFI เท่ากับ .98 ค่า RMR เท่ากับ .01 และค่า RMSEA เท่ากับ .01 **กระบวนการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ 3.41 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ 3.41 ค่า p-value เท่ากับ .07 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ .97 ค่า RMR เท่ากับ .01 **แรงจูงใจในการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ .003 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ .003 ค่า p-value เท่ากับ .95 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ .00 และค่า RMSEA เท่ากับ .00 และ**ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม** มีค่า χ^2 เท่ากับ .46 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ .46 ค่า p-value เท่ากับ .50 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ .00 และค่า RMSEA เท่ากับ .00 และทุกตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาใช้วัดตัวแปรแฝงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

รูปที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยที่สอดคล้องตามโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบความกลมกลืนสอดคล้องของโมเดลในภาพรวมพบว่า ค่า χ^2 เท่ากับ 177.90 ค่า df เท่ากับ 201 ค่า χ^2/df เท่ากับ .89 ค่า p-value เท่ากับ .88 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า IFI เท่ากับ 1.00 ค่า NFI เท่ากับ .97 ค่า RFI เท่ากับ .96 และค่า RMSEA เท่ากับ .00



รูปที่ 2 โมเดลบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 1 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับกระบวนการทำงาน พบว่า บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับกระบวนการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($p < 0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .88 หมายความว่า ถ้านักศึกษาทราบบทบาทการทำงานมากขึ้นจะทำให้กระบวนการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นสรุปได้ว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับกระบวนการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .55 (TE = .83, DE = .55, IE = .28) และยังแสดงให้เห็นอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการทำงานไปยังแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม หมายความว่าถ้านักศึกษาทราบบทบาทการทำงาน

มากขึ้นก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และถ้านักศึกษาทราบถึงบทบาทการทำงานร่วมกับทราบถึงกระบวนการทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น สรุปได้ว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่าบทบาทการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.04 (TE = .81; DE = -.04; IE = .86) หมายความว่าถ้านักศึกษารับรู้รายละเอียดของบทบาทการทำงานมากขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง สรุปได้ว่าบทบาทการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงหรือมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่ในทางกลับกันพบว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานและกระบวนการทำงาน จึงจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น ซึ่งหมายความว่าถ้านักศึกษารับทราบ

บทบาทการทำงานเพียงอย่างเดียวจะไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่นักศึกษาจะต้องทราบกระบวนการทำงานหรือได้รับแรงจูงใจในการทำงานด้วยจึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นจึง**ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3** ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 กระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ากระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($p < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .32 หมายความว่านักศึกษาที่รับรู้ถึงกระบวนการทำงานเป็นทีมจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สรุปได้ว่ากระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึง**ยอมรับสมมติฐานที่ 4**

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน และจากการวิเคราะห์พบอิทธิพลทางอ้อมของบทบาทการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยส่งผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (p

< 0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .55 ($TE = .70$; $DE = .55$; $IE = .15$) หมายความว่า ถ้านักศึกษาทราบบทบาทการทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันถ้านักศึกษาทราบบทบาทการทำงานและรับรู้กระบวนการทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น สรุปได้ว่าบทบาทในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ดังนั้น จึง**ยอมรับสมมติฐานที่ 5** และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นถึงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .44 แสดงว่าถ้านักศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นจึง**ยอมรับสมมติฐานที่ 6** โดยสรุปแล้วผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลลัพธ์ของโมเดลสมการโครงสร้าง

สมมติฐาน	Causal Path	Path Coefficient	ผลลัพธ์
H1	Role→Process	DE = .88***	ยอมรับ
H2	Role→Process→Motivation	DE = .55*** IE = .28***	ยอมรับ
H3	Role→Motivation→Efficiency	DE = -.04 IE = .86***	ปฏิเสธ
H4	Process→Motivation	DE = .32**	ยอมรับ

H5	Process→Motivation → Efficiency	DE = .56*** IE = .14***	ยอมรับ
H6	Motivation→Efficiency	DE = .44***	ยอมรับ

** $p \leq .05$

*** $p \leq .01$

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ตาม**วัตถุประสงค์ข้อหนึ่ง** พบว่าบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 4.17 – 4.23) สอดคล้องกับผลการศึกษา Gombolay, Gutierrez, Clarke, Sturla and Shah (2015) พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในระดับมากและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วน**วัตถุประสงค์ข้อสอง** พบว่าทุกตัวแปรทั้งบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (r อยู่ระหว่าง .65 - .70) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoegl and Parboteeah (2006) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan, Breitenacker and Schwarz (2014) พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้ประกอบการมีความสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมและความเชื่อมั่นในความรู้สึกด้านความเชื่อในการควบคุม (Locus of control) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bouwmans, Runhaar, Wesselink

and Mulder (2019) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของทีมงานนำมาซึ่งความมุ่งมั่นของทีมงานและการมีส่วนร่วมของทีมงาน และผลการศึกษาของ De Jong and Den Hartog (2007) ยังพบว่า การลดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลทำให้การประสานงานลดน้อยลง และแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Carpini, Parker and Griffin (2017) พบว่าบทบาทการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความชัดเจน ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมเกิดจากการปรับตัวของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งในปัจจุบันบริบทการทำงานอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ทีมงานจะต้องพึ่งพาการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน ดังนั้นสมาชิกต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง มีข้อกำหนดเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jo (2011) พบว่าบทบาทการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน นอกจากนี้การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน

และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ Luciano, Bartels, D'Innocenzo Maynard and Mathieu (2018) พบว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นจากงานวิจัยในครั้งนี้ค้นพบว่าการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าทั้งบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมให้บรรลุความสำเร็จและทำให้การดำเนินงานของทีมงานมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อสาม พบว่ากรอบแนวคิดการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=177.90$, $df = 201$, $\chi^2/df = .89$, $p\text{-value} = .88$, $CFI = 1.00$, $IFI = 1.00$, $NFI = .97$, $RFI = .96$ และ $RMSEA = .00$) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางบวกทั้งกับกระบวนการทำงาน ($DE = .88$) และแรงจูงใจ ($DE = .55$) และข้อค้นพบยังบ่งชี้ว่ากระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางบวกทั้งต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ($DE = .32$, $DE = .56$) และแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ($DE = .44$) และพบอิทธิพลทางอ้อมของบทบาทการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยส่งผ่านกระบวนการทำงาน ($DE = .55$, $IE = .28$) และพบว่ากระบวนการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมโดยส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงาน ($DE = .56$, $IE = .14$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Von Treuer (2013) และ Luciano, Bartels, D'Innocenzo Maynard and

Mathieu (2018) พบว่าบทบาทการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการทำงานของทีมงาน และพบว่าความแตกต่างของสมาชิกในทีมแต่ละคนและลักษณะของทีมงานจะมีอิทธิพลทั้งต่อบทบาทการทำงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม การทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านบทบาทการทำงานและด้านกระบวนการทำงานจะต้องอาศัยความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน นอกจากนี้พบว่าบทบาทการทำงานไม่มีอิทธิพลและเป็นอิทธิพลเชิงลบ ($DE = -.04$) ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tucker and Abbasi (2016) ซึ่งพบว่าการเรียนรู้บทบาทการทำงานเป็นทีมที่ไม่ชัดเจนและคลุมเครือจะส่งผลด้านลบต่อความสำเร็จของทีมงาน ส่งผลทำให้ทีมงานต้องใช้ต้นทุนและเวลามากขึ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ekimova and Kokurin (2015) ซึ่งพบว่าการมอบหมายบทบาทที่ไม่ชัดเจนในสถาบันการศึกษาจะก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ดังนั้นบทบาทการทำงานเป็นทีมควรได้รับการมอบหมายอย่างระมัดระวังและชัดเจนเพื่อให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจกระบวนการทำงาน เกิดแรงจูงใจและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะและงานวิจัยในอนาคต

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษากลุ่มนักศึกษาจากหลากหลายสถาบันเพื่อศึกษาความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม การศึกษาพบว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และบทบาทการ

ทำงานมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลต่อกระบวนการทำงานเช่นเดียวกัน และกระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่ากระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่ในทางตรงข้ามกลับพบว่าบทบาทการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นสถาบันการศึกษาที่มีการวัดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมวดที่ 4 การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษาตามผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านที่ 4 คือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบสามารถนำผลศึกษาของงานวิจัยนี้เป็นใช้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมเพื่อใช้ประกอบการวางแผนจัดกิจกรรมสำหรับรายวิชาผ่านการมอบหมายงานให้นักศึกษาทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีม และใช้เป็นแนวทางแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้แก่นักศึกษาในด้านบทบาทการทำงานเป็นทีมที่ตนเองรับผิดชอบ นอกจากนี้อาจารย์ต้องอธิบาย

กระบวนการทำงานให้นักศึกษาเข้าใจอย่างชัดเจน รวมทั้งระบุแรงจูงใจหรือประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในผลลัพธ์การเรียนรู้

งานวิจัยในอนาคต สำหรับผู้ที่สนใจอาจนำตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่น เนื่องจากงานวิจัยนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 สถาบันการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นควรเก็บข้อมูลจากสถาบันการศึกษาอื่นหรือการเก็บข้อมูลในวงกว้างอย่างครอบคลุมเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีมจะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ตรงประเด็นมากขึ้น หรือควรศึกษาตัวแปรเหล่านี้โดยเก็บข้อมูลจากทั้งผู้นำและผู้ตามที่ทำงานในหน่วยงานที่มีการทำงานเป็นทีมจะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้น รวมถึงผู้ที่สนใจอาจนำตัวแปรอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึงในงานวิจัยนี้มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Asia-Pacific International University. (2020). *Current Student Statistics*. Retrieved March 2, 2020, from <https://sarra.apiu.edu/Secured/Statistics/StudentStatPage.aspx>
- Benishek, L. E., & Lazzara, E. H. (2019). Teams in a new era: Some considerations and implications. *Frontiers in Psychology, 10*, 1006
- Bianco, F., & Venezia, M. (2019). Features of R&D Teams and innovation performances of sustainable firms: Evidence from the “sustainability pioneers” in the IT hardware industry. *Sustainability, 11*(17): 1 - 19.

- Bouwman, M., Runhaar, P., Wesselink, R., & Mulder, M. (2019). Stimulating teachers' team performance through team-oriented HR practices: the roles of affective team commitment and information processing. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5): 856-878.
- Bravo, R., Lucia-Palacios, L., & Martin, M. J. (2016). Processes and outcomes in student teamwork: An empirical study in a marketing subject. *Studies in Higher Education*, 41(2): 302-320.
- Buelow, J. R., McAdams, R., Adams, A., & Rich, L. E. (2010). Interdisciplinary teamwork: Student differences and teaching implications. *American Journal of Health Sciences (AJHS)*, 1(1): 11-22.
- Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). Nurse Voice as a Catalyst in the Operating Theatre: How Voice Instigates Team Adaptation and Drives Team Efficiency. *THESIS DECLARATION*, 117-179.
- Cater, M., & Jones, K. (2014). Measuring perceptions of engagement in teamwork in youth development programs. *Journal of Experiential Education*, 37: 176-186.
- Cho, E., & Kim, S. (2015). Cronbach's coefficient alpha: Well-known but poorly understood. *Organizational Research Methods*, 18(2): 207-230.
- Choi, K., & Seltzer, M. (2010). Modeling heterogeneity in relationships between initial status and rates of change: Treating latent variable regression coefficients as random coefficients in a three-level hierarchical model. *Journal of Educational and Behavioral Statistics* 35(1): 54-91.
- Chu, H. C., & Kuo, T. Y. (2015). Testing Herzberg's two-factor theory in educational settings in Taiwan. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 11(1): 54-65.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*. 10(1): 41-64.
- Ekimova, V., & Kokurin, A. (2015). Students' attitudes towards different team building methods. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186: 847-855.
- Gombolay, M. C., Gutierrez, R. A., Clarke, S. G., Sturla, G. F., & Shah, J. A. (2015). Decision-making authority, team efficiency and human worker satisfaction in mixed human-robot teams. *Autonomous Robots*, 39(3): 293-312.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. U.S.A.: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River.

- Hall, V. (2002). From team work to teamwork in education. In *Second international handbook of educational leadership and administration* (pp. 697-733). Springer, Dordrecht.
- Hammar, C. E. (2014). Group work as an incentive for learning—students’ experiences of group work. *Frontiers in Psychology*, (5)558: 1-10.
- Hansen, R.S. (2006). Benefits and Problems with Student Teams: Suggestions for Improving Team Projects. *Journal of Education for Business*, 82(1): 11–19,
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoegl, M., & Parboteeah, K. P. (2006). Team reflexivity in innovative projects. *R&D Management*, 36(2): 113-125.
- Jo, I. H. (2011). Effects of role division, interaction, and shared mental model on team performance in project-based learning environment. *Asia Pacific Education Review*, 12(2): 301-310.
- Khan, M. S., Breitenacker, R. J., & Schwarz, E. J. (2014). Entrepreneurial team locus of control: Diversity and trust. *Management Decision*, 52(6): 1057-1081.
- Klangwichid, R. (2003). *The effect of teamwork in operating room nurses on client satisfaction*. Master of Nursing, Chulalongkorn University.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Lower, L. M., Newman, T. J., & Anderson-Butcher, D. (2017). Validity and reliability of the teamwork scale for youth. *Research on Social Work Practice*, 27(6): 716-725.
- Luciano, M. M., Bartels, A. L., D’Innocenzo, L., Maynard, M. T., & Mathieu, J. E. (2018). Shared team experiences and team effectiveness: Unpacking the contingent effects of entrained rhythms and task characteristics. *Academy of Management Journal*, 61(4): 1403-1430.
- Marsicano, G., da Silva, F. Q., Seaman, C. B., & Adaid-Castro, B. G. (2020). The Teamwork Process Antecedents (TPA) questionnaire: Developing and validating a comprehensive measure for assessing antecedents of teamwork process quality. *Empirical Software Engineering*, 25(5): 3928-3976.
- McGrath, J. E. (1964). *Social psychology: A brief introduction*. U.S.A : Holt, Rinehart and Winston.

- Nawamintharachini Mukdahan Industrial and Community. (2020). *Number of students in Year 2018*. Retrieved March 2, 2020, from <https://drive.google.com/file/d/13t1Ppd9Q1z5-euEzjB8h2dC3qQ-DGQcs/view>.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and Team work: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Pibulsongkram Rajabhat University. (2020). *Student Statistics*. Retrieved March 3, 2020, from http://202.29.80.46/~ms/index.php/ms_student/
- Rovinelli, R. & Hambleton, R. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Education Research*, 2: 49–60.
- Salas, E., Rosen, M.A., Burke, C.S. and Goodwin G.F. (2009). *The wisdom of collectiveness in organizations: An update of competencies*. London: Routledge.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3): 15-22.
- Scholl, W. (2018). Effective teamwork—A theoretical model and a test in the field. In *Understanding Group Behavior* (pp. 127-146). Psychology Press.
- Schumacker, R., & Lomax, R. (2015). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*: 3rd Edition. United States of America: Routledge.
- Tabassi, A. A., Ramli, M., & Bakar, A. H. A. (2012). Effects of training and motivation practices on teamwork improvement and task efficiency: The case of construction firms. *International journal of Project Management*, 30(2): 213-224.
- Tripathy, M. (2018). Building quality teamwork to achieve excellence in business organizations. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3): 1-7.
- Tucker, R., & Abbasi, N. (2016). Bad attitudes: Why design students dislike teamwork. *Journal of Learning Design*, 9(1): 1-20.
- Von Treuer, K. (2013). Group and team processes in organisations. *Organisational Psychology Research and Professional Practice*, 269-295.
- Wang, Y. (2018). An overview on the team interaction process. *Open Journal of Social Sciences*, 6(12): 1-11.

แรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มี
อิทธิพลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำ กรณีศึกษา: วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

Motivations and Perceptions on Cultural Tourism of Thai Tourists
Affecting Revisit Intention: Case Study of Famous Temples in
Smutprakarn Province.

นวพร บุญประสม¹, เบนจามาภรณ์ ชำนาญฉะ², ศุภลักษณ์ สุริยะ³,

อติ เรียงสุวรรณ⁴, ประวีร์ เหวียนระวี⁵, ผศ.ดร.วัลยา ชูประดิษฐ์⁶

อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก^{1,2,3,4,5},

คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก⁶

Nawaporn Boonprasom¹, Benjamaporn Chumnanchar²,

Supaluk Suriya³, Ati Reangsuwan⁴, Prawee Weanrawee⁵, Assistant

Professor.Dr.Wallaya Chupradit⁶

Lecturer of Bachelor of Arts, Tourism and Hospitality, Faculty of Liberal Arts

Southeast Bangkok College ^{1,2,3,4,5},

Faculty of Accounting and Management Science Southeast Bangkok College ⁶

E-mail: n.sbc@hotmail.com ¹

E-mail: Wallaya@southeast.ac.th⁶

Received: March 10, 2021; Revised: May 6, 2021; Accepted: May 12, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทย 2) เพื่อศึกษาการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย 3) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีผลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างนักท่องเที่ยวชาวไทย จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มแบบเจาะจง การสุ่มขนาดตัวอย่างของทาร์โรว์ ยามาเน่ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานโดยสถิติเชิงอนุมาน การวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจ ด้านการรับรู้ และการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ อยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ และอาชีพต่างก็มีความคิดเห็นต่อการรับรู้และแรงจูงใจ ต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ (R^2) ร้อยละ 86.6 แรงจูงใจส่งผลทางบวกต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านการรับรู้มีอิทธิพลต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ (R^2) ร้อยละ 67.3

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การรับรู้ การกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the motivations and perceptions of Thai tourists 2) to study revisit intention of Thai tourists 3) to study demographic profile Thai tourists affecting revisit intention, and 4) to study motivations and perceptions of Thai tourists affecting revisit intention. The quantitative research data were collected through questionnaires. Sample size was 400 tourists using Taro Yaname and the purposive sampling technique. The statistics for data analysis were descriptive statistics and inferential statistics. The results of the study showed that motivation, perceptions and revisit intention were rated at high level. For hypothesis testing, it was found that tourists with differences in gender, age, and occupation had different opinions on their motivations and perceptions at statistical significant 0.05 level. Motivations affected revisit intention in the percentage of 86.6. Motivation affected revisit intention at statistical significant 0.05 level. Perceptions affected revisit intention in the percentage of 67.3. Perceptions affected revisit intention at statistical significant 0.05 level.

KEYWORDS: Motivation, Perceptions, Cultural tourism and Revisitation intention

บทนำ

ในปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม รวมถึงสถานการณ์โรคระบาดส่งผลให้พฤติกรรมการท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลสถานการณ์ท่องเที่ยวภายในประเทศในช่วง 11 เดือนแรกของ พ.ศ. 2563 พบว่า มีจำนวนผู้เดินทางท่องเที่ยวลดลงจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา และมีการปรับตัวดีขึ้นในช่วงปลายปีโดยได้แรงกระตุ้นการท่องเที่ยวในช่วงวันหยุดต่อเนื่องพิเศษ (กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา, 2563) ใน พ.ศ. 2564 นโยบายการท่องเที่ยวเน้นส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ โดยแบ่ง

ออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะฟื้นฟู (Recovery) เน้นการท่องเที่ยวภายในประเทศ และระยะเริ่มต้น (Restart) เร่งสร้างรายได้และเน้นกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพกระตุ้นการเดินทางท่องเที่ยวในพื้นที่เมืองรอง หรือแหล่งท่องเที่ยวรองในเมืองหลัก (ฐานเศรษฐกิจ, 2563)

วัฒนธรรมกับการท่องเที่ยวมีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ด้วยวัฒนธรรมต่างๆ เป็นแรงจูงใจสำคัญสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวแบบต่างๆ เช่น การท่องเที่ยวเชิงมรดก การท่องเที่ยวเชิงศิลปะ การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Richards, 2018) ในปัจจุบันมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยมีการ

พัฒนาที่สอดคล้องกับนโยบายทางด้านการท่องเที่ยว (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) รวมถึงวิสัยทัศน์การท่องเที่ยวไทยซึ่งเติบโตบนพื้นฐานความเป็นไทย เน้นการพัฒนาสินค้าและบริการทางการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์และวิถีไทย การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย โดยแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่นักท่องเที่ยวสนใจมาท่องเที่ยวแหล่งหนึ่งคือวัด ซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจทางศาสนา และการพัฒนาจิตใจของคนในชุมชน และมีศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมที่งดงาม (สุชานาฏ สิตานุรักษ์ และบุญเรียง ขจรศิลป์, 2563) จึงมีการส่งเสริมให้เดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศเพิ่มมากขึ้นเพื่อดึงกลุ่มคนไทยที่มีศักยภาพสูงให้เดินทางท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวได้เข้าร่วมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจ และเคารพชุมชนท้องถิ่น (Richards, 2018) จากข้อมูลงานวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวชาวไทยส่วนใหญ่นิยมเดินทางท่องเที่ยวเรียนรู้วัฒนธรรมและสิ่งใหม่ ๆ สักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ไหว้พระ ศึกษาประวัติและเอกลักษณ์ของวิถีชุมชน ชื่นชอบแหล่งท่องเที่ยวประเภทโบราณสถาน ศาสนสถาน และพื้นที่ธรรมชาติ (ยุทธศักดิ์ สุภสร, 2563) มีผลการศึกษาที่พบว่า วัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวสนใจเดินทางมาเยือนหรือกลับมาเยือนซ้ำ (วรรณวีร์ บุญคุ้ม, 2560) แรงจูงใจและการรับรู้เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนักท่องเที่ยวสามารถประเมินและให้คุณค่าแก่การท่องเที่ยวผ่านการรับรู้ซึ่งสอดคล้องกับ Ximba (2009) ที่เสนอว่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมควรเน้นความเข้าใจวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประสบการณ์ทางวัฒนธรรมทั้งทางด้านภูมิปัญญา ความงาม จิตวิทยา และความรู้สึก จึงทำ

ให้นักท่องเที่ยวถ่ายทอดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้และส่งผลกระทบต่อตลาดการท่องเที่ยวในพื้นที่ จากข้อมูลจะเห็นว่า การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะเป็นโอกาสให้เกิดการท่องเที่ยวซ้ำ เนื่องจากแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์มีความเป็นมาของทรัพยากรวัฒนธรรม ก่อให้เกิดการเพิ่มมูลค่าในด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นการปลูกจิตสำนึกในการท่องเที่ยวอีกด้วย

จากนโยบายการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พฤติกรรมการท่องเที่ยว และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ พบว่าสอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีวิสัยทัศน์การพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองแห่งแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม มีสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญที่หลากหลายทั้งด้านศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ประวัติศาสตร์ เชนิเวศ เชนิสุขภาพ และมีประเพณีที่สำคัญอย่างประเพณีรับบัว แหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะวัดมีหลายแห่ง อาทิ วัดบางพลีใหญ่กลาง วัดบางพลีใหญ่ในวัดอโศการาม และวัดพระสมุทรเจดีย์ จากข้อมูลสถิติด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดสมุทรปราการพบว่า มีสถิติจำนวนผู้เยี่ยมเยือนเพิ่มขึ้นทุกปี ส่วนใหญ่เป็นชาวไทย ร้อยละ 64.6 ใน พ.ศ. 2561 จังหวัดสมุทรปราการมีรายได้จากการท่องเที่ยว 6,611.4 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2560 ร้อยละ 7.6 โดยรายได้ส่วนใหญ่มาจากชาวไทย จำนวน 3,426.3 ล้านบาท ร้อยละ 51.8 (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัดสำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2561)

จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าศักยภาพของจังหวัดสมุทรปราการทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเยือนอย่างต่อเนื่อง จังหวัดสมุทรปราการมีศักยภาพทางพื้นที่

รองรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยเฉพาะประเภทวัดได้เป็นอย่างดี การศึกษาแรงจูงใจและการรับรู้ที่มีอิทธิพลต่อการกลับมาเยือนซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย จะช่วยสนับสนุนให้จังหวัดสมุทรปราการได้ข้อมูลสำหรับจูงใจนักท่องเที่ยวให้มาเยือน และกลับมาท่องเที่ยวซ้ำเพิ่มมากขึ้น นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มีคุณภาพ เนื่องจากมีพฤติกรรมที่เข้าใจวิถีชีวิตท้องถิ่น สามารถสร้างรายได้ให้คนในพื้นที่ สอดคล้องกับนโยบายการท่องเที่ยวของไทยที่สนับสนุนการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศ นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ทำให้วัฒนธรรมมีสืบทอดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการมาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีผลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐาน

1. นักท่องเที่ยวที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจและการรับรู้ที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจและการรับรู้ของนักท่องเที่ยวชาวไทยมีอิทธิพลต่อความต้องการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. หน่วยงานด้านการท่องเที่ยว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ได้
2. คนในพื้นที่ ชุมชน รวมถึงนักท่องเที่ยวตระหนักถึงการให้ความสำคัญแก่การท่องเที่ยววัด และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
3. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานศึกษา รวมถึงบุคคลทั่วไปใช้เป็นแนวทางในการค้นคว้าข้อมูลความรู้ในด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ชุมชนสถาปัตยกรรมแบบดั้งเดิม ประเพณี วัฒนธรรม รวมถึงการร่วมศาสนพิธีและพิธีกรรมทางศาสนา (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548) โดยในปัจจุบันการแข่งขันในตลาดการท่องเที่ยวโลกได้ให้ความสำคัญแก่การนำวัฒนธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์หรือบริการทางการท่องเที่ยว เพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง สอดคล้องกับกระแสการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ (Creative tourism) ที่ให้นักท่องเที่ยวได้ศึกษาเรียนรู้ รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางการท่องเที่ยวในสถานที่ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (ณัฐริธา อ่ำพลพรรณ, 2550) การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมยังมีความพิเศษตรงที่นักท่องเที่ยวจะเน้นท่องเที่ยวสถานที่ที่มีคุณลักษณะสำคัญทางประวัติศาสตร์ (กาญจนา ลิ้มแสงสุวรรณ และ ศรีญา ลิ้มแสงสุวรรณ, 2555)

ดังนั้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการบริหารจัดการมรดกทางวัฒนธรรมจึงของกันเพราะเป็นการให้คุณค่าแก่สังคมในขณะที่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจของชุมชน เมื่อการท่องเที่ยวผนวกกับการจัดการมรดกทางวัฒนธรรมจะก่อให้เกิดความยั่งยืน

แรงจูงใจและการรับรู้

Pizam & Mansfield (1999) กล่าวว่า แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน เพราะการที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพนั้นต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเป็นแรงจูงใจที่เกิดการโน้มน้าวหรือมีแรงกระตุ้นให้เกิดการเดินทาง ในขณะที่ ฉลองศรี พิมลสมพงษ์ (2550) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็นปัจจัยผลัก (Push Factors) และปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) ปัจจัยผลักเป็นปัจจัยที่เป็นแรงให้นักท่องเที่ยวเกิดความอยากเดินทาง แต่ในกระบวนการที่จะตัดสินใจไปท่องเที่ยวอยู่ที่ปัจจัยดึงดูด แรงจูงใจจะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เนื่องจากมีส่วนหนึ่งของแรงจูงใจให้เดินทางไปท่องเที่ยวเกิดจากการรับรู้ การรับรู้จึงมีความสำคัญมากในทางการตลาดการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการบนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับรู้มา (Schiffman & Wisenblit, 2015) แรงจูงใจยังเป็นการต้องการของมนุษย์หรือผู้บริโภคที่กำหนดการตอบสนองตามความต้องการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้วสรุปแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวเพื่อใช้เป็นตัวแปรในงานวิจัย ได้แก่ แรงจูงใจด้านการผ่อนคลาย

ความเครียด แรงจูงใจด้านการแสวงบุญ แรงจูงใจด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม และแรงจูงใจด้านเกียรตินิยม

การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ของมนุษย์ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ได้แก่ ประสบการณ์ ทางด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการ และทัศนคติที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler (2003) ที่ได้ให้แนวคิดว่าการรับรู้เป็นการกระทำของบุคคลที่เกิดจากอิทธิพลต่างๆที่มี โดยการรับรู้เกิดจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การสัมผัส และการลิ้มรส บุคคลสามารถสร้างการรับรู้ที่แตกต่างกันได้จากสิ่งกระตุ้นชนิดเดียวกัน ซึ่งเกิดจากกระบวนการเลือกให้ความสนใจและการแปลความที่ต่างกันออกไปการเรียนรู้ในการท่องเที่ยวจึงมีความสำคัญที่ทำให้นักท่องเที่ยวรับรู้ให้รายละเอียดกับสถานที่ท่องเที่ยวนั้นๆได้ การรับรู้จึงถูกนำมาใช้ในการตลาดด้านการท่องเที่ยวเพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจสูงสุด ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมด้านการรับรู้ในการท่องเที่ยว แล้วสรุปได้ว่า การรับรู้ด้านการท่องเที่ยวเป็นการที่นักท่องเที่ยวให้ความหมายกับการท่องเที่ยว ในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมพบว่าการรับรู้ด้านภาพลักษณ์ การรับรู้ด้านสถานที่ท่องเที่ยว การรับรู้ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น และการรับรู้ด้านอัตลักษณ์

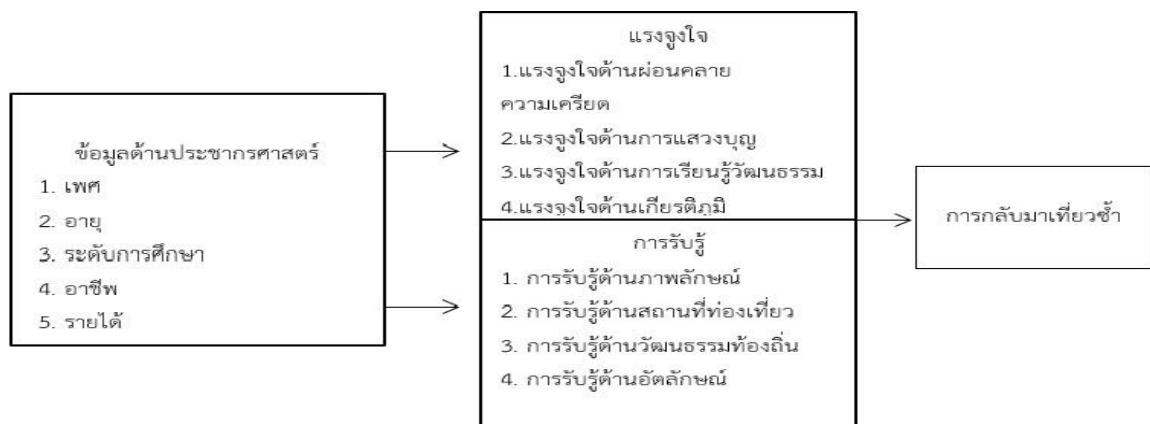
การกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ

ศุภลักษณ์ อัครางกุล (2548) กล่าวว่า การที่นักท่องเที่ยวกลับมาท่องเที่ยวซ้ำแสดงให้เห็นพฤติกรรมความพึงพอใจในประสบการณ์ของการท่องเที่ยวครั้งก่อน ในขณะเดียวกันนักท่องเที่ยวที่เต็มใจกลับไปท่องเที่ยวสถานที่เดิมจะมีพฤติกรรมแนะนำกลุ่มเพื่อนหรือคนรู้จักให้ไปสถานที่แห่งนั้นอีก โดยได้แบ่งกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีพฤติกรรมการท่องเที่ยวซ้ำไว้ 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่ม Latent เป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความพึงพอใจสถานที่ท่องเที่ยว แต่จะไม่กลับมาท่องเที่ยวซ้ำ อาจเนื่องจากสถานที่แห่งนั้นเป็นประสบการณ์ครั้งหนึ่งในชีวิตที่ไม่สนใจให้นักท่องเที่ยวกลับไปท่องเที่ยวได้อีก กลุ่ม High นักท่องเที่ยวที่พอใจแหล่งท่องเที่ยวสูงและกลับไปท่องเที่ยวซ้ำอีกเสมอ กลุ่ม Low นักท่องเที่ยวที่ไม่พึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวหรือจรรีกรักดีแหล่งท่องเที่ยวระดับต่ำ กลุ่ม Spurious เป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่กลับไปท่องเที่ยวที่เดิมแต่มีเหตุผลเหนือกว่าความพึงพอใจ นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้มีเหตุผลอื่นๆ ในการเดินทาง นอกจากนี้ Bywater (1993) ได้สรุปกลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำพบว่า มี 3 กลุ่มหลักๆ ได้แก่ นักท่องเที่ยวตามแรงกระตุ้นทางวัฒนธรรม(Culturally Motivated) เป็น

กลุ่มที่มาท่องเที่ยวซ้ำโดยมีแรงกระตุ้นจากวัฒนธรรม นักท่องเที่ยวตามแรงบันดาลใจทางวัฒนธรรม (Culturally Inspired) เป็นกลุ่มที่เดินทางมาท่องเที่ยวโดยมีแรงกระตุ้นจากศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และนักท่องเที่ยวตามแรงดึงดูดทางวัฒนธรรม (Culturally Attracted) นักท่องเที่ยวกลุ่มนี้เดินทางเพื่อทำกิจกรรมในพื้นที่โดยสรุป การกลับมาท่องเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเดินทางไปเที่ยวหนึ่งแล้วเกิดความประทับใจแหล่งท่องเที่ยวนั้น นักท่องเที่ยวพึงพอใจบริการ จึงกลับมาท่องเที่ยวในที่เดิม การกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอาจจะส่งผลให้นักท่องเที่ยวมีพฤติกรรมและมีเหตุผลในการมาเยือนสถานที่รู้จักในแหล่งท่องเที่ยวนั้นเป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าใน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 2,180,958 คน (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และ

ข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัดสำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เคยเดินทางเข้ามาท่องเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการมากกว่า 1 ครั้ง ขนาดของตัวอย่างได้มาจากการคำนวณ ทาโรยามาเน (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ซึ่งเป็นสูตรที่ทราบ

จำนวนประชากร โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 387 คน และเพื่อสำรวจแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ งานวิจัยนี้จึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดแผนการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีหลักเกณฑ์คือจะต้องเป็นนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เคยเดินทางเข้ามาท่องเที่ยววัดสำคัญ ในจังหวัดสมุทรปราการมากกว่า 1 ครั้ง โดยเก็บข้อมูลจากวัดที่มีจำนวนนักท่องเที่ยวมากที่สุด ได้แก่ วัดมงคลโคธาวาส วัดอโศการาม วัดบางพลีใหญ่ใน วัดพระสมุทรเจดีย์ และวัดทรงธรรมวรวิหาร หลังจากนั้นกำหนดตัวอย่างในพื้นที่ละเท่า ๆ กัน วัดละ 80 คน เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 จึงใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจนกว่าได้ข้อมูลครบถ้วนคือ มิถุนายน 2563 - ธันวาคม 2563

เครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ แรงจูงใจ การรับรู้ การกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาและรูปแบบของแบบสอบถาม จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของแบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นคะแนน +1 หรือ 0 หรือ -1 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.50-1.00 ไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้ค่า IOC 0.790 จากนั้นนำมาลงรหัสในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อ

คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของคอนบาส (Conbach Alpha Coefficient) (สินธ์ พันธุ์พินิจ, 2553) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.886

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้บรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการทางสถิติการวิเคราะห์ค่าที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA (F-test)) และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis-MRA) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวชาวไทย ทั้งหมด 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 เป็นผู้ที่มียุ 36-40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

2. ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการมาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการมาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวม 4 ด้าน

	แรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	แรงจูงใจด้านการผ่อนคลายความเครียด	3.87	0.58	มาก
	แรงจูงใจด้านการแสวงบุญ	3.68	0.68	มาก
	แรงจูงใจด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม	3.74	1.18	มาก
	แรงจูงใจด้านเกียรตินิยม	3.72	0.52	มาก
	รวม	3.75	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวม 4 ด้านหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) (S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านการผ่อนคลายความเครียดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) (S.D.= 0.58) แรงจูงใจด้านการเรียนรู้วัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) (S.D.= 1.18)

แรงจูงใจด้านเกียรตินิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) (S.D.= 0.52) แรงจูงใจด้านการแสวงบุญอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) (S.D.= 0.68) ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้ของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการมาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับรู้ของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการมาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวม 4 ด้าน

	การรับรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	การรับรู้ด้านภาพลักษณ์	3.98	0.54	มาก
	การรับรู้ด้านสถานที่ท่องเที่ยว	3.50	0.57	มาก
	การรับรู้ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.43	0.52	มาก
	การรับรู้ด้านอัตลักษณ์	3.67	0.55	มาก
	รวม	3.64	0.59	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าการรับรู้ของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการมาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวม 4 ด้านหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) (S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ภาพลักษณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) (S.D.= 0.54) การรับรู้ด้านอัตลักษณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) (S.D.= 0.55) การรับรู้

สถานที่ท่องเที่ยวอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.50$) (S.D.= 0.57) การการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$) (S.D.= 0.52) ตามลำดับ

4. ระดับความคิดเห็นด้านการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการมาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการโดยรวม 4 ด้าน

การกลับมาเที่ยวซ้ำ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
นักท่องเที่ยวจะกลับมาท่องเที่ยวซ้ำในอีก 1 ปีข้างหน้า	3.99	0.68	มาก
นักท่องเที่ยวจะเล่าประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคคลอื่นๆ	3.65	0.70	มาก
นักท่องเที่ยวจะแนะนำแหล่งท่องเที่ยวนี้แก่บุคคลอื่นๆ	3.60	0.69	มาก
นักท่องเที่ยวจะชักชวนบุคคลอื่นๆมาท่องเที่ยว	3.44	0.72	มาก
รวม	3.67	0.57	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการมาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) (S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นักท่องเที่ยวจะกลับมาท่องเที่ยวซ้ำในอีก 1 ปีข้างหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) (S.D.= 0.68) นักท่องเที่ยวจะเล่าประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคคลอื่นๆอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) (S.D.= 0.70)

นักท่องเที่ยวจะแนะนำแหล่งท่องเที่ยวนี้แก่บุคคลอื่นๆอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) (S.D.= 0.69) นักท่องเที่ยวจะชักชวนบุคคลอื่นๆมาท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) (S.D.= 0.72) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 1 นักท่องเที่ยวที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจและการรับรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจ			t-test / F-Test	P-Value
	N	$\bar{x}$	S.D		
เพศ				1.510	0.221
ชาย	178	3.15	0.55		
หญิง	222	3.20	0.44		

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ โดยใช้สถิติ t-test สรุปได้ว่า

นักท่องเที่ยวที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน แต่มีความคิดเห็นแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจ			t-test / F-Test	P-Value
	N	$\bar{X}$	S.D		
อายุ (ปี)				0.597	0.704
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	26	3.20	0.67		
26-30 ปี	39	3.18	0.37		
31-35 ปี	101	3.11	0.46		
36-40 ปี	146	3.21	0.39		
40 ปีขึ้นไป	88	3.28	0.56		
ระดับการศึกษา				0.409	0.679
กว่าปริญญาตรี	116	3.80	0.68		
ปริญญาตรี	234	3.61	0.41		
สูงกว่าปริญญาตรี	50	3.95	0.49		
อาชีพ				3.495	0.004*
ธุรกิจส่วนตัว	114	3.59	0.44		
พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	71	3.42	0.38		
พนักงานบริษัทเอกชน	136	3.32	0.40		
นักเรียน-นักศึกษา	64	3.37	0.69		
เกษียณอายุ	15	3.25	0.53		
รายได้				0.642	0.589
≥ 15,000 บาท	50	3.21	0.70		
15,001-20,000 บาท	149	3.15	0.49		
20,001-25,000 บาท	184	3.16	0.41		
25,000 บาทขึ้นไป	17	3.12	0.40		

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า นักท่องเที่ยวที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า นักท่องเที่ยวที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ

แตกต่างกันแต่นักท่องเที่ยวที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ แตกต่างกันมีความคิดเห็นแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการรับรู้จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	การรับรู้			t-test / F-Test	P-Value
	N	$\bar{X}$	S.D		
เพศ				0.487	0.086*
ชาย	178	3.62	0.55		
หญิง	222	3.75	0.44		

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการรับรู้จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ โดยใช้สถิติ t-test สามารถสรุปได้ว่านักท่องเที่ยวที่มี

เพศต่างกันมีความคิดเห็น ต่างกันมีความคิดเห็นด้านการรับรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบการรับรู้จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	การรับรู้			t-test / F-Test	P-Value
	N	$\bar{X}$	S.D		
อายุ (ปี)				0.567	0.014*
ต่ำกว่า 25 ปี	26	3.76	0.67		
26-30 ปี	39	3.69	0.37		
31-35 ปี	101	3.63	0.46		
36-40 ปี	146	3.68	0.39		
40 ปีขึ้นไป	88	3.72	0.56		
ระดับการศึกษา				0.058	0.944
ต่ำกว่าปริญญาตรี	116	4.60	0.68		
ปริญญาตรี	234	4.45	0.41		
สูงกว่าปริญญาตรี	50	4.60	0.49		
อาชีพ				2.482	0.531
ธุรกิจส่วนตัว	114	3.71	0.44		
พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	71	3.87	0.38		
พนักงานบริษัทเอกชน	136	3.71	0.40		
นักเรียน-นักศึกษา	64	3.87	0.69		
เกษียณอายุ	15	3.84	0.53		
รายได้				1.158	0.326
≥ 15,000 บาท	50	3.74	0.70		
15,001-20,000 บาท	149	3.68	0.49		
20,001-25,000 บาท	184	3.63	0.41		
25,000 บาทขึ้นไป	17	3.52	0.40		

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า นักท่องเที่ยวที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับรู้แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า นักท่องเที่ยวที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านเพศและอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับรู้แตกต่างกัน แต่นักท่องเที่ยวที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านระดับการศึกษา อาชีพ รายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจและการรับรู้มีอิทธิพลต่อความต้องการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีการกำหนดสมมติฐานย่อย ดังนี้

2.1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความต้องการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

2.2 การรับรู้มีอิทธิพลต่อความต้องการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำวัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจ	b	S.E.	β	t	(Sig.)
Constant	2.156	0.219		9.450	0.000*
แรงจูงใจด้านการผ่อนคลายความเครียด	0.121	0.052	0.114	2.161	0.033*
แรงจูงใจด้านการแสวงบุญ	-0.024	0.035	-0.020	-0.436	0.005*
แรงจูงใจด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม	0.021	0.042	0.034	0.446	0.045*
แรงจูงใจด้านเกียรติภูมิ	0.305	0.043	0.369	7.694	0.000*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
 Note: R = 0.420 R square (R²) = 0.866 Adjusted R square = 0.568 F = 21.129
 SEest = 0.508 P < 0.05 a = 2.156

จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์แรงงูใจมีอิทธิพลต่อความต้องการการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ที่ปรับปรุงแล้ว (Adjusted R square) มีค่าเท่ากับ 0.568 หมายถึง ตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ แรงงูใจด้านการผ่อนคลายความเครียด แรงงูใจด้านการแสวงบุญ แรงงูใจด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม แรงงูใจด้าน

เกียรติภูมิ มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือ การกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ ร้อยละ 86.6 ค่าความคลาดเคลื่อนของมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) มีค่า 0.508 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลทางบวกต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ แรงงูใจด้านการผ่อนคลายความเครียด แรงงูใจด้านการแสวงบุญ แรงงูใจด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม และแรงงูใจด้านเกียรติภูมิ

สมมติฐาน 2.2 การรับรู้มีอิทธิพลต่อความต้องการการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การรับรู้มีอิทธิพลต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ

การรับรู้	b	S.E.	β	t	(Sig.)
Constant	2.146	0.129		8.430	0.000*
การรับรู้ด้านภาพลักษณ์	0.118	0.042	0.126	2.151	0.063
การรับรู้ด้านสถานที่ท่องเที่ยว	-0.045	0.055	-0.020	-0.246	0.025*
การรับรู้ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น	0.035	0.015	0.042	0.845	0.045*
การรับรู้ด้านอัตลักษณ์ชุมชน	0.403	0.045	0.273	8.194	0.070

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Note: R = 0.360 R square (R^2) = 0.673 Adjusted R square = 0.468 F = 19.119

SEest = 0.408 P < 0.05 a = 2.148

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์การรับรู้มีอิทธิพลต่อความต้องการการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ที่ปรับปรุงแล้ว (Adjusted R square) มีค่าเท่ากับ 0.468 หมายถึงตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ การรับรู้ด้านภาพลักษณ์ การรับรู้ด้านสถานที่ท่องเที่ยว การรับรู้

ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น การรับรู้ด้านอัตลักษณ์ชุมชน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือ การกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ ร้อยละ 67.3 ค่าความคลาดเคลื่อนของการมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) มีค่า 0.408 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลทางบวกต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ การรับรู้ด้านสถานที่ท่องเที่ยว การรับรู้ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่วนตัวแปรอีกสองตัว คือ การรับรู้ด้านภาพลักษณ์ และการรับรู้ด้านอัตลักษณ์ชุมชนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญา ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย จำนวน 20,001-25,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่เดินทางเข้ามาเที่ยววัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ H.C.Boo, Ghiselli and Almanza (2000) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีองค์ประกอบคือระดับอาชีพ สภาพการทำงาน ระดับอายุ รายได้ และคุณภาพการทำงาน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์ในการส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ด้านแรงจูงใจ ด้านการรับรู้ และการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Crompton, J. L. (1997) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจภาวะซ่อนเร้นมี 7 ประเภท คือ เพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งแวดล้อมที่จำเจ เพื่อการสำรวจและประเมินตัวเอง เพื่อการพักผ่อน ต้องการเกียรติภูมิ ต้องการถอยกลับไปสู่สภาพเดิม กระชับความสัมพันธ์ทางเครือญาติ และสร้างการปะทะสังสรรค์ทางสังคม จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเดินทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เมื่อเกิดแรงจูงใจดังกล่าว จึงก่อให้เกิดการรับรู้ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของ Kotler (2003) ซึ่งได้กล่าวว่าการกระทำของบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ของบุคคลต่อสถานการณ์นั้น โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้ง 5 นักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะได้รับรู้จากการสัมผัสพื้นที่ และกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดี

ที่สุดที่ส่งผลทางบวกต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ ได้แก่ แรงจูงใจด้านการผ่อนคลายความเครียด แรงจูงใจด้านการแสวงบุญ แรงจูงใจด้านการเรียนรู้ วัฒนธรรม แรงจูงใจด้านเกียรติภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins, Stephen P. (1999) ที่กล่าวว่า สภาวะของบุคคลที่ต้องการเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองโดยไม่ต้องการให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง จึงเกิดแรงจูงใจใหม่ท่องเที่ยวซ้ำ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้มีอิทธิพลต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำที่วัดสำคัญในจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลทางบวกต่อการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ จำนวน 2 ตัว ได้แก่ การรับรู้ด้านสถานที่ท่องเที่ยว การรับรู้ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น การรับรู้จึงมีความสำคัญมากในทางการตลาดการท่องเที่ยว เนื่องจากนักท่องเที่ยวจะตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการบนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับรู้มา (Schiffman & Wisenblit, 2015) ส่งผลให้เกิดการรับรู้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานระดับจังหวัดควรส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ชุมชนในพื้นที่ วัดสำคัญจังหวัดสมุทรปราการ ควรจัดทำแผนพัฒนาชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

หน่วยงานทางด้านการตลาดในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวควรทำแผนการตลาดนักท่องเที่ยวซ้ำเพื่อรักษานักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ไว้

2. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ

ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในจังหวัดสมุทรปราการสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการกำหนดมาตรการในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งนำผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งการตลาด และศักยภาพในการแข่งขันในธุรกิจท่องเที่ยวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจให้นักท่องเที่ยวต่อไป

3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา. (2563). *สถานการณ์การท่องเที่ยว พุทธศักราช 2563*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2564, จาก https://www.mots.go.th/download/article/article_20201229114033.pdf.
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ. (2561). *แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ*. สมุทรปราการ: กลุ่มงานยุทธศาสตร์จังหวัดสมุทรปราการ.
- กาญจนา แสงล้อมสุวรรณ และศรัณยา แสงล้อมสุวรรณ. (2555). การท่องเที่ยวเชิงมรดกทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน. *วารสารนักบริหาร*, 32(4): 136-146.
- ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2550). *การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ฐานเศรษฐกิจ. (2563). *ท่องเที่ยวปี 64 ททท.ดันรายได้ต่างชาติเที่ยวไทย ติด Top5 โลก*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.thansettakij.com/content/business/453972>
- ณัฐริกา อัมพลพรรณ. (2550). รายงานสถานการณ์และแนวโน้มการท่องเที่ยวโลก. *จุลสารวิชาการท่องเที่ยว*, 3, 1-15.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ ดีไซน์.
- ยุทธศักดิ์ สุภสร. (2563). *อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย/หนึ่งในกลไกหลัก ผลักดันเศรษฐกิจ BCG*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564, จาก <https://tatacademy.com/th/publish/articles/3050f95e-e751-49c5-807d-6831802ba20e?title=เจาะลึก+“อุตสาหกรรมท่องเที่ยวไทย+หนึ่งในกลไกหลัก+ผลักดันเศรษฐกิจผ่านโมเดล+BCG”+> .
- วรรณวีร์ บุญคุ้ม. (2560). *แรงจูงใจในการมาเยือนวัดสำคัญในจังหวัดเพชรบุรีและการรับรู้ที่มีอิทธิพลต่อการกลับมาเยือนซ้ำของนักท่องเที่ยวชาวไทย*. (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะมองเห็นเพียงภาพกว้าง ๆ ของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น การศึกษาในครั้งนี้ได้ไปตรวจสอบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ เช่น ชุมชน นักท่องเที่ยว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการท่องเที่ยวในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในจังหวัดในทุกมิติ

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศุภลักษณ์ อัครางกูร. (2548). *พฤติกรรมนักท่องเที่ยว* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลัง นานาวิทยา.
- สุชานาฏ สิตานุรักษ์, บุญเรียง ขจรศิลป์. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในเขตภาคเหนือตอนบน. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่*, 21(1): 15-27.
- สินธ์ พันธุ์พินิจ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). แผนพัฒนาการท่องเที่ยว ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- Boo, H. C., Ghiselli, R. I. C. H. A. R. D., & Almanza, B. A. (2000). Consumer perceptions and concerns about the healthfulness and safety of food served at fairs and festivals. *Event Management*, 6(2), 85-92.
- Božić, S., Vujičić, M. D., Kennell, J., Besermenji, S., & Solarević, M. (2018). Sun, sea and shrines: Application of analytic hierarchy process (AHP) to assess the attractiveness of six cultural heritage sites in Phuket: Thailand. *Geographica Pannonica*, 22(2): 121-138.
- Bywater, M. (1993). The youth and student travel market. *Travel & Tourism Analyst*, (3): 35-50.
- Crompton, J. L. (1979). Motivations for Pleasure Vacation. *Annals of Tourism Research*, 6(4): 408-424.
- De Albuquerque, K., & McElroy, J. (1999). Tourism and crime in the Caribbean. *Annals of tourism research*, 26(4): 968-984.
- Kotler, P. (2003). *Marketing insights from A to Z: 80 concepts every manager needs to know*. John Wiley & Sons.
- Pizam, A., & Mansfeld, Y. (1999). *Consumer behavior in travel and tourism*. Routledge
- Richards, G. (2018). Cultural tourism: A review of recent research and trends. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 36: 12-21.
- Robbins, S. P. (1999). Layoff-survivor sickness: A missing topic in organizational behavior. *Journal of Management Education*, 23(1): 31-43.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Customer behavior* (11th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Ximba, E. Z. (2009). *Cultural and heritage tourism development and promotion in the Ndwedwe municipal area: Perceived policy and practice* (Doctoral dissertation).

การจัดกลุ่มผู้บริโภคตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ระบาดรอบ 2

Grouping of Consumers Based on the Marketing Mix Services on the Decision Behaviors to Use Food Delivery Service in the Second Wave of Covid-19 Pandemic

อัจฉราพรรณ ตั้งจาตุรโสภณ¹, อังควิภา แนวจำปา², สมรัฐ วงษ์ชวลิตกุล³,
อมรรัตน์ คลองโนนสูง⁴, Kenneth Miura Maddox⁵

คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล^{1,2,3}

คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล⁴, นักวิจัยอิสระ⁵

Ajcharapan Tangjaturasopon¹, Angkavipa Naewjumpa², Somrat Vongchavalitkul³,
Amornrat Klongnonsung⁴, Kenneth Miura Maddox⁵

Bachelor of Business Administration Program in Marketing, Vongchavalitkul University^{1,2,3}

Bachelor of Business Administration Program in Management, Vongchavalitkul University⁴

Independent Researcher⁵

E-mail: ajcharapan_tan@vu.ac.th¹

E-mail: angkavipa_nae@vu.ac.th²

E-mail: somrat_von@vu.ac.th³

E-mail: amornrat_san@vu.ac.th⁴

E-mail: kenneth_maddox@hotmail.com⁵

Received: March 11, 2021; Revised: June 4, 2021; Accepted: June 11, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร 2) วิเคราะห์ปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร และ 3) จัดกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บริการรับส่งอาหาร เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธี Varimax และจัดกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคด้วยการวิเคราะห์แบบ K-means และเปรียบเทียบกลุ่มด้วยตารางไขว้ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี รายได้ระหว่าง

10,001-20,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นนักเรียน/นักศึกษา ส่วนใหญ่ใช้บริการสั่งอาหารสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ช่วงเวลาใช้บริการ 11.01 - 15.00 น. ค่าใช้จ่ายในการสั่งแต่ละครั้ง 101-300 บาท เหตุผลใช้บริการเพราะไม่ต้องการต่อคิวร้านอาหาร เพื่อนคือบุคคลที่ช่วยตัดสินใจใช้บริการ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยได้ 5 ปัจจัย คือ 1) พนักงานผู้ให้บริการ 2) ราคา 3) การจัดจำหน่าย 4) กระบวนการให้บริการ 5) ผลิตภัณฑ์/บริการ และผลการจัดกลุ่มผู้บริโภคได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเน้นคุณภาพการให้บริการ และกลุ่มเน้นกิจกรรมการตลาด

คำสำคัญ: วิเคราะห์การจัดกลุ่ม บริการรับส่งอาหาร โควิด 19

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the decision making behaviors on the use of food delivery service, 2) analyze decision factors on using food delivery service and 3) group consumer behaviors based on marketing mix services to use food delivery services in the second wave of COVID-19 pandemic. The sample was a group of 400 people who used food delivery service in Muang district, Nakhon Ratchasima. Questionnaire was used to collect data during November 2020 to February 2021. The descriptive statistics, cluster analysis, and cross tabulation were used to analyze the collected data. The result found that most respondents were females, university graduates and students, age between 20-30 years, income range of 10,001 - 20,000 baht. They used food delivery about 2-3 times per week, during 11.01 - 15.00 hr. They spent around 101 - 300 baht per order. The main reason of using food delivery was to avoid restaurant queuing and their friends influenced their decision. The result of decision factors analysis showed 5 factors: 1) service providers 2) price 3) place 4) service process, and 5) product / service. The consumers could be grouped into two. One group was quality service focused and the other was marketing activity focused.

KEYWORDS: Cluster Analysis, Food Delivery, COVID-19

บทนำ

การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย เริ่มระบาดตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 และการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ระบาดระลอกใหม่รอบที่ 2 ในประเทศไทยนั้น ถูกตรวจพบจากประชากรจังหวัดสมุทรสาคร

(กรุงเทพมหานคร, 2563) สำหรับในจังหวัดนครราชสีมา พบผู้ติดเชื้อระบาดระลอกใหม่รอบที่ 2 จำนวนรวมสะสม 9 ราย (ประชาชาติธุรกิจ, 2564)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในประเทศไทยดังกล่าว ทำให้รัฐบาลประเทศไทยได้ออกมาตรการที่สำคัญเพื่อลดการแพร่ของไวรัสโคโรนา

สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) เช่น หากไม่จำเป็น ไม่ควรออกจากบ้าน และหลีกเลี่ยงเข้าที่ชุมชน หรือเมื่อไปอยู่ในที่ชุมชน หรือไปใช้บริการในสถานที่ต่าง ๆ ควรเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล อย่างน้อย 1-2 เมตร (กระทรวงสาธารณสุข, 2563) จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริโภคได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะพฤติกรรมการสั่งซื้ออาหาร โดยได้หันมาสั่งซื้ออาหารผ่านแอปพลิเคชันเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันพบว่ามีการสั่งอาหารออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันให้ผู้บริโภคได้ตัดสินใจเลือกมากขึ้น เช่น Grab Food, LINEMAN, Food panda เป็นต้น ซึ่งแต่ละแอปพลิเคชันจะมีลักษณะการใช้งานที่คล้ายกัน แต่จะมีความแตกต่างกันในด้านค่าบริการส่งอาหาร วิธีการชำระเงิน วิธีการสมัคร เมนูการใช้งาน พื้นที่ให้บริการ และเวลาการให้บริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีความหลากหลาย ในขณะเดียวกันผู้บริโภคในยุคปัจจุบันก็ต้องการความสะดวกสบาย ทำให้การใช้บริการสั่งอาหารออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น (ณัฏฐ์ เฉลิมแดน, 2563)

ข้อมูลจากยูโรมอนิเตอร์ที่มีการประเมินถึงมูลค่าตลาดรวมของฟู้ดเดลิเวอรี (Food Delivery) ในประเทศไทยพบว่า ในปี 2563 นี้ มูลค่าตลาดรวมจะอยู่ที่ 68,000 ล้านบาท ทั้งนี้หากมองไปถึงอนาคตแล้วประเมินว่าปี 2564 จะมีมูลค่าเพิ่มเป็น 74,000 ล้านบาท ปี 2565 ตลาดรวมเท่ากับ 82,000 ล้านบาท ปี 2566 ตลาดรวมขึ้นไปถึง 90,000 ล้านบาท และประเมินว่าภายในปี 2567 ตลาดรวมจะทะลุถึง 99,000 ล้านบาท ซึ่งคาดกันว่าจากปีนี้ไปตลาดรวมเติบโตเฉลี่ย 10% ต่อปี (ไลน์ทูเดย์, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิเคราะห์การจัดกลุ่มผู้บริโภคตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการ

รับส่งอาหาร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ระบาดรอบ 2 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และจัดกลุ่มผู้บริโภคตามปัจจัยและพฤติกรรมการตัดสินใจ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการใช้งานระบบบริหารจัดการ ตลอดจนการให้บริการของพนักงาน ในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ระบาดรอบ 2

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ระบาดรอบ 2

3. เพื่อจัดกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ระบาดรอบ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการจัดกลุ่มผู้บริโภคตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ระบาด รอบ 2 ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้าน

บุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ และด้านกระบวนการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing mix: 7Ps) นักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ (MarGrath, 1986; Kotler & Keller, 2012) กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาดเป็นเครื่องมือของธุรกิจที่สำคัญที่ธุรกิจต้องใช้แบบผสมผสาน ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อใช้ในการแข่งขัน หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือทางการตลาด (ควบคุมได้) ที่ถูกนำมาใช้ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย โดยที่นักวิชาการในประเทศ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2552) ได้กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาด เป็นเครื่องมือที่ธุรกิจสร้าง/กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ธุรกิจบรรลุวัตถุประสงค์ทางการตลาด มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) หมายถึง สิ่งที่เสนอกับตลาดเพื่อให้เกิดความสนใจ ความอยากได้หรือการใช้และการบริโภคที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือความจำเป็นได้ ด้านราคา (Price) หมายถึง คุณค่าผลิตภัณฑ์ในรูปตัวเงินลูกค้าจะเปรียบเทียบระหว่างคุณค่าของบริการกับราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการนำเสนอบริการให้แก่ลูกค้าซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของลูกค้าในคุณค่าและคุณประโยชน์ของบริการที่นำเสนอ ด้านการส่งเสริมการขาย (Promotion) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีความสำคัญในการติดต่อสื่อสารให้ผู้ใช้บริการโดยมีวัตถุประสงค์ที่แจ้งข่าวสารหรือ ชักจูงให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมการใช้บริการ และในขณะที่ Kotler (1997) กล่าวเพิ่มเติมว่าในมิติธุรกิจบริการซึ่งต้องมีทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ (ลูกค้า) นั้น ความสำเร็จของธุรกิจบริการคือความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ลูกค้า) และเนื่องจากสินค้าบางประเภทต้องมีกระบวนการ ขั้นตอน ความเกี่ยวเนื่อง

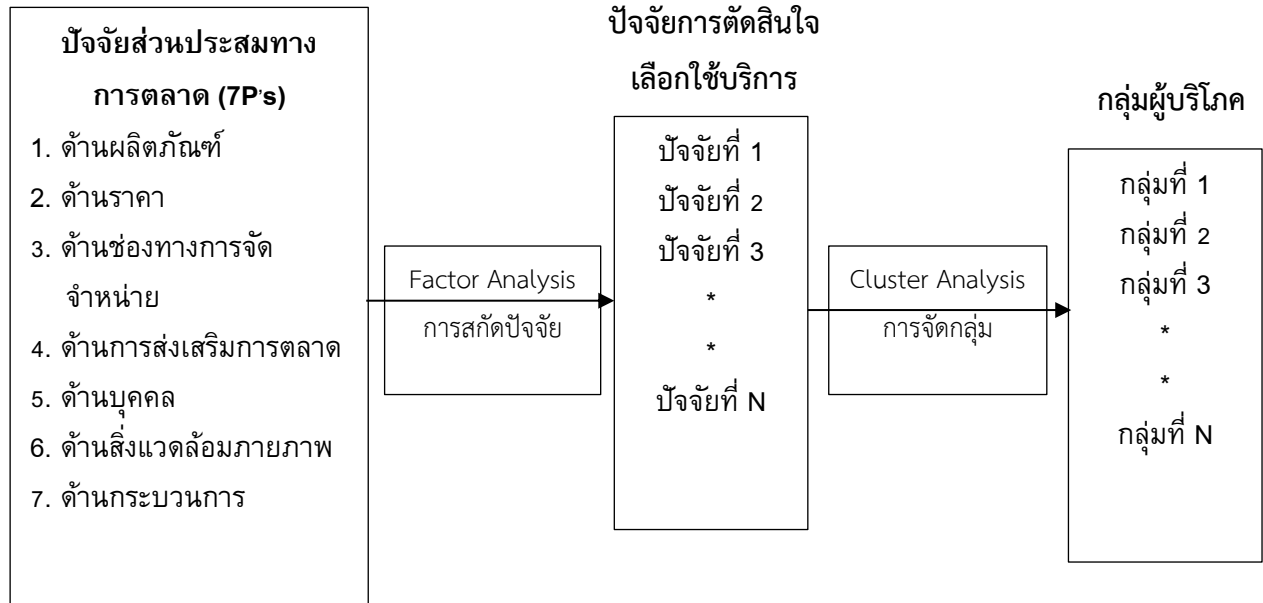
ของการให้บริการในระหว่างการจัดจำหน่ายสินค้า ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ธุรกิจทำการบริหารจัดการบริการให้เกิดความประทับใจ จึงได้พัฒนาตัวแปรเพิ่มขึ้นอีก 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านบุคคล (People) หรือพนักงาน (Employee) ซึ่งต้องอาศัยการคัดเลือก การฝึกอบรม การจูงใจเพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้แตกต่างเหนือคู่แข่ง ด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ (Physical Evidence) คือ การสร้างและนำเสนอลักษณะทางกายภาพให้แก่ลูกค้า โดยพยายามที่จะสร้างคุณภาพโดยรวมทั้งทางด้านกายภาพและรูปแบบในการให้บริการ และด้านกระบวนการ (Process) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีการและงานปฏิบัติในด้านการบริการที่นำเสนอให้กับผู้ใช้บริการเพื่อมอบการให้บริการอย่างถูกต้องรวดเร็วและความประทับใจ เพื่อสร้างความต้องการ รวมทั้งการสร้าง ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้าให้ครอบคลุมและทั่วถึง

พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior) นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ (Solomon, 2002; ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550; Kotler, 2008) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้บริโภคเป็นการกระทำการตัดสินใจ รวมทั้งประสบการณ์เพื่อการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของตนเองในการซื้อสินค้าหรือบริการ โดยมีกระบวนการที่เป็นระบบโดยเริ่มตั้งแต่การค้นหาสินค้าหรือบริการ ต่อจากนั้นทำการตัดสินใจซื้อและใช้งาน ผู้บริโภค

จะทำการประเมินผลการใช้งานจากความรู้สึกและคุณภาพที่ได้รับเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายในสินค้าและบริการ ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีความแตกต่างกันตามเพศ อายุ รายได้ การศึกษา และอาชีพนั้น มีผลต่อการตัดสินใจในพฤติกรรมการใช้ พฤติกรรมในการเลือกรับบริการ อาจกล่าวได้ว่าธุรกิจต้องทำการศึกษาและทำความเข้าใจในพฤติกรรมที่

หลากหลายของผู้บริโภค เพื่อการดำเนินธุรกิจให้เหนือกว่าคู่แข่งและทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการผู้บริโภค จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่

เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงใช้ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด 7Ps เป็นตัวแปรงานวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 400 ชุดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากไม่ทราบจำนวนและรายชื่อผู้ใช้บริการจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยสอบถามข้อมูลกับผู้บริโภคที่เคยใช้บริการรับส่งอาหาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 และทำการวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบ (Factor Analysis) และจัดกลุ่มปัจจัยผู้บริโภค (Cluster Analysis) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ใช้บริการรับส่งอาหารที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บริการรับส่งอาหารที่อาศัยในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมี

ประชากรจำนวนมาก และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง สูตร $n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$ จะได้ $n = 384.16$ หรือประมาณ 400 คน

เครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้บริการรับส่งอาหาร ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดบริการ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธี Cronbach's

Alpha Coefficient ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 (Cronbach, 1951) จึงสรุปได้ว่า เครื่องมือสำหรับงานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	Reliability: α
1. ด้านผลิตภัณฑ์	5	0.88
2. ด้านราคา	5	0.88
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	5	0.90
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด	5	0.88
5. ด้านบุคคล	5	0.92
6. ด้านสิ่งแวดล้อมกายภาพ	5	0.90
7. ด้านกระบวนการ	5	0.88
รวม	35	0.89

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดกลุ่มผู้บริโภคตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ระบาดรอบ 2 มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลและพฤติกรรมการใช้บริการรับส่งอาหาร (Food Delivery) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการโดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อลดจำนวน ให้เหลือเพียงปัจจัยที่ใช้อธิบาย ด้วยวิธีการสกัดปัจจัยแบบ Principal

Component Analysis เพื่อให้ได้น้ำหนักของปัจจัยที่สกัดได้มีความชัดเจนมากขึ้น จึงใช้วิธีหมุนแกนปัจจัยโดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) ด้วยเกณฑ์การพิจารณา ค่า Eigenvalue ต้องมากกว่า 1 ซึ่งวิธีดังกล่าวเป็นวิธีลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุด และช่วยกำหนดชื่อของปัจจัยได้อย่างชัดเจน (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2555) ซึ่งปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 7 ด้านส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภค/การซื้อของผู้บริโภค ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและสรุปเป็นตัวเลือก 35 ตัวเลือก จากทั้ง 7 ด้าน เพื่อดำเนินการสกัดเป็นปัจจัยในลำดับถัดไป

ขั้นที่ 3 ศึกษาการจำแนกการจัดกลุ่มผู้บริโภค โดยใช้การวิเคราะห์กลุ่มปัจจัย (Cluster Analysis) เพื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามพฤติกรรมการบริโภค แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนกลุ่มของผู้บริโภค ที่ทำการแบ่งอย่างชัดเจน จึงใช้เทคนิค Hierarchical

Approach เพื่อพิจารณาว่าควรแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกี่กลุ่ม ซึ่งสิ่งที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันมีลักษณะที่สนใจเหมือนกันหรือคล้ายกัน สิ่งที่อยู่ต่างกลุ่มกันมีลักษณะแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า Observed Significance เมื่อได้จำนวนกลุ่มที่ดีที่สุดแล้วจึงนำไปกำหนดจำนวนกลุ่มและใช้เทคนิค Non-Hierarchical Approach (K-means) เพื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามพฤติกรรมผู้บริโภค โดยทั่วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดมากกว่า 200 ตัวอย่างขึ้นไป โดยพิจารณาค่าที่เหมาะสมที่สุด จากค่า Final Cluster Centers (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

ขั้นที่ 4 ศึกษาพฤติกรรมการใช้บริการรับส่งอาหาร และปัจจัยการตัดสินใจของกลุ่มผู้บริโภคที่มีการจำแนกกลุ่มผู้บริโภค มีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้การเปรียบเทียบตารางไขว้ (Cross Tabulation)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการรับส่งอาหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.80 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.50 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.80 และมีอาชีพเป็นนักเรียน/นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 41.30

ด้านพฤติกรรมการใช้บริการรับส่งอาหาร ส่วนใหญ่ใช้แอปพลิเคชัน Grab food คิดเป็นร้อยละ 71.00 สั่งอาหารสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.30 ใช้บริการรับส่งอาหารประเภทอาหารไทย คิดเป็นร้อยละ 53.50 สั่งอาหารในช่วงเวลา 11.01 - 15.00 น. คิดเป็นร้อยละ 42.80

ส่วนใหญ่ใช้บริการสั่งอาหารในวันเสาร์ คิดเป็นร้อยละ 32.80 มีค่าใช้จ่ายในการสั่งอาหารที่ราคา 101-300 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีวัตถุประสงค์ในการใช้บริการรับส่งอาหารเพราะไม่ต้องการต่อคิวที่ร้านอาหาร คิดเป็นร้อยละ 20.50 รับประทานอาหารคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 34.00 และตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหารเพราะเพื่อนแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 28.50

สำหรับการวิเคราะห์ ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือเป็นการลดจำนวนตัวแปรลงนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis และใช้วิธีหมุนแกนปัจจัยโดยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) โดยก่อนทำการสกัดปัจจัยได้ทำการวิเคราะห์ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรว่าเหมาะสมที่จะนำมาสกัดปัจจัยหรือไม่ ซึ่งผลการทดสอบที่ได้ปรากฏ ดังตารางที่ 4 โดยค่า KMO เท่ากับ 0.966 ถือเป็นค่าที่เหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ปัจจัย (Hair et. al, 2010) และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-square เท่ากับ 12534.773 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 35 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัย และสามารถสกัดปัจจัยได้ในลำดับต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่า KMO และ Bartlett's Test of Sphericity

ค่า KMO และ Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.966
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-square	12534.773
	df	595
	Sig.	0.000

จากผลการทดสอบ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity สรุปได้ว่า ตัวแปรมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis และใช้วิธีหมุนแกนแบบ Varimax เพื่อให้น้ำหนักขององค์ประกอบปัจจัยที่สกัดได้มีความชัดเจนมากขึ้น แล้วใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจำนวนปัจจัยที่เหมาะสมโดยพิจารณา

จากค่า Eigenvalue ที่มีค่า มากกว่า 1 และตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ไม่น้อยกว่า 0.3 (Hair et. al, 2010) และเมื่อทำการสกัดปัจจัยแล้วพบว่า ตัวแปรจากทั้งหมด 35 ตัวแปร สามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยใหม่ ได้ทั้งหมด 5 กลุ่มปัจจัย ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.775 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม

ปัจจัย (Component)	ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ร้อยละความ แปรปรวน (% of Variance)	ร้อยละความ แปรปรวนสะสม (Cumulative %)
ปัจจัยที่ 1 ด้านพนักงานผู้ให้บริการ	19.481	55.661	55.661
ปัจจัยที่ 2 ด้านราคา	1.491	4.259	59.920
ปัจจัยที่ 3 ด้านการจัดจำหน่าย	1.284	3.669	63.589
ปัจจัยที่ 4 ด้านกระบวนการให้บริการ	1.152	3.292	66.881
ปัจจัยที่ 5 ด้านผลิตภัณฑ์/บริการ	1.013	2.895	69.775

เมื่อทำการสกัดปัจจัยโดยพิจารณาจากค่าสถิติข้างต้น และทำการจัดกลุ่มตัวแปรและตั้งชื่อปัจจัยใหม่ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัย ทำให้ได้ปัจจัยใหม่ จำนวน 5 ปัจจัย ดังตารางที่ 3 โดยปัจจัยทั้ง 5 จะถูกนำไปใช้อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร

สำหรับผลการวิเคราะห์การจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ระบาดรอบ 2 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ใช้การวิเคราะห์กลุ่ม (Cluster Analysis) ด้วยเทคนิค Hierarchical Approach ได้จำนวนกลุ่มที่ดีที่สุด

คือ 2 กลุ่ม ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า

Observed Significance เป็นศูนย์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการตรวจสอบปัจจัยที่ทำให้กลุ่มต่าง

ปัจจัย	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
1. ด้านพนักงานผู้ให้บริการ	6.283	1	0.987	398	6.368	0.001
2. ด้านราคา	160.810	1	0.598	398	268.704	0.000
3. ด้านการจัดจำหน่าย	8.617	1	0.981	398	8.841	0.003
4. ด้านกระบวนการให้บริการ	36.664	1	0.910	398	40.272	0.000
5. ด้านผลิตภัณฑ์/บริการ	34.920	1	0.915	398	38.174	0.000

จากตารางที่ 4 แสดงการตรวจสอบว่าปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านพนักงานผู้ให้บริการ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านการจัดจำหน่าย ปัจจัยด้านกระบวนการให้บริการ และด้านผลิตภัณฑ์/บริการเป็นปัจจัยที่ทำให้กลุ่มต่าง ซึ่งพิจารณาจากค่าสถิติ F ของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยมีค่ามาก และค่า Observed Significance เป็นศูนย์ จึงสรุปว่าปัจจัยที่นำมาพิจารณาทั้ง 5 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ทำให้กลุ่มต่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) เมื่อทำการวิเคราะห์กลุ่ม ด้วย

เทคนิค Hierarchical Approach เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มผู้บริโภคแล้ว ในขั้นตอนต่อไป คือ การใช้เทคนิค Non-Hierarchical Approach (K-means) ในการแบ่งกลุ่มตามพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร โดยพิจารณาจากค่า Final Cluster Centers ดังแสดงในตารางที่ 7 โดยสามารถแบ่งกลุ่มผู้บริโภคออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 เน้นคุณภาพการให้บริการ

กลุ่มที่ 2 เน้นกิจกรรมการตลาด

ตารางที่ 5 การจัดกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคที่ใช้บริการรับส่งอาหาร

ปัจจัย	กลุ่ม (N = 400 คน)	
	เน้นคุณภาพการให้บริการ	เน้นกิจกรรมการตลาด
1. ด้านพนักงานผู้ให้บริการ	0.178	-0.087
2. ด้านราคา	-0.903	0.444
3. ด้านการจัดจำหน่าย	-0.209	0.103
4. ด้านกระบวนการให้บริการ	-0.431	0.212
5. ด้านผลิตภัณฑ์/บริการ	-0.421	0.207

เมื่อจัดกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคที่ใช้บริการรับส่งอาหาร แล้วขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยทำการศึกษา

พฤติกรรมการใช้บริการรับส่งอาหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ ที่ได้ทำการจำแนก

ตามกลุ่มผู้บริโภค เพื่อพิจารณาถึงความเหมือนหรือความแตกต่าง โดยใช้ตารางไขว้ในการเปรียบเทียบ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบกลุ่มผู้บริโภคใช้บริการรับส่งอาหาร

ปัจจัย	กลุ่มที่	
	เน้นคุณภาพการให้บริการ	เน้นกิจกรรมการตลาด
จำนวนคน	132	268
(ร้อยละ)	(33.00)	(67.00)
เพศ	หญิง	หญิง
(ร้อยละ)	(78.80)	(72.80)
อายุ	ระหว่าง 20-30 ปี	ระหว่าง 20-30 ปี
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่าง 10,000-20,000 บาท	ต่ำกว่า 10,000 บาท
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
อาชีพ	พนักงานบริษัทเอกชน	นักเรียน/นักศึกษา
แอปพลิเคชันที่ใช้บริการรับส่งอาหาร	Grab food	Grab food
ความถี่ในการใช้บริการรับส่งอาหาร	สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง
ประเภทอาหารที่ใช้บริการรับส่งอาหาร	อาหารไทย	อาหารไทย
ช่วงเวลาในการใช้บริการรับส่งอาหาร	เวลา 11.01 – 15.00 น.	เวลา 11.01 – 15.00 น.
วันที่ใช้บริการรับส่งอาหาร	วันเสาร์	วันอาทิตย์
ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการรับส่งอาหาร	101 – 300 บาท	101 – 300 บาท
วัตถุประสงค์ที่ใช้บริการ	ไม่มีเวลาในการเดินทางไป	ไม่ต้องการต่อคิวร้านอาหาร
สมาชิกร่วมรับประทานอาหาร	คนเดียว	กับครอบครัว
แหล่งข้อมูลที่ตัดสินใจใช้บริการ	เพื่อน	เว็บไซต์/โซเชียลมีเดีย

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายลักษณะของกลุ่มทั้ง 2 กลุ่ม ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มผู้บริโภคเน้นคุณภาพการให้บริการ ซึ่งกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับรูปแบบมาตรฐาน คุณภาพที่ได้รับจากการให้บริการ โดยจะให้ความสำคัญกับด้านพนักงานผู้ให้บริการ ซึ่งมีสมาชิกในกลุ่ม จำนวน 132 คน (ร้อยละ 33.00 ของกลุ่มตัวอย่าง) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาอยู่ในระดับ

ปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ใช้บริการรับส่งอาหาร โดย Grab food ในการส่งอาหารสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ประเภทอาหารที่สั่งส่วนใหญ่ คือ อาหารไทย สั่งอาหารในช่วงเวลา 11.01 – 15.00 น. วันที่สั่งส่วนใหญ่จะสั่งวันเสาร์ มีค่าใช้จ่ายในการใช้บริการรับส่งอาหารอยู่ระหว่าง 101 – 300 บาท โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้บริการรับส่งอาหาร เพราะไม่มีเวลาในการเดินทางไป และแหล่งข้อมูลที่ตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร คือ เพื่อน

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มผู้บริโภคเน้นกิจกรรมการตลาด ที่สามารถตอบสนองความต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้บริโภค โดยจะให้ความสำคัญกับราคา การจัดจำหน่าย กระบวนการให้บริการ และผลิตภัณฑ์/บริการ ซึ่งมีสมาชิกในกลุ่ม จำนวน 268 คน (ร้อยละ 67.00 ของกลุ่มตัวอย่าง) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นนักเรียน/นักศึกษา ใช้บริการรับส่งอาหาร โดย Grab food ในการสั่งอาหารสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ประเภทอาหารที่สั่งส่วนใหญ่ คือ อาหารไทย สั่งอาหารในช่วงเวลา 11.01 – 15.00 น. วันที่สั่งส่วนใหญ่จะสั่งวันอาทิตย์ มีค่าใช้จ่ายในการใช้บริการรับส่งอาหารอยู่ระหว่าง 101 – 300 บาท โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้บริการรับส่งอาหาร เพราะไม่ต้องการต่อคิวที่ร้านอาหาร มีสมาชิกร่วมรับประทานอาหารกับครอบครัว และแหล่งข้อมูลที่ตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร คือ เว็บไซต์/โซเชียลมีเดีย

อภิปรายผล

จากการทำการจัดกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคที่ทำการศึกษามาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด บริการและพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ซึ่งแบ่งกลุ่มผู้บริโภคออกเป็น 2 กลุ่มแล้วพบว่าแต่ละกลุ่มมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มผู้บริโภคเน้นคุณภาพการให้บริการ ดังนั้นผู้ประกอบการ/ผู้ให้บริการควรให้ความสำคัญในเรื่องบุคคล/พนักงานส่งสินค้า ได้แก่ การฝึกพนักงานให้มีทักษะสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในเรื่องการยกเลิกคำสั่งซื้อ การส่งอาหารให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด รวมถึงการส่งมอบสินค้าไปยังสถานที่ที่ถูกต้อง การแต่งกาย

ของพนักงานควรมีชุดแบบฟอร์มที่สะอาดเป็นรูปแบบเดียวกัน บริหารจัดการเรื่องจำนวนรถและจำนวนพนักงานให้เพียงพอต่อการจัดส่งสินค้า การสื่อสารระหว่างพนักงานกับลูกค้า การอบรมพนักงานให้บริการด้วยความเป็นมิตร สุภาพ อ่อนโยนกับลูกค้า การใช้งานของระบบ/แอปพลิเคชัน ได้แก่ การปรับปรุงระบบการใช้งานง่าย ไม่ยุ่งยาก รวดเร็ว ทันสมัย แสดงรูปภาพอาหารที่ตรงและชัดเจน สร้างความน่าเชื่อถือในการทำงานของระบบ กำหนดการบริการการรับส่งสินค้าได้ล่วงหน้า ปรับปรุงระบบการชำระค่าอาหารให้มีหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นเงินสด บัตรเครดิต การโอนเงินผ่านธนาคาร รวมทั้งนำข้อเสนอแนะจากลูกค้ามาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ในด้านคุณภาพอาหาร ได้แก่ ผู้ประกอบการควรใช้วัตถุดิบที่สดใหม่ หลากหลาย แนะนำเมนูอาหารใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เท้าที่เหมือนและมีในร้านค้า ด้านบรรจุกฎควรให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ระยะเวลาในการจัดส่งสินค้า ได้แก่ การจัดอบรมเส้นทางการขับขี่ให้กับพนักงานเพื่อปรับปรุงรูปแบบการจัดส่งสินค้า พร้อมทั้งยกกรณีศึกษาสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นกับพนักงานที่มีประสบการณ์ให้กับพนักงานใหม่ได้ทราบรูปแบบหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้าพร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และควรมีรางวัลสำหรับพนักงานที่มีคะแนนเสียงโหวตจากลูกค้า เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ Allison & Philip (2004) ที่กล่าวว่า ภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลกระทบต่อ การให้บริการหลัก สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค มีผลต่อการตัดสินใจซึ่งเกิดขึ้นหลังจากการใช้สินค้าหรือรับบริการ ซึ่งประกอบไปด้วย

สินค้ามีคุณภาพ การจัดส่งที่ทันต่อเวลา และร้านค้าเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับ Kotler (2010); Kotler & Armstrong (2008); Douglas (2007) ที่กล่าวว่า ปฏิบัติการใด ๆ ที่บุคคลกลุ่มหนึ่งนำเสนอให้อีกกลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถจับต้องได้โดยมีเป้าหมายและความตั้งใจในการส่งมอบบริการนั้น ทั้งนี้การกระทำดังกล่าวอาจจะรวมหรือไม่รวมอยู่กับสินค้าที่มีตัวตนก็ได้ คุณภาพการบริการประกอบด้วย การไม่มีตัวตน ไม่สามารถจับต้องได้ ไม่มีความแน่นอน ไม่สามารถแบ่งแยกได้ และไม่สามารถเก็บไว้ได้ ซึ่งจะเกิดขึ้นในรูปแบบของทัศนคติ ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งหมด

กลุ่มที่ 2 เน้นกิจกรรมการตลาด ดังนั้นผู้ประกอบการ/ผู้ให้บริการควรเน้นสร้างกิจกรรมทางการตลาดอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ควรคัดเลือกร้านค้าที่เป็นที่นิยม มีชื่อเสียง รวมทั้งการบริการที่สร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ด้านราคา ไม่ควรตั้งราคาสินค้าให้แตกต่างจากสินค้าที่ขายหน้าร้าน ไม่ควรคิดราคาค่าส่งสินค้าเพิ่มเติมจากระยะทางที่กำหนด ควรกำหนดอัตราค่าบริการให้เหมาะสมกับระยะทางการให้บริการไม่เพิ่มอัตราค่าบริการในกรณีสั่งซื้ออาหารไม่ถึงขั้นต่ำของทางแอปพลิเคชันกำหนดไว้ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ควรตรวจสอบความพร้อมการใช้งานของแอปพลิเคชันให้พร้อมใช้บริการ เพื่อให้สามารถจดจำง่ายสามารถเข้าถึงการสั่งอาหารได้ง่าย เพื่อทำการสั่งซื้ออาหารได้ทุกที่ในทุกๆ ระยะทางครอบคลุมหลายพื้นที่ ตรวจสอบระบบการติดตามการขนส่งให้มีความทันสมัย การอัปเดต เพื่อให้ผู้ใช้สามารถติดตามสินค้าได้ตลอดเวลา ตรวจสอบกำหนดการปิดหยุดจุดรับอาหารได้อย่างแม่นยำ ด้านการส่งเสริมการตลาด ควรจัดกิจกรรมฟรีค่าจัดส่งภายในรัศมีระยะทางที่กำหนด กำหนด

กิจกรรมการสะสมแต้มจากการสั่งอาหารเพื่อใช้เป็นส่วนลดค่าบริการจัดส่ง คุปอง ส่วนลด หรือ ส่วนลด สิทธิพิเศษในการสั่งอาหารที่ดึงดูดใจมากกว่าการใช้บริการในร้านอาหาร รวมทั้งมีการส่งข้อมูลข่าวสารการจัดทำโปรโมชั่นให้กับผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอ จากที่กล่าวมาข้างต้นคือความคุ้มค่าที่ลูกค้าต้องจ่ายเงินเพื่อแลกกับสินค้าหรือบริการ สอดคล้องกับ Zeithaml (1988); Cronin et al. (2000); Janita & Miranda (2013) ที่กล่าวว่า ความคุ้มค่าเป็นสิ่งที่เกิดระหว่างผู้ผลิตกับผู้บริโภคจากการใช้สินค้าและบริการ และเป็นดัชนีการวัดความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยก่อให้เกิดความภักดีของลูกค้า สอดคล้องกับ Hakins & Mothersbaugh (2013) ที่กล่าวว่า ผู้บริโภคจะทำการตัดสินใจเลือกสินค้าหรือบริการให้กับตัวเอง ผู้บริโภคจะพิจารณาเทียบกับต้นทุนที่พอใจ และสอดคล้องกับ สุดาตวง เรืองรุจิระ (2543) ที่กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาดเป็นสิ่งที่สามารถควบคุมได้ เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น ธุรกิจควรกำหนด/วางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดให้มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง วิเคราะห์การจัดกลุ่มผู้บริโภคตามปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด บริการที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ระบาดรอบ 2 พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญด้านกระบวนการ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านผลิตภัณฑ์ เพราะเหตุผลหลักของการตัดสินใจใช้บริการรับส่งอาหาร ซึ่งผู้บริโภคต้องพิจารณาเรื่องของความสะดวกในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูล รวมทั้งการได้รับสินค้า แต่เมื่อทำการ

แบ่งกลุ่มผู้บริโภคตามพฤติกรรมการใช้บริการรับส่งอาหารและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ แล้วนั้น พบว่า แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน หมายความว่า ในการดำเนินกิจกรรมในธุรกิจการรับส่งอาหาร ผู้ให้บริการ/ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดราคาอาหาร ไม่ให้สูงกว่าราคาที่จำหน่ายในร้านค้า เนื่องจากผู้บริโภคจะคิดถึงมูลค่าของการสั่งซื้อสินค้ากับค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนที่ผู้บริโภคจะต้องจ่ายไป ทั้งนี้ผู้

ให้บริการ/ผู้ประกอบการควรพิจารณาการจัดกิจกรรมทางการตลาด ได้แก่ การสะสมแต้ม การสะสมคูปองจากการสั่งสินค้า เพื่อใช้เป็นสิทธิประโยชน์ในการร่วมลุ้นรางวัล หรือเพื่อนำมาแลกในการใช้เป็นส่วนลดทั้งส่วนลดการสั่งซื้อครั้งต่อไป ส่วนลดค่าบริการจัดส่ง หรือเป็นการสะสมคะแนน เพื่อสร้างความประทับใจและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *แนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุข เพื่อการจัดการภาวะระบาดของโรคโควิด-19 ในข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 1)*. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2564, จาก https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/g_other/g_other02.pdf
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). *เปิด 'จุดพลิก-จุดต่าง' โควิด-19 ระบาดรอบใหม่*. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2564, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/915010>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *หลักการเลือกให้เทคนิคทางสถิติในงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาธิต.
- ณัฏฐกร เฉลิมแดน. (2563). พฤติกรรมผู้บริโภคในการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่ผ่านโมบายแอปพลิเคชันช่วงเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 2(1): 92-106.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2564). *โคราช ติดโควิดเพิ่ม 2 ราย เป็นสามี-ภรรยา คาดติดเชื้อจากญาติสมุทรสาคร*. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2564, จาก <https://www.prachachat.net/general/news-587561>
- ไลน์ทูเดย์. (2563). *ชิงฟุตดิลิเวอรี่ 7.4 หมื่นล. บิ๊กเซนจัดทัพกรำศึก*. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2564, จาก <https://today.line.me/th/v2/article/kREark>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). *การบริหารการตลาด*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาธิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม.
- (2553). *การบริหารการตลาด*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- สุดาดวง เรืองรุจิระ. (2543). *หลักการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ยงพลเทรดดิ้ง.
- Allison E. H., & Philip J. R. (2004). The Effect of Corporate Image in the Formation of Customer Loyalty: An Australian Replication. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 12(3), 88-96.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons. Inc.

- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3): 297-334.
- Cronin, J. J., Brady, M. K., & Hult, G. T. (2000). Assessing the effects of quality, value, and customer satisfaction on consumer behavioral intentions in service environments. *Journal of Retailing*, 76(2): 193-218.
- Douglas, C.M. (2007). *Design and Analysis of Experiments* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Hawkins, D.I., & Mothersbaugh, D.I. (2013). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy* (12nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed). Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Janita, M., S., & Miranda F. J. (2013). Exploring service quality dimensions in B2B e-marketplaces. *Journal of Electronic Commerce Research*, 14(4): 363-386.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management Analysis, Planning, implementation and control*. (9th ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2008). *Principles of Marketing*. Prentice-Hall of India.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2008). *Marketing: An introduction*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall
- Kotler, P. (2010). *Marketing management* (The Millennium ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Marketing Management: The Millennium* (14th ed). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Mar Grath, A. J. (1986). *When Marketing Services, 4Ps Are Not Enough*. *Business Horizons*, 29: 45-50.
- Solomon, R. M. (2002). *Consumer Behavior: buying, having, and being* (5th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Zeithaml, V. A. (1988). Consumer perceptions of price, quality, and value: A means -end model and synthesis of evidence. *Journal of Marketing*, 52(3): 2-22.

การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชา ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

Analysis of Causal Factor Models Influencing Faculty Performances of Private Higher Education Institutions in Thailand

จอมภัก จันทะคัต¹, ณัฐวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล², อำพล นววงศ์เสถียร³
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล^{1,2}, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก³
Chomphak Jantakat¹, Natthawat Vongchavalitkul²,
Ampol Navavongsathian³
Vongchavalitkul University^{1,2}, Southeast Bangkok College³
Email: chomphak_jan@vu.ac.th

Received: March 22, 2021; Revised: May 5, 2021; Accepted: May 21, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อ 1) วิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับคณะวิชา และ 2) ตรวจสอบค่าอิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับคณะวิชา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือคณบดีและรองคณบดีจากคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวน 300 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง การวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทุนมนุษย์ และผลการดำเนินงานระดับคณะวิชา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 101.530 df = 86 p-value = 0.121 Chi-square/df = 1.181 GFI = 0.961 CFI = 0.991 RMR = 0.009 RMSEA = 0.025 และ $R^2 = 0.31$ เมื่อตรวจสอบค่าอิทธิพลพบว่า ผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และทุนมนุษย์ และทุนมนุษย์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ในขณะที่ผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ส่งผ่านทุนมนุษย์

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทุนมนุษย์ ผลการดำเนินงานระดับคณะวิชา สมการโครงสร้าง

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to analyze the causal factor models influencing the performance of private higher education institutions at faculty level and 2) to examine the influence of the causal factor model on the performance of private higher education

institutions at faculty level. The sample size included 300 deans and deputy deans from schools in private higher education institutions in Thailand using Multi-Stage-Sampling. The questionnaire was used for collecting data and Structural Equations Modeling was used in data analysis. The results of data analysis found that the structural equation model which was developed with three variables: Strategic Human Resource Management, Human Capital, and Faculty Performance were consistent with the empirical data, based on Chi-square = 101.530 df = 86 p-value = 0.121 Chi-square/df = 1.181 GFI = 0.961 CFI = 0.991 RMR = 0.009 RMSEA = 0.025 and $R^2 = 0.31$. When examining the influence, it was found that faculty performance was directly influenced by the strategic human resource management and human capital. And the human capital was directly influenced by the strategic human resource management. On the other hand, faculty performance was indirectly influenced by the strategic human resource management through human capital.

KEYWORDS: Strategic Human Resource Management, Human Capital, Faculty Performance, Structural Equations Modeling

บทนำ

ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นปัจจัยที่ถูกกำหนดให้เป็นปัจจัยสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวว่า เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) มีงานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่สามารถนำมาสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทรัพยากรมนุษย์นั้นควรมีคุณลักษณะแสดงถึงการมีคุณค่า (Valuable) หายาก (Rare) ลอกเลียนแบบได้ยาก (Hard-to-imitate) และทดแทนไม่ได้ (Non-substitutable) (Barney, 1991) งานวิจัยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์กร (Pakorn, 2013)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนับว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย โดยที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริม

ให้ภาคเอกชนมีบทบาทมากขึ้นในการลงทุนเรื่องการศึกษา เพราะมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ใน พ.ศ. 2522 จึงให้ จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสภาพเป็นนิติบุคคล ต่อมาได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติบางประการจึงได้ตราพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการกิจการหลัก 4 ประการคือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

ปัจจัยอาจารย์นับว่าเป็นปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ มีส่วนผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจทั้ง 4 ประการโดยเฉพาะภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์นับเป็นปัจจัยสนับสนุนแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ให้ประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนประสบความสำเร็จตามภารกิจพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์หรืออาจารย์

มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น การลาออกเพราะต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น (อาชุตา เทพยากุล และอิศรัญญ์ รินโทสง, 2559) การปฏิบัติงานตามภารกิจด้านวิจัยซึ่งมีสัดส่วนการปฏิบัติที่ต่ำกว่างานภารกิจด้านอื่น ๆ การบริหารจัดการของหน่วยงานที่ขาดความชัดเจนด้านนโยบายและทิศทางการพัฒนาอาจารย์ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ไม่เป็นไปตามทิศทางหรือภารกิจทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการลงทุนพัฒนาอาจารย์ได้ โดยที่ข้อจำกัดดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามภารกิจและส่งผลต่อคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ (นรภัทร อัมพานิช, 2559; วรเดช จันทรรคร, อติพร เกิดเรือง และวิวัฒน์ หมั่นการ, 2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมุ่งค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชา เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีส่วนบริหารอาจารย์โดยตรง ผู้วิจัยพบความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และทุนมนุษย์ (Schuler and Jackson, 1987; Wright and Snell, 1991; Wright and MacMahan, 1992; Lepak, Liao, Chung and Harden, 2006; Noe, Gerhart and Wright, 2008) โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งมีงานวิจัยในประเทศไทยที่สนับสนุนว่าปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และทุนมนุษย์ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา (วรเดช จันทรรคร และคณะ, 2560; สุรมงคล นิมจิตต์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) จึงได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทุนมนุษย์ และผลการดำเนินงานสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พัฒนาเป็นโมเดลการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อตรวจสอบค่าอิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา: งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และปัจจัยทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. ขอบเขตพื้นที่: สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. ขอบเขตด้านเวลา: ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ทำให้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในเชิงวิชาการทางด้านแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กรที่เป็นกรณีศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

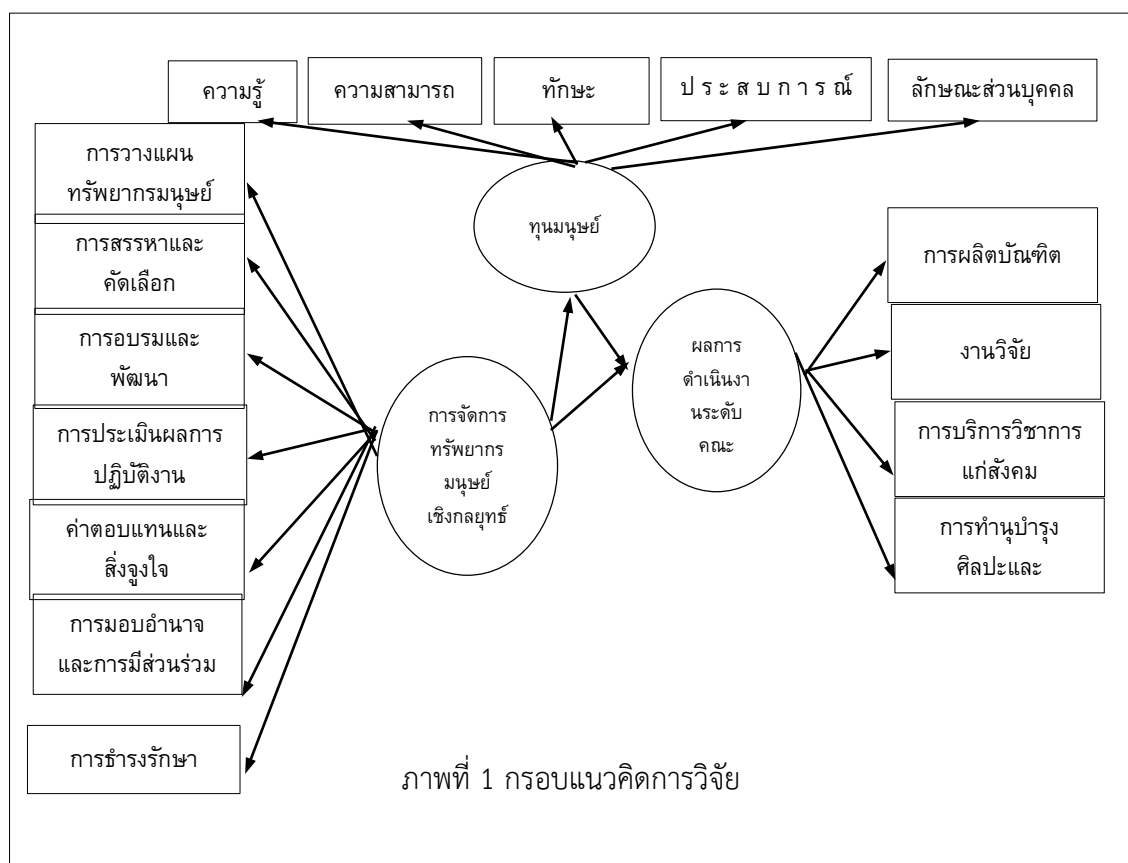
1. ปัจจัยผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

2. ปัจจัยผลการดำเนินงานระดับคณะวิชา
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้รับ
อิทธิพลทางตรงจากปัจจัยทุนมนุษย์

3. ปัจจัยทุนมนุษย์ได้รับอิทธิพลทางตรง
จากปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย
ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategic)

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมเพื่อตรวจสอบ
ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ พบว่ามีงานวิจัยจำนวนมากที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เช่น การศึกษาของ Wright and McMahan (1992) เสนอว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบของการวางแผนกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย Wan and Ong (2002) ให้ความหมายว่า การจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์หมายถึงการสนับสนุนความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของธุรกิจ และ Armstrong (2008) ให้ความหมายว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์หมายถึงวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยการดำเนินงานของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ขององค์กร เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ กลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ (HR Strategic) ควรถูกบูรณาการเข้ากับแผนธุรกิจ (Business Plan) และกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ นอกจากนี้ พิชิต เทพวรรณ (2554) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ว่าควรมีการพัฒนา

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์การเพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายระยะยาวได้ และอนันต์ชัย คงจันทร์ (2557) เสนอความหมายเพิ่มว่าเป็นรูปแบบของการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีการวางแผน และมีการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สรุปความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Human Resource Management Strategic) หมายถึงรูปแบบการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยมีการเชื่อมโยงสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่เป็นเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีผลการดำเนินงานสำเร็จตามภารกิจ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

งานวิจัยนี้วัดปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) การอบรมและพัฒนา (Training and Development) การประเมินผลการทำงาน (Performance Appraisal) การบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Compensation and Incentives) การมอบอำนาจและการมีส่วนร่วม (Empowerment and Participation) และการธำรงรักษา (Retention) (Allui and Sahni, 2016; สุรมงคล นิมจิตต์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559; เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2555; Amin, Ismail, Rasid and Selemani, 2014) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่น่าสนใจว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา (พรทิพย์ มาตย์วังแสง, ธีรพรณ อึ้งภากรณ์ และกาญจนา หิน เชาว์, 2563; Abdussalaam, Abdul, Mohammed, Jibrin, and Mohd, (2019); Shareef, Mikail and Harison, 2020)

2. ทุนมนุษย์ (Human Capital)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) ถูกกล่าวถึงโดยนักเศรษฐศาสตร์มีชื่อเสียง (Schultz, 1961) ว่าทุนมนุษย์หมายถึง สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้โดยมีค่ามากกว่าสินทรัพย์ที่จับต้องได้ และทุนมนุษย์สามารถอธิบายความแตกต่างของรายได้ของบุคคลที่มีอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ที่ต่างกัน ต่อมา Becker (1975) กล่าวเพิ่มเติมว่าทุนมนุษย์หมายถึงทุนในรูปแบบหนึ่งเหมือนกับทุนทางกายภาพและทุนทางการเงิน เมื่อมีการลงทุนในทุนมนุษย์จะมีการคาดหวังผลตอบแทน การลงทุนในทุนมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระดับการศึกษา การฝึกอบรม เป็นต้น รวมทั้งการศึกษาของ Dess and Pickon (1999) และ Crook, Combs, Todd, Woehr, and Ketchen (2011) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าทุนมนุษย์หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทำงานของตัวบุคคลผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์ เช่น นิศารักษ์ เวทยานนท์ (2559) กล่าวว่าทุนมนุษย์หมายถึง ทักษะ ความรู้ที่มีในตัวบุคคลสะท้อนความสามารถของบุคคล โดยผ่านการศึกษา การอบรมพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ หากมีทุนมนุษย์ในระดับเพิ่มสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ผลผลิตหรือผลงานมีคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น และธนพร เทียนประเสริฐ (2560) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าทุนมนุษย์หมายถึงระดับการศึกษาที่สะท้อนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จึงสรุปความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) ว่าหมายถึง สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ในรูปของตัวบุคคล โดยสามารถวัดทุนมนุษย์ได้จากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงใช้องค์ประกอบวัดปัจจัยทุนมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล (O*NET Online, 2019) และเนื่องจากการทบทวน

วรรณกรรมพบว่า มีวิจัยที่นำเสนอผลว่า ตัวแปรทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ (Felicio and Couto, 2014; Nieves and Quintana, 2016; Chatterji and Kiran, 2017)

3. ผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประเทศไทย (Faculty Performance of the Private Higher Education Institutions)

ด้านการวัดผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในระดับคณะวิชา พบว่า ถูกกำหนดให้เน้นเกณฑ์ประกันคุณภาพมาใช้ประเมินคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา, 2557) เกณฑ์การประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับการกิจทั้ง 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

พรทิพย์ มาตย์วังแสง, อีรพรรณ อิงภากรณ์ และกาญจนา หินเฑาะว์ (2563) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เนื่องจากองค์กรมีการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและประสบการณ์ให้บุคลากรในองค์กร

ปริญญา สิริอิตตะกุล และพิชญา ทองอยู่เย็น (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลผลิตการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความสอดคล้อง

คล่องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อผลผลิตการวิจัย คือ ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน

Felicio and Couto (2014) พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์หัตถิพลเชิงสาเหตุพบว่า ตัวแปรทุนมนุษย์ด้านความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) ของผู้จัดการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

Nieves and Quintana (2016) พบว่า การปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทุนมนุษย์ของพนักงาน

Chatterji and Kiran (2017) ศึกษาพบว่า ตัวแปรทุนมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในอินเดียมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลการดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ สรุปว่า โมเดลสมการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร

ได้แก่ คณบดีและรองคณบดีจำนวน 2 คนต่อคณะวิชาจากสถาบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวน 68 แห่ง มีจำนวนคณะวิชาทั้งสิ้น 383 คณะ และมีจำนวนคณบดีและรองคณบดีทั้งสิ้น 766 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณบดีและรองคณบดีจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวน 300 คน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมสำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลวัด และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equations Modeling) โดย Nunnally (1978) และ Bentler and Chou (1987) แนะนำว่า อัตราส่วนของขนาดตัวอย่างควรเป็น 10-20 เท่าต่อ 1 ตัวแปร

สังเกต และต้องพิจารณาตัวแปรแฝง ไม่ควรมีตัวแปรสังเกตน้อยกว่า 3 ตัว จึงจะเหมาะสม (Hair et al., 2014) โดยงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตจำนวน 16 ตัว คำนวณขนาดตัวอย่างตามข้อเสนอแนะของ Nunnally (1978) และ Bentler and Chou (1987) ได้จำนวน 160-320 หน่วย และแต่ละตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปรมีตัวแปรสังเกตมากกว่า 3 ตัวแปรสังเกต งานวิจัยนี้ใช้ตัวอย่างจำนวน 300 ชุดในการวิเคราะห์ จึงถือว่าเหมาะสมตามข้อกำหนดดังกล่าว

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลทางอีเมล และทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับ 315 ชุด และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 300 ชุด เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน

3. เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทุนมนุษย์ และผลการดำเนินงานระดับคณะวิชา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีรายละเอียดดังนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มีจำนวน 24 ข้อ วัดระดับการปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การมอบอำนาจและการมีส่วนร่วม และการธำรงรักษา ส่วนที่ 3 ปัจจัยทุนมนุษย์ มีจำนวน 17 ข้อ วัดระดับทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณลักษณะ

ส่วนบุคคล และส่วนที่ 4 ปัจจัยผล การดำเนินงานระดับคณะวิชา มีจำนวน 12 ข้อ วัดระดับผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต งานวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

งานวิจัยนี้ได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการด้วยเทคนิคค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC พบว่าค่าอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานยอมรับได้มากกว่า 0.50 (Rovinelli and Hambleton, 1997)

2. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha ตามวิธีของ Cronbach (1970) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.925 โดยมีค่ามากกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามเหมาะสมและน่าเชื่อถือ (Hair et al., 2014)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตว่าตัวแปรสังเกตมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงหรือไม่ และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equations Modeling) เพื่อวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และตรวจสอบค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยตาม
วัตถุประสงค์ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์
การวิจัยข้อที่ 1

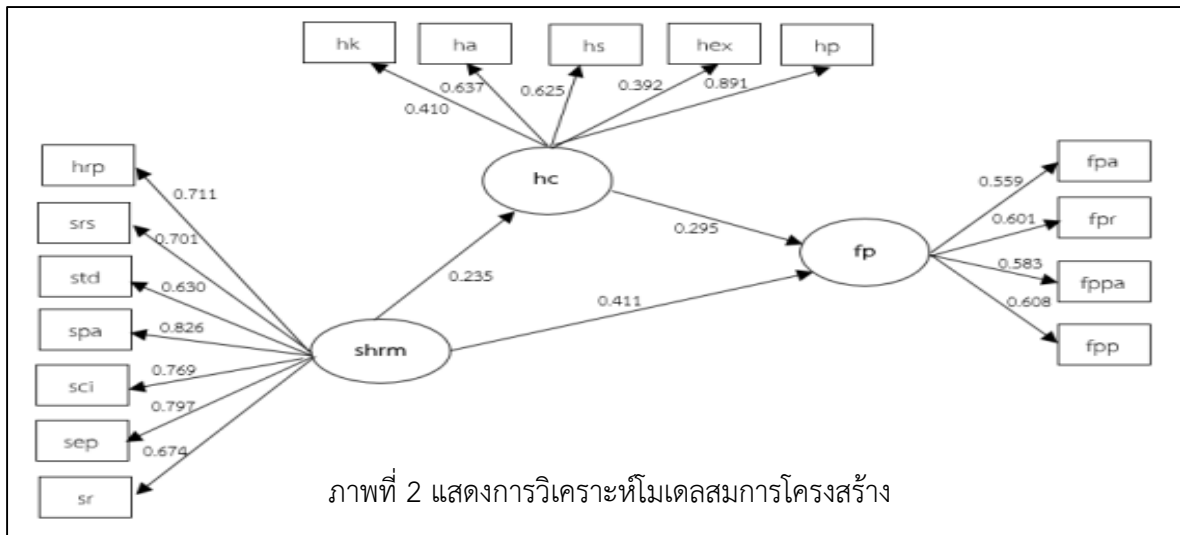
1.1 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบ
เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า
โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันสอดคล้องกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ตามเกณฑ์ของ Hair et al., (2014:
578-581) เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัย
ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า มีค่า Chi-square = 81.180
df = 83 p-value = 0.539 Chi-square/df = 0.978
GFI = 0.968 CFI = 1.000 RMR = 0.008 และ
RMSEA = 0.001

1.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้าง พบว่า โมเดลตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจาก
การทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดทฤษฎีและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถยอมรับได้ตามเกณฑ์ของ
Hair et al., (2014: 578-581) โดยมีค่า Chi-square
= 101.530 df = 86 p-value = 0.121
Chi-square/df = 1.181 GFI = 0.961 CFI = 0.991
RMR = 0.009 RMSEA = 0.025 (ดังตารางที่ 1 และ
ภาพที่ 2) จากผลการทดสอบความสอดคล้อง
กลมกลืนของโมเดลแสดงว่าตัวแปรแฝงการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และตัวแปรแฝงทุน
มนุษย์ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความ
แปรปรวนผลการดำเนินงานในระดับคณะวิชาของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 31 ($R^2 = 0.31$)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ค่าดัชนี	เกณฑ์วัด	โมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลพิจารณา
Chi-square/df	<3.00	1.181	ผ่านเกณฑ์
p-value	>0.05	0.121	ผ่านเกณฑ์
GFI	>0.90	0.961	ผ่านเกณฑ์
CFI	>0.90	0.991	ผ่านเกณฑ์
RMR	<0.05	0.009	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<0.08	0.025	ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Hair et al., 2014 หน้า 578-581



Chi-square = 101.530 df = 86 p-value = 0.121 Chi-square/df = 1.181 GFI = 0.961
CFI = 0.991 RMR = 0.009 RMSEA = 0.025 $R^2 = 0.313$

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าอิทธิพลของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยคำนวณอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) พบว่า ตัวแปรผลการดำเนินงานระดับคณะวิชา ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (fp) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (shrm) และตัวแปร

ทุนมนุษย์ (hc) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.411 และ 0.295 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และตัวแปรทุนมนุษย์ (hc) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (shrm) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.235 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นอกจากนี้ ตัวแปรผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (fp) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (shrm) ส่งผ่านทุนมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.069 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ปัจจัยสาเหตุ	ปัจจัยผล					
	hc			fp		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
shrm	0.235***	-	0.235***	0.411***	0.069	0.480***
hc	-	-	-	0.295***	-	0.295***
R ²	0.055			0.313		

** มีระดับนัยสำคัญ 0.01

3. สรุปผลการทดสอบตามข้อสมมติฐานจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (fp) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (shrm) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.411 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย (fp) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยทุนมนุษย์ (hc) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.295 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 3 ปัจจัยทุนมนุษย์ (hc) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (shrm) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.235 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามข้อสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับว่า ปัจจัยผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การมอบ

อำนาจและการมีส่วนร่วม และการบำรุงรักษา ซึ่งเป็นการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการเชื่อมโยงสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การและคณะวิชาและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หนึ่งในหลาย ๆ เป้าหมายที่ต้องดำเนินงานให้สำเร็จคือภารกิจ 4 ประการ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amin and et, al., (2014) ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานในด้านการวิจัย การเผยแพร่ผลงาน และการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abdussalaaam et al., (2019) ศึกษาความมีอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานด้านอาจารย์ในสถาบันโพลิเทคนิคของภาครัฐทางเหนือของประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนเส้นทางอาชีพในองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานตามภารกิจของอาจารย์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shareef, Mikail and Harison (2020) ศึกษาความมีอิทธิพลระหว่างระบบผลการปฏิบัติงานสูงด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียน

มัธยมของรัฐบาลในรัฐลาโกส ประเทศไนจีเรีย ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติทางทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การอบรมและค่าตอบแทน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านความรู้ของนักเรียนและผลการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ อังคะนาวัน และธनिया เทียนคำศรี (2561) ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และการสรรหาและคัดเลือกก็มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับว่า ปัจจัยผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของอาจารย์ ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chatterji and Kiran (2017) ซึ่งศึกษาตัวแปรทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยในภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทุนมนุษย์ด้านความรู้ในการวิจัยเป็นปัจจัยความสำเร็จที่มีผลต่อการทำให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงในระดับโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญา สิริอิตตะกุล และพิชญา ทองอยู่เย็น (2554) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมได้รับอิทธิพลทางตรงจากประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ แสดงว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากจะมีผลผลิตภาพด้านการวิจัยมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahmood and Azhar (2015) ศึกษาเรื่องความมีอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุน

มนุษย์กับผลการดำเนินงานของกองกำลังรักษาความปลอดภัยของประเทศปากีสถาน (Pakistan Security Forces) ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรทุนมนุษย์ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน โดยปัจจัยด้านความรู้มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานมากที่สุด

สมมติฐานข้อ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานยอมรับว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lawrence and Kingsley (2018) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยในประเทศสาธารณรัฐตุรกีแห่งนอร์เทิร์นไซปรัส (TRNC) ผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nieves and Quintana (2016) เพื่อค้นหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรการปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์ ทุนมนุษย์ และตัวแปรผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศสเปน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรทุนมนุษย์ เนื่องจากการอบรมและพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปเป็นข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่าปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และปัจจัยทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย โดยทั้ง 2 ปัจจัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานระดับคณะวิชา

แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์
เชิงกลยุทธ์ คณะวิชาควรให้ความสำคัญ ดังนี้

- การประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะวิชา มีรูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาตนเอง ประเมินพฤติกรรมในลักษณะรายบุคคล และการทำงานเป็นทีม

- การมอบอำนาจและการมีส่วนร่วมการให้อาจารย์เข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการปรับปรุงคุณภาพหรือการแก้ไขปัญหา สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์ที่จำเป็น ความชัดเจนในการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับการทำงาน

- ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ควรให้ความสำคัญแก่ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและผลงาน

1.2 ด้านทุนมนุษย์ อาจารย์ควรมีลักษณะทุนมนุษย์ที่สำคัญดังนี้

- บุคลิกภาพดี มีภาวะผู้นำ มีวินัย และสามารถบริหารเวลาได้ ควบคุมตนเองได้ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวในสถานการณ์ที่ลำบาก และการห่วงใยผู้อื่นโดยช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

- มีทักษะด้านการสอน การแนะนำ การถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการ

เลือกใช้วิธีการสอนหรือขั้นตอนการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่

- มีความสามารถด้านการอ่าน เข้าใจสาระความรู้ เขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ พูดหรือบรรยายที่ผู้ฟังเข้าใจได้ง่าย และสื่อสารข้อมูลได้ถูกต้อง

- มีความรู้การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถช่วยในการปฏิบัติงานด้านการสอน/การวิจัย/การบริการวิชาการและงานอื่นๆ มีความรู้เรื่องจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาการเรียนรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนักศึกษาได้ ในการเป็นที่ปรึกษาสามารถแนะนำความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพได้ มีความรู้ในกระบวนการทำวิจัย การคำนวณทางคณิตศาสตร์ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัย และคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี/โท/เอกในสาขาวิชาชีพ/วิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. ตัวแปรผลการดำเนินงานระดับคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรทุนมนุษย์ ส่งผลให้ค่าอิทธิพลโดยรวมมีค่าสูงขึ้น ดังนั้น หากคณะวิชาต้องการผลงานดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ควรบริหารอาจารย์ด้วยรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์โดยการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ได้อาจารย์มีทุนมนุษย์ด้านบุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ และความรู้ตามข้อ 1 โดยที่อาจารย์จะเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จตามตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ อังคะนาวัน และธัญญา เทียนคำศรี. (2561). การศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร*, 6(2): 591-599.

ธนพร เทียนประเสริฐ. (2560). บทบาทของทุนมนุษย์ต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ: การเปรียบเทียบไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 8(1): 27-38.

นรภัทร อัมพานิช. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 30(94): 83-97.

นิสดารค์ เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า*. กรุงเทพฯ: กราฟิกโก ชิสเต็มส์

- ปริญญญา สิริอิตตะกุล และ พิษญา ทองอยู่เย็น. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน: การประยุกต์ใช้ตัวแบบสมการโครงสร้าง. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยี มหานคร*. 8(2): 55-70.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พรทิพย์ มาตย์วังแสง, อีรพรรณ อิงภากรณ์ และกาญจนา หินเภาว. (2563.) ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(1): 473-486.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2555). ศึกษาเรื่องระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. 18(2): 1-46.
- ฤาษุดา เทพยากุล และอิศรภรณ์ รินไทสง. (2559). ความหมายและองค์ประกอบของการบริหารคนเก่งในองค์กร: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 9(2): 77-84.
- วรเดช จันทรศร, อติพร เกิดเรือง และวิวัฒน์ หมั่นการ. (2560). สัมฤทธิผลด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย. *วารสารการบริหารปกครอง*. 6(1); 266-288.
- สุรมงคล นิมจิตต์ และ อีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ศึกษาการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสำเร็จได้ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. *วารสารวิชาการ RMUTT Global Business and Economic Review*, 11(2): 129-143.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *วางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2559. จาก <http://www.egov.go.th/th/government-agency/186>.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษามายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2559. จาก http://www.mua.go.th/users/bhes/QAMUA58/qa%20manual58/iqa_2558.pdf
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). *คู่มือผู้ประเมินเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามระดับอุดมศึกษา (พ.ศ.2554-2558)*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560. จาก <http://www.onesqa.or.th/th/contentdownload>
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abdussalaam, I., Abdul, H., Mohammed, Jibrin., & Mohd, H. (2019). Moderating Effect of Management Support on the Relationship between HR Practices and Employee Performance in Nigeria. *Global Business Review*, 22(1): 132-150.
- Allui, A. & Sahni, J. (2016). Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions Empirical Evidence from Saudi. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 235: 361-371.
- Amin,M., Ismail, W. K. W., Rasid, S. Z. A. & Selemani, R. D. A. (2014). The Impact of human resource management practices on performance: Evidence from a public University. *TQM Journal*, 26(2): 125-142.

- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A guide to action (4th Edition)*. London and Philadelphia.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1): 99-120.
- Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to Education (2nd Edition)*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bentler, P., M. & Chou, C. P. (1987). Practical Issues in Structural Modeling. *Sociological Methods and Research*, 16: 78- 117.
- Chatterji, N. & Kiran R. (2017). Role of human and relational capital of universities as underpinnings of a knowledge economy: A structural modelling perspective from north Indian universities. *International Journal of Educational Development*. 56: 52-61.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Crook, T. R., Combs, J. G., Todd, S. Y., Woehr, D. J. & Ketchen Jr, D. J. (2011). Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship between Human Capital and Firm Performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3): 443-456.
- Dess, G. G. & Pickon, J. C. (1999). *Beyond productivity: How leading companies achieve superior performance by leveraging their human capital*. New York: American Management Association.
- Felicio, J. A. & Couto, E. (2014). Human Capital, Social Capital and Organizational Performance. *Management Decision*, 52(2): 350-364.
- Hair, J.F., Black, W.C, Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. USA: Pearson Education.
- Lawrence, E., & Kingsley, O. (2018). Mapping the Perceived Role of Strategic Human Resource Management Practices in Sustainable Competitive Advantage. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(2): 1-19.
- Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y. & Harden, E. E. (2006). A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 25: 217-271.
- Mahmood, K., & Azhar, S. M. (2015). Impact of Human Capital on Organizational Performance A Case of Security Forces. *Pakistan Journal of Science*, 67(1): 102-108.
- Nieves, J., & Quintana, A. (2016). Human resource practices and innovation in the hotel Industry: The mediating role of human capital. *Tourism and Hospitality Research*. 18(1): 72-83.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2008). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage (6th edition)*. New York: McGraw Hill.
- Nunnally, J. C., Bernstein, I. H., & Berge, J. M. T. (1967). *Psychometric theory*. New York: McGraw-hill.

- O*NET Online. (2019). *Details Report for: Postsecondary Teachers, All Other*. Retrieved November 16, 2019, from <https://www.onetonline.org>
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2: 49-60.
- Pakorn, S. (2013). *Individual Human Capital and Performance: An Empirical Study in Thailand*. Ph. D. Dissertation, University of Texas at Arlington.
- Shareef, A., A., Mikail I., & Harison, M., S. (2020). The Positive Mediating Impact of Teacher Helping Behaviour on HPWS and Teacher Performance in SHRM. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(11): 767-774.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices. *The Academy of Management EXECUTIVE*. 1(3): 207-219.
- Schultz, Theodore W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 51(1): 1-17.
- Wan, D., Kok, V. & Ong, C. H. (2002). Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in Singapore. *Compensation & Benefit Review*. 34(4): 33-42.
- Wright, P.M. & Snell, S. A. (1991). Toward an Integrative View of Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Review*. 1(3): 203-225.
- Wright, P. M. & MacMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*. 18(2): 295-320.

พระบรมราโชบายทางการเมืองในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว
ศึกษาจากการปรับปรุงและใช้ตราราชการ

The political policies of King Rama VI as studied from the
improvement and the use of official seals

เรวัต หินอ่อน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Rewat Hin-on

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: Rewathinon@gmail.com

Received: December 21, 2020; Revised: March 5, 2021; Accepted: March 10, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสัญลักษณ์ที่อยู่บนตราราชการ กับการผูกรวมความหมายของพระมหากษัตริย์ ความเป็นชาติ และอำนาจรัฐเข้าไว้ด้วยกัน รวมทั้งความพยายามในการสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนจากชนชั้นกลางผ่านการใช้ตราราชการ อันเป็นพระบรมราโชบายทางการเมืองประการหนึ่งของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้เขียนสืบค้นข้อมูลจากเอกสารชั้นต้นและชั้นรอง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางประวัติศาสตร์ ได้ผลการศึกษาว่าการปรับปรุงการและใช้ตราราชการในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นนโยบายทางการเมืองที่สัมพันธ์กับแนวคิดชาตินิยมที่มีพระมหากษัตริย์เป็นศูนย์กลาง และมีการใช้ความหมายเชิงสัญลักษณ์เพื่อสร้างและเพิ่มฐานสนับสนุนในหมู่ชนชั้นกลางไปพร้อมกันด้วย

คำสำคัญ: ชาตินิยม ตราราชการ ชนชั้นกลาง

ABSTRACT

This article showed the results of the study of the relationship between the symbolic form of the official seal with the unification of the monarchy, the nation and state power, with together efforts to build a middle-class supporter through the use of official seal as one of the political strategies of King Rama VI the author retrieved information from primary and secondary sources using historical research methodology. The results of the study found that the improvement and the use of the official seal in the reign of King Rama VI was a political policy related to the monarchy-centered nationalism concept. And the semantic meaning was used to create and increase the support base among the middle class at the same time.

KEYWORDS: Nationalism, Official seal, Middle class

บทนำ

ตั้งแต่ปลายรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นต้นมา ความเคลื่อนไหวของกระแสแนวคิดทางการเมืองของโลกปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนมากขึ้นทุกขณะว่า การปกครองในระบอบราชาธิปไตยเริ่มไม่เป็นที่นิยม จนมีหลายประเทศปฏิวัติเพื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบอื่น การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศต่าง ๆ เป็นที่สนใจเป็นอย่างมากในหมู่ประชาชนชาวสยามโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ที่มีการศึกษา แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีการรวมกันเป็นขบวนการเพื่อเปลี่ยนแปลงการปกครองอย่างเปิดเผยแต่อย่างใด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มดังกล่าวมีสัดส่วนที่ไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรของประเทศ อีกทั้งสังคมส่วนใหญ่ยังคงยึดถือและเคารพสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นอย่างมาก จึงไม่พบว่ามี การต่อต้านหรือเรียกร้องความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่สำคัญ

เมื่อเข้าสู่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว สถานการณ์เกี่ยวกับกระแสทางการเมืองได้เริ่มเปลี่ยนไป ทั้งนี้ด้วยภูมิหลังของพระองค์ ที่ทรงเป็นพระมหากษัตริย์พระองค์แรกที่ทรงได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศอังกฤษ ซึ่งถือกันว่าเป็นประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งของโลก พระองค์ทรงใช้เวลาว่างในการ ศึกษาเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของอังกฤษตลอดระยะเวลาที่ทรงศึกษาอยู่ ดังนั้น ปัญญาชนรุ่นใหม่ของสยามจึงต่างพากันคาดหวังว่า พระองค์จะทรงเป็นนักปกครองที่มีพระวิสัยทัศน์ก้าวหน้า และคงจะพระราชทานรัฐธรรมนูญให้ในที่สุด (อัจฉราพร กุมทพิสมัย, 2524)

แนวพระราชดำริและพระบรมราโชบายทางการเมืองของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว คือทรงมีพระราชดำริอย่างแน่วแน่ที่จะนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพื่อให้สยามเป็นประเทศที่มีอธิปไตย เกียรติภูมิ และความเท่า

เทียมกับนานาชาติ จึงทรงปรับปรุงประเทศในหลายๆด้านให้โน้มเอียงไปในทางตะวันตกมากยิ่งขึ้น ด้วยมีพระราชประสงค์ให้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องแสดง ความมีอารยธรรมของประเทศ ในขณะเดียวกัน ทรงพระราชนิพนธ์บทความและทรงกระทำการหลายอย่าง เพื่อโน้มน้าวให้ประชาชนรักษาเอกลักษณ์ของไทยเอาไว้ โดยทรงเชื่อว่าประชาชนส่วนมากกระทำการเลียนแบบชาวตะวันตก โดยไม่ได้ไตร่ตรองให้ดี ก่อนจึงมักเกิดผลเสียมากกว่าผลดี อีกทั้งยังเป็นที่ถูกและไม่ได้รับการนับถือจากชาติตะวันตกอีกด้วย (ประยูร ธวัชพันธุ์, 2515) โดยทรงชี้ให้เห็น ข้อบกพร่องของการเลียนแบบตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปกครองในระบอบรัฐธรรมนูญ ทรงเห็นว่าการมีรัฐธรรมนูญและรัฐสภานั้นเป็นการทำลายเอกภาพของชาติ (อัจฉราพร กุมทพิสมัย, 2524) ดังนั้น จึงเห็นได้ชัดเจนว่าพระราชดำริทางการเมืองของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว คือทรงยึดมั่นในหลักการของระบอบราชาธิปไตย และทรงไม่เห็นด้วยกับการปกครองในระบอบอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม การคัดค้านของพระองค์นั้นไม่ได้เป็นไปในลักษณะของการปราบปราม หรือกีดกันการ แสดงความคิดเห็น ด้วยทรงตระหนักว่าไม่สามารถที่จะบังคับความคิดได้ จึงทรงเลือกใช้นโยบายชักจูง ความคิดของประชาชนให้ยึดมั่นในระบบและสถาบันเดิม โดยทรงพระราชนิพนธ์บทความต่าง ๆ เกี่ยวกับ ผลดีและผลเสียของระบบการเมืองอื่น ๆ อย่าง ประชาธิปไตยและสาธารณรัฐ เผยแพร่ทาง หนังสือพิมพ์ รวมทั้งทรงพระราชนิพนธ์บทละคร พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส ในโอกาสต่างๆ อีกด้วย

นอกจากจะทรงวิจารณ์เรื่องลัทธิทางการเมืองแล้ว ยังมีพระราชดำริว่า การที่ประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงนั้น ประชาชนจะต้องมี อุดมการณ์และสำนึกแบบใหม่ ที่จะช่วยกระตุ้นให้ ประชาชนกระทำการต่างๆเพื่อความเจริญก้าวหน้า ของประเทศ อุดมการณ์และสำนึกแบบใหม่ที่ พระองค์ทรงเลือกที่จะสร้างขึ้นก็คือ ลัทธิชาตินิยม

โดยเหตุที่ทรงเลือกใช้ลัทธิชาตินิยมมาเป็นอุดมการณ์ของชาตินั้น มีพระราชดำรัสตอนหนึ่งว่า

กำลังป้องกันชาติจะเกิดขึ้นก็เพราะกำลังบำรุงของประชาชน กำลังบำรุงของประชาชนจะเกิดขึ้นก็เพราะความนิยมทางทหาร ความนิยมทางทหารจะเกิดขึ้นก็เพราะความนิยมชาติ ความนิยมชาติจะเกิดขึ้นได้เพราะความสำนึกในความร่วมชาติ วงศ์พันธุ์กันมาแต่ดึกดำบรรพ์ ดังนั้น เพื่อให้สมประสงค์ในอันที่จะบำรุงป้องกันชาติ จำเป็นต้องเพาะความสำนึกในความร่วมชาติให้เกิดขึ้นก่อน ครั้นแล้วความนิยมให้เกิดความรักชาติ ก็จะทำให้ความนิยมทหารตามมาและกำลังแห่งการป้องกันชาติก็จะเกิดในที่สุด (ส. วัฒนเศรษฐ์, 2513). ในการนี้ พระองค์ได้ทรงใช้หลากหลายช่องทางเพื่อให้เป็นไปตามแนวพระบรมราโชบาย ช่องทางหนึ่งในนั้นก็คือ การปรับปรุงการใช้ตราราชการนั่นเอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการปรับปรุงและใช้ตราราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว
2. เพื่ออธิบายพระบรมราโชบายทางการเมืองในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวที่มีต่อการปรับปรุงและใช้ตราราชการ

วิธีการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางประวัติศาสตร์ โดยใช้หลักฐานชั้นต้น ที่เป็นหนังสือราชการจากหอจดหมายเหตุแห่งชาติ และเอกสารชั้นรองอย่างวิทยานิพนธ์ รวมถึงหนังสือต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตราราชการกับแนวคิดชาตินิยมที่มี

พระมหากษัตริย์เป็นศูนย์กลาง

สาระสำคัญในอุดมการณ์ชาตินิยมของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวก็คือความรักชาติ ความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และความยึดมั่นในศาสนา โดยเฉพาะพระพุทธศาสนา ซึ่งจุดมุ่งหมายทั้งสามประการดังกล่าวมีลักษณะเช่นเดียวกันกับหลักสามประการ ที่อังกฤษ

ยึดถือคือ พระผู้เป็นเจ้า พระมหากษัตริย์ และประเทศชาติ เนื่องด้วยทรงได้รับอิทธิพลแนวทางชาตินิยมดังกล่าวมาเป็นอย่างมาก เพราะทรงศึกษาอยู่ที่ประเทศอังกฤษเป็นเวลานานในช่วงที่อังกฤษก้าวขึ้นสู่ความเจริญสูงสุดในทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านความเป็นผู้นำของชาติจักรวรรดินิยม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อย่างการที่ญี่ปุ่นขึ้นมามีสถานะเท่าเทียมกันกับชาติมหาอำนาจยุโรป หลังชัยชนะในสงครามรัสเซีย – ญี่ปุ่น ใน พ.ศ. 2448 (ค.ศ. 1905) รวมทั้งการเกิดขึ้นของกลุ่มชาตินิยมในจีน ซึ่งมีอิทธิพลมาถึงชาวจีนที่อยู่ในสยามก็ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจพระทัยเลือกแนวคิดแบบชาตินิยม มาเป็นนโยบายสำคัญในการปกครองของพระองค์เช่นกัน

เนื่องด้วยแนวนโยบายเกี่ยวกับลัทธิชาตินิยมของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเน้นความสำคัญสูงสุดของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยเฉพาะในส่วน of สถาบันพระมหากษัตริย์นั้น ทรงอธิบายว่าสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสิ่งเดียวกับความเป็นชาติ ไม่อาจแยกจากกันได้ ดังนั้น ความรักและภักดีต่อชาติจึงต้องควบคู่ไปกับความรักและภักดีต่อพระมหากษัตริย์ไปพร้อมกันด้วย ดังพระราชนิพนธ์ตอนหนึ่งว่า

การที่จะตัดสินว่าผู้ใดเป็นชาติได้โดยแท้จริงนั้น ต้องพิจารณาว่าผู้นั้นมีความจงรักภักดีต่อใคร ถ้าเขาจงรักภักดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าแผ่นดินสยามเขาจึงจะเป็นไทยแท้ แต่ถ้าใครแสดงตนว่าเป็นอิสระแก่ตน ไม่มีความจงรักภักดีต่อผู้ใด ดังนี้ ต้องจัดว่าผู้นั้นเป็นคนไม่มีชาติ เพราะคน ๆ เดียวหรือหมู่เดียวจะตั้งตนขึ้นเป็นชาติต่างหากไม่ได้ (พระราชนิพนธ์ที่นำรู้ของล้นเกล้ารัชกาลที่ 6, 2506)

พระองค์ทรงพยายามให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยทรงยกสถานะให้สูงส่งยิ่งขึ้น ดังจะพบได้จากการเปลี่ยนแปลงการใช้ตราราชการ ซึ่งปรากฏความเคลื่อนไหวที่น่าสนใจตั้งแต่ปีแรก ๆ ของรัชกาล

โดยเฉพาะด้านรูปแบบสัญลักษณ์ที่อยู่บนตรา
ราชการ อันเป็นแนวทางเดียวกับช่วงปลายรัชสมัย
ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว
ซึ่งรูปแบบสัญลักษณ์ของตราราชการมีลักษณะที่
เป็นแบบไทยมากยิ่งขึ้น และใช้ควบคู่ไปกับตรา
ราชการที่ปรับปรุงให้มีลักษณะแบบตะวันตก
โดยมีแนวโน้มว่าหน่วยราชการส่วนใหญ่จะใช้ตรา
ราชการที่มีลักษณะแบบไทยมากขึ้น (กรมศิลปากร
, 2542) ทั้งนี้เพราะบรรดาหน่วยงานต่างๆของรัฐ
ส่วนมากที่ทยอยจัดตั้งขึ้น มักนิยมใช้สัญลักษณ์
กลางของรัฐบาลอย่างตราอาร์มแผ่นดินเป็นตรา
ราชการของหน่วยงานตน โดยเปลี่ยนเพียงอักษร
ชื่อตำแหน่ง หรือหน่วยงานในดวงตราเท่านั้น
ดังนั้น เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร
และความเป็นสถาบันของหน่วยงานนั้น ๆ
เริ่มเกิดขึ้น ทำให้ต้องการตราสัญลักษณ์ที่แสดง
ความเป็นตัวตนเฉพาะของแต่ละหน่วยงานโดยมี
หลักฐานเอกสารขอพระบรมราชานุญาตใช้ตรา
ใหม่ ๆ หรือขอเปลี่ยนตราราชการที่มากขึ้นตั้งแต่
ช่วงท้ายของรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอม
เกล้าเจ้าอยู่หัว ต่อเนื่องมาถึงรัชกาลพระบาท
สมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

ในช่วงเวลาดังกล่าวก็เกิดความเปลี่ยนแปลง
เกี่ยวกับพระราชนิยมและพระบรมราโชบายเกี่ยวกับ
การใช้ตราราชการของสถาบันพระมหากษัตริย์ด้วย
ดังปรากฏว่าได้มีการหวนกลับไปใช้สัญลักษณ์ที่
เชื่อมโยงกับพระมหากษัตริย์ในอดีต เพื่อสร้าง
ความสืบเนื่องทางประวัติศาสตร์ อย่างการเปลี่ยน
พระราชลัญจกรประจำรัชกาล จากเดิมที่ใช้
สัญลักษณ์เป็นภาพตราอาร์มแผ่นดินที่มีลักษณะ
ผสมผสานกับความเป็นตะวันตกเปลี่ยนมาเป็นตรา
พระครุฑพ่าห์ที่ปรับปรุงจากตราพระราชลัญจกร
ในสมัยโบราณ

ตราพระครุฑพ่าห์ : เครื่องหมายความสัมพันธ์ ระหว่างพระมหากษัตริย์กับอำนาจรัฐ

พ.ศ. 2454 (ค.ศ.1911) พระบาทสมเด็จพระ
มงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จขึ้นครองราชย์ได้หนึ่งปีทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯให้สร้างพระราชลัญจกรพระ

ครุฑพ่าห์ทั้งประจำแผ่นดินและประจำรัชกาลขึ้นใหม่
พร้อมประกาศอย่างเป็นทางการให้เปลี่ยนตรา
สัญลักษณ์ของทางราชการที่แสดงความเป็นรัฐบาล
สยาม จากตราอาร์มแผ่นดิน มาเป็นตราพระครุฑ
พ่าห์ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2538)



ภาพประกอบ 1 ตราอาร์มแผ่นดินสมัยรัชกาลที่ 5
ที่มา: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2538).

การนำตราพระครุฑพ่าห์มาใช้ทั้งในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และเป็น
สัญลักษณ์ของประเทศหรือของรัฐบาลสยามนี้
สันนิษฐานว่าเป็นความพยายามที่จะผูกรว
ความหมายของทั้งสองสิ่งคือพระมหากษัตริย์และ
ชาติเข้าไว้ด้วยกัน ผ่านตราสัญลักษณ์ทางราชการ
เมื่อพิจารณาว่าตราราชการคือการแสดงอำนาจและ
ความชอบธรรมของหน่วยราชการนั้น ๆ ในการ
ปฏิบัติหน้าที่ โดยอ้างอิงอยู่กับอำนาจที่มาจาก
รัฐบาล และเป็นธรรมดาที่รัฐบาลจะต้องแสดงให้เห็น
ด้วยว่าตนเองเป็นใครหรือมีอำนาจมาจากไหน ซึ่งใน
ระบอบราชาธิปไตยตราสัญลักษณ์ทางราชการของ
รัฐบาลอย่างตราอาร์มแผ่นดินที่สร้างขึ้นมาในรัชสมัย
ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวนั้น
แม้จะมีความหมายชัดเจนว่าต้องการแสดงอำนาจ
ของรัฐบาลที่ได้มาจากองค์พระมหากษัตริย์ ที่ทรง
เป็นองค์พระประมุขผู้มีพระราชอำนาจสูงสุดของ
ประเทศ แต่ก็ประกอบด้วยสัญลักษณ์หลายอย่าง
ที่อาจจะยังเห็นความหมายได้ไม่ชัดเจนนักในหมู่
ประชาชนทั่วไป ดังนั้น เพื่อบ่งชี้ให้เห็นความ
สัมพันธ์อย่างชัดเจนระหว่างอำนาจของรัฐบาลกับ
พระมหากษัตริย์ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า
เจ้าอยู่หัวจึงโปรดฯให้นำตราพระราชลัญจกรประจำ
รัชกาล คือตราพระครุฑพ่าห์ซึ่งปรับปรุงรูปแบบแล้ว

สร้างขึ้นใหม่ในปลายรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มาเป็นตราประจำรัฐบาลสยามแทนตราอาร์มแผ่นดิน ทำให้ความหมายของความเป็นรัฐบาลภายใต้พระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์เป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องด้วยเป็นคติมาแต่โบราณที่เข้าใจกันอย่างกว้างขวางในสังคมไทยว่า ครุฑคือสัญลักษณ์ของพระมหากษัตริย์ และเมื่อนำมาเป็นสัญลักษณ์แทนความเป็นชาติหรือรัฐก็เท่ากับว่าทั้งสองเป็นสิ่งเดียวกันนั่นเอง (อัคราพร กุมพพิสมัย, 2524)



ภาพประกอบ 2 ตราพระครุฑพ่าห์
ที่มา: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2538).

ข้อสังเกตประการหนึ่งของการใช้ตราพระครุฑพ่าห์เพื่อเป็นตราสัญลักษณ์ของรัฐ แม้จะเริ่มเปลี่ยนในส่วนของหน่วยงานภายในประเทศมาตั้งแต่ต้นรัชกาล แต่สำหรับในส่วนของการตราสารที่แสดงความเป็นรัฐบาลสยามในต่างประเทศกลับต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรก่อนที่จะเปลี่ยนมาใช้ตราที่มีรูปแบบเช่นเดียวกับภายในประเทศ โดยปรากฏคำอธิบายรูปแบบของตราที่ใช้มาตั้งแต่ก่อนรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวว่า

ตราทูตแลกงสุลสยาม แต่ก่อนกงสุลใช้เป็นรูปช้างบ้าง เป็นตรามงกุฎคล้ายตราเงินบาทบ้างตามแต่จะชอบใจของกงสุลผู้ที่จะคิดใช้ แต่ต่อมาภายหลัง กำหนดให้ใช้รูปตราอาร์มแผ่นดินอยู่กลาง แลมีหนังสือไทย กับหนังสือภาษาอังกฤษ ในเมืองอังกฤษ ภาษาเยอรมัน ในเมืองเยอรมนี ภาษาฝรั่งเศส ในเมืองฝรั่งเศสแลเมืองขึ้นอื่นๆ ที่ใช้ภาษาฝรั่งเศสเป็นภาษาราชการ

ระหว่างนานาประเทศ บอกศาลาหรือสถานราชทูตหรือกงสุลเมืองนั้นๆ (กระทรวงวัง, ร.ศ.130)

ทั้งนี้ สันนิษฐานว่าตราอาร์มแผ่นดินที่ใช้มาแต่เดิม เป็นที่รู้จักคุ้นเคยอย่างกว้างขวางในต่างประเทศมาตั้งแต่ครั้งรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและใช้อย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จึงเกรงว่าจะเกิดความสับสนขึ้นหรืออาจเป็นด้วยแนวพระบรมราโชบายทางการเมืองของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวและชนชั้นปกครองของสยาม มุ่งเน้นความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์เข้มข้นขึ้นตามช่วงเวลา จึงต้องการสร้างความรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ต่อการเมืองการปกครองของสยาม ที่แต่เดิมเคยมุ่งเน้นแค่เพียงภายในประเทศให้แพร่กระจายเพิ่มเติมออกสู่ภายนอกด้วยก็เป็นได้ ดังปรากฏการเปลี่ยนตราราชการทั้งหมดของสถานทูตและกงสุลสยาม ใน พ.ศ. 2460 (ค.ศ.1917)

สถานราชทูตสยาม แลกงสุลสยาม ที่ประจำอยู่ ณ ประเทศต่างๆ จะเลิกตราเก่าที่ใช้ในสถานราชทูตแลกงสุลสยามในประเทศต่างๆอยู่แต่ก่อนนั้นเสีย เพื่อจะได้เป็นระเบียบเรียบร้อย จึงได้ส่งรูปดวงตราเหล่านั้น มาขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตใช้ในราชการสืบไป คือ ดวงตราปณรูปไข่ ลายกลางเป็นรูปครุฑกางกร เหมือนกันทุกดวง (กระทรวงมรุธาธร, 2460)

ตราราชการของไทย : ความสับสนและการสื่อความหมายแบบใหม่

เนื่องด้วยแนวพระบรมราโชบายทางการเมืองที่ทรงเน้นความคิดชาตินิยม จึงสันนิษฐานว่าน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้รูปแบบของตราราชการจำนวนมากในรัชสมัยของพระองค์ถูกสร้างขึ้นให้มีลักษณะตามความนิยมแบบไทย ดังลักษณะที่เกิดขึ้นแล้วตั้งแต่ช่วงปลายรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และเป็นที่น่าสังเกตว่าจากเอกสารขอรับพระราชทานพระบรมราชานุญาตใช้ตราที่ส่งมายังกระทรวงวังและกระทรวงมรุธาธรตลอดรัชกาล เกือบทั้งหมดเป็น

ตราที่มีลักษณะแบบไทย จนกล่าวได้ว่านิยมใช้ตราอาร์มแผ่นดินน้อยลงไปมาก ดังตัวอย่างตราราชการของหน่วยราชการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่เกือบทั้งหมดเคยใช้สัญลักษณ์ร่วมกันอย่างตราอาร์มแผ่นดินนั้น เริ่มเปลี่ยนมาเป็นตราที่มีลักษณะแบบไทยมากขึ้นในปลายรัชกาลพระบาท สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว แนวโน้มดังกล่าวก็ยิ่งชัดเจนมากขึ้น ดังตัวอย่างการที่กระทรวงเกษตรธิการ ขอรับพระราชทานตราในปีแรกที่เสด็จขึ้นครองราชย์ของ ดังนี้

...ด้วยพระยาวงษานุประพัทธ์ เสนาบดีกระทรวงเกษตรธิการ ส่งตัวอย่างดวงตราประจำชาติสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนที่ดินเมืองสวรรคโลก ดวง ๑ มีรูปกลม กลางเป็นรูปมนุษย์มือซ้ายถือเส้นกระแสน้ำมีนกกรอบ และมีอักษรที่ขอบเบื้องบนว่า “พนักงานทะเบียนสวรรคโลก” (กระทรวงวัง, ร.ศ.129)



ภาพประกอบ 3 ตราเจ้าพนักงานทะเบียนที่ดิน
ที่มา : กระทรวงวัฒนธรรม. (2546).

ตัวอย่างตราราชการของหน่วยงานดังกล่าวต่อมาได้ปรากฏว่ามีการทยอยขอรับพระราชทานอย่างต่อเนื่องจนครบจำนวน โดยมีลักษณะของตราดังตัวอย่างเป็นมาตรฐานร่วมกัน ซึ่งเป็นปกติตามระบบราชการที่ดำเนินการมาก่อนหน้านั้นแล้วว่าหน่วยงานเดียวกันที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่เดียวกันตามส่วนภูมิภาค ต้องมีสัญลักษณ์มาตรฐานที่แสดงอำนาจหน้าที่ร่วมกันนั้นด้วย แต่ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ การใช้สัญลักษณ์ภายในดวงตราที่เน้นลักษณะแบบไทย ได้กลายเป็นตัวเลือกที่สำคัญแทนตราที่มีรูปแบบตะวันตก และ

มักเป็นตราที่ใช้งานสืบเนื่องมาจากตราสมัยโบราณ อย่างมีนัยยะสำคัญ

นอกจากนี้ ในปีแรกของรัชกาลยังเกิดเหตุการณ์สำคัญที่ส่งผลอย่างมากต่อพระบรมราโชบายทางการเมืองของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รวมทั้งกลุ่มชนชั้นนำของสยามในระบอบราชาธิปไตย จนเป็นส่วนกระตุ้นให้เกิดความพยายามคงไว้ซึ่งระบอบการปกครอง โดยเน้นการให้ความสำคัญแก่องค์พระมหากษัตริย์มากยิ่งขึ้น คือ เหตุการณ์การก่อกบฏในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2454 (ค.ศ.1911) หรือเหตุการณ์ที่เรียกว่ากบฏ ร.ศ. 130 ซึ่งเป็นแผนเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยกลุ่มนายทหารหนุ่มที่มีจุดหมายไม่แน่ชัดนักว่าต้องการจะเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไปเป็นรูปแบบใด แต่ที่ปรากฏชัดเจนคือเหตุผลของการก่อการดังกล่าว มาจากความไม่พอใจการจัดตั้งกองกำลังเสือป่า ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดตั้งองค์กรอย่างหนึ่งในนโยบายชาตินิยม ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเน้นบทบาทของพระมหากษัตริย์ ความต้องการให้ใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ และความต้องการเปลี่ยนองค์พระประมุขของชาติ (อจธราพร กุมทิตสมัย, 2524)

เหตุการณ์ดังกล่าว แสดงว่ามีปัญหาเพิ่มมากขึ้น ระหว่างกลุ่มผู้ปกครองในระบอบราชาธิปไตยกับบรรดาคนรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาซึ่งมีความสนใจทางการเมือง โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการทหารและพลเรือน แม้กลุ่มผู้ก่อการจะไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่แน่ชัดในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครอง แต่การตั้งคำถามเกี่ยวกับพระราชอำนาจ และความต้องการที่จะมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงผู้ที่สมควรจะขึ้นครองราชย์เป็นพระมหากษัตริย์นั้น เป็นเรื่องที่ไม่เคยมีการแสดงออกอย่างชัดเจนมาก่อนในสังคมไทย โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการชั้นผู้น้อย การแสดงออกดังกล่าวจึงถือว่ามีผลกระทบอย่างมากต่อโครงสร้างทางอำนาจของกลุ่มผู้ปกครองในระบอบราชาธิปไตย ดังนั้นภายหลังเหตุการณ์กบฏ ร.ศ. 130 จึงปรากฏความพยายามที่จะยกความสำคัญ

ของสถาบันพระมหากษัตริย์ ในฐานะหัวใจของระบอบการปกครองมากยิ่งขึ้น ในส่วนของการใช้ตราราชการได้เข้าไปมีส่วนสัมพันธ์ด้วย ในฐานะเครื่องมือหนึ่งในการปกครองของรัฐบาลสยาม

ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ตราราชการส่วนใหญ่นิยมรูปแบบที่มีลักษณะแบบไทยมากยิ่งขึ้น และตราราชการหลายส่วนก็เปลี่ยนรูปแบบจากตราแบบตะวันตกหรือการใช้ตราอาร์มแผ่นดินที่มีรูปแบบผสมผสานกับความเป็นตะวันตก มาเป็นตราที่มีลักษณะแบบไทยมากขึ้น โดยมีข้อสังเกตประการหนึ่งคือ การกลับมาใช้ตราราชการที่มีลักษณะแบบไทย เป็นแนวทางที่เข้ากันได้ดีกับแนวความคิดชาตินิยมที่เน้นองค์พระมหากษัตริย์ และสอดคล้องกับพระราชประสงค์ที่จะเพิ่มพูนความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว และกลุ่มชนชั้นปกครองของสยาม โดยการดึงเอาสัญลักษณ์ที่แสดงความสัมพันธ์กับสถาบันพระมหากษัตริย์ และการเสริมสร้างพระราชอำนาจ ความน่าเคารพยำเกรง รวมทั้งความศักดิ์สิทธิ์มาแสดงเป็นสัญลักษณ์ของหน่วยราชการต่าง ๆ ที่ต้องนำไปใช้แสดงอำนาจตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งผลให้การสื่อความหมายตามความต้องการของชนชั้นปกครองแพร่กระจายตามไปด้วย

การใช้ตราราชการในลักษณะดังกล่าว มีรูปแบบที่ใกล้เคียงกับการใช้ที่เคยมีมาในการปกครองของสยามในอดีตที่ตราราชการถือว่าเป็นสัญลักษณ์แสดงความชอบธรรมและความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างองค์พระมหากษัตริย์ที่อยู่ส่วนบนสุดของอำนาจ กับหน่วยการปกครองที่ลดหลั่นกันตามลำดับชั้น โดยผูกโยงว่าอำนาจนั้นมาจากพระมหากษัตริย์ ส่วนครั้งนี้นำมาใช้จัดการอำนาจในการบริหารรูปแบบใหม่ ที่มีหน่วยงานรับผิดชอบหน้าที่แต่ละด้านของตนอย่างชัดเจน การเชื่อมโยงถึงที่มาทางอำนาจที่เดิมเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล จึงเปลี่ยนมาเป็นระดับหน่วยงานหรือองค์กร ถึงแม้ตราราชการจะไม่ได้เป็นสิ่งที่แสดงอำนาจโดยตรง

เช่นในอดีต แต่ก็ได้กลายมาเป็นสัญลักษณ์แสดงอำนาจของรัฐบาลผ่านหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ โดยทุกพื้นที่ของดินแดนที่อยู่ในการปกครองของสยามยอมรับและปฏิบัติอย่างพร้อมเพรียงกัน โดยช่วงหลังเหตุการณ์กบฏ ร.ศ. ๑๓๐ จะเห็นถึงการส่งเสริม หรือมุ่งเน้นการใช้ตราราชการในลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์กับสถาบันพระมหากษัตริย์ ทั้งตราที่สร้างขึ้นใหม่และตราที่ใช้อยู่ก่อนแล้วแต่ขยายหน้าที่มากขึ้น ดังตัวอย่างของกรมตำรวจภูธรใน พ.ศ. 2455 (ค.ศ.1912)

...กระทรวงมหาดไทย ขอพระบรมราชานุญาตใช้ตราประจำการสำหรับตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจภูธร คือ

๑. มณฑลอุบลราชธานี ดวงตรากลม เป็นรูปพระแสงดาบ เชน มีอักษรเบื้องบนว่า “ผู้บังคับการตำรวจภูธร” เบื้องล่างว่า “มณฑลอุบลราชธานี” ศูนย์กลางกว้าง ๕๒ มิลลิเมตร

๒. มณฑลร้อยเอ็ด ดวงตรากลม เป็นรูปพระแสงดาบ เชน มีอักษรเบื้องบนว่า “ผู้บังคับการตำรวจภูธร” เบื้องล่างว่า “มณฑลร้อยเอ็ด” ศูนย์กลางกว้าง ๕๒ มิลลิเมตร (กระทรวงมรุธาธร, ร.ศ.131)

ตัวอย่างตราของกรมตำรวจภูธรนี้ แม้ว่ารูปแบบตราที่ใช้จะเป็นลักษณะที่สืบทอดมาตั้งแต่ครั้งปลายรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งนำตราลักษณะแบบไทยกลับมาใช้เพิ่มขึ้น และดำเนินต่อมาจนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ดังกรณีของมณฑลอุบลราชธานีและมณฑลร้อยเอ็ด จัดตั้งหน่วยตำรวจภูธรขึ้นใหม่ โดยเมื่อพิจารณาจากภาพสัญลักษณ์ คือภาพพระแสงดาบและเชนแล้ว จะเห็นว่าสื่อความหมายสืบเนื่องจากกรมพระตำรวจ ซึ่งทำหน้าที่ถวายความปลอดภัยแก่องค์พระมหากษัตริย์โดยมีอาวุธประจำกายคือ ดาบและเชน ดังนั้นกรมตำรวจภูธรซึ่งทำหน้าที่รักษาความสงบและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงเปรียบเสมือนการถวายความปลอดภัยแก่องค์พระมหากษัตริย์ด้วยเช่นกัน เพราะหน้าที่ดังกล่าว

เป็นการรักษาความสงบเรียบร้อยของรัฐ ซึ่งมีองค์พระมหากษัตริย์เป็นหัวใจสำคัญ นอกจากนี้ยังสื่อความหมายได้ว่ากำลังตำรวจเหล่านี้คือหน่วยงานที่แต่เดิมมีหน้าที่ถวายงานพระมหากษัตริย์ แต่พระองค์ได้พระราชทานไว้ให้ทำหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชน ด้วยถือเป็นหน้าที่ในฐานะองค์พระประมุขที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ราษฎรอีกด้วย



ภาพประกอบที่ 4 ตัวอย่างตราประจำตำรวจภูธร
ที่มา : กระทรวงวัฒนธรรม. (2546).

ตราหน่วยงานมหาดไทย : เครื่องหมายเชื่อมโยงพระราชอำนาจ

ตราราชการในลักษณะที่สัมพันธ์กับสถาบันพระมหากษัตริย์เริ่มใช้ในส่วนราชการที่มีความสำคัญ และมีอำนาจหน้าที่กว้างขวาง อย่างหน่วยงานทางการปกครองของกระทรวงมหาดไทย ใน พ.ศ. ๒๔๕๖ (ค.ศ. ๑๙๑๓) โดยปรับปรุงรูปแบบของตราราชการที่ใช้ทั้งในงานของสมุหเทศาภิบาล ผู้ว่าราชการเมือง (ภายหลังเปลี่ยนเป็นจังหวัด) และนายอำเภอ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการและประชาชนในวงกว้าง มาเป็นรูปแบบเดียวกัน ทั้งนี้ถ้าพิจารณาจากรูปแบบของการปฏิบัติงานทางราชการโดยทั่วไปแล้ว จะเห็นได้ว่าประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องปกติธรรมดา ที่ผู้บังคับบัญชาระดับกระทรวงจะมีคำสั่งให้หน่วยงานในบังคับบัญชาของตนอยู่ในระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน เพื่อความสะดวกในการสั่งการและการปฏิบัติงาน แต่ข้อสังเกตประการหนึ่งก็คือ ในช่วงเวลาก่อนหน้านี้ การเลือกใช้ตราสัญลักษณ์ในหน่วยงานระดับต่างๆภายในกระทรวง แม้เสนาบดีผู้ดูแลกระทรวงนั้นๆจะเป็นผู้เสนอรูปแบบขึ้นมาเป็นส่วนใหญ่ แต่มักจะใช้สัญลักษณ์อื่นๆ ที่

ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตราประจำกระทรวงของตนเท่าใดนัก โดยอาจเลือกใช้ตราสัญลักษณ์กลางๆ อย่างตราอาร์มแผ่นดิน หรือตราอื่นๆที่เคยใช้งานมาแล้วหรือสร้างขึ้นใหม่ แต่ในส่วนของตราราชการที่กระทรวงมหาดไทยได้เปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เป็นลักษณะที่เห็นได้ชัดว่า เป็นการนำตราสัญลักษณ์ของกระทรวง คือ ตราพระราชสีห์ มาใช้กับหน่วยงานภายในอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับหน่วยงานทางการปกครองในส่วนภูมิภาค ดังหนังสือขอพระบรมราชานุญาตใช้ตราของกระทรวงมหาดไทย ความว่า

กระทรวงมหาดไทยมีหนังสือ และส่งรูปตราที่ประทับเป็นตัวอย่างมา ๓ ตำแหน่ง...คือ สมุหเทศาภิบาล ๑ แลผู้ว่าราชการเมือง ๑ กับนายอำเภอ ๑ มาขอให้นำขึ้นทูลเกล้าฯถวายทอดพระเนตรก่อน คือ

๑ ดวงตรารูปกลม ศูนย์กลางกว้าง ๓ นิ้ว ๓ อนุกระเปียด (หรือ ๗๐ มิลลิเมตร) ลายกลางเป็นรูปสิงห์ยืนแท่น แลมีอักษรที่แท่นแจ้งนามมณฑล สำหรับตำแหน่งสมุหเทศาภิบาลมณฑล รวม ๑๗ ดวง

๒ ดวงตรารูปกลม ศูนย์กลางกว้าง ๒ นิ้ว ๗ อนุกระเปียด (หรือ ๖๐ มิลลิเมตร) ลายกลางเป็นรูปสิงห์ลอย แลมีมีอักษรเบื้องบนในช่องกนกแจ้งนามเมือง สำหรับตำแหน่งผู้ว่าราชการเมืองต่าง ๆ รวม ๗๓ ดวง

๓ ดวงตรารูปกลม ศูนย์กลางกว้าง ๒ นิ้ว ๓ อนุกระเปียด (หรือ ๕๐ มิลลิเมตร) ลายกลางเป็นรูปสิงห์ แลอักษรเบื้องล่างแจ้งนามอำเภอ กับมีอักษรย่อนามเมืองนั้นๆอีกด้วย สำหรับนายอำเภอ รวม ๓๗๐ ดวง (กระทรวงมูรธาธร, 2456)



ภาพประกอบที่ 5 ตราเสนามหาดไทย
ที่มา : กระทรวงวัฒนธรรม. (2546).

จะเห็นได้ว่า การขอพระราชทานในครั้งนี้เป็นการขอเปลี่ยนแปลงตราราชการของหน่วยงานทางการปกครองในส่วนภูมิภาคพร้อมกันทั้งหมด โดยให้ใช้สัญลักษณ์รูปสิงห์หรือพระราชสีห์อันเป็นสัญลักษณ์ของกระทรวงมหาดไทยเป็นสัญลักษณ์ร่วมกัน แม้จะแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย จึงสันนิษฐานได้ว่าเป็นการเคลื่อนไหวหนึ่งของนโยบายที่ต้องการเพิ่มความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยการแสดงความสัมพันธ์กับส่วนราชการต่างๆ ผ่านทางสัญลักษณ์อย่างตราราชการ ซึ่งแม้จะเป็นที่ทราบกันดีว่าหน่วยราชการในระบอบราชาธิปไตย ย่อมสัมพันธ์กับสถาบันพระมหากษัตริย์อันเป็นหัวใจของระบอบการปกครองอยู่แล้ว แต่การแสดงทัศนคติและการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ผ่านมาของบรรดาข้าราชการชั้นผู้น้อย ดังกรณีของกบฏ ร.ศ. 130 ก็มีส่วนอย่างมากที่ทำให้พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวและกลุ่มชนชั้นปกครองของสยามเห็นว่าจำเป็นต้องย้ำความสัมพันธ์ดังกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาจากธรรมเนียมการใช้ตราที่เคยมีมาแล้วอย่างยาวนานในการปกครองของสยาม ก็พบว่าตราพระราชสีห์ ซึ่งเป็นตราประจำกระทรวงมหาดไทยนั้น แต่เดิมเคยเป็นตราประจำตำแหน่งอัครมหาเสนาบดี ตำแหน่งสมุหนายก โดยถือเป็นตราหลวง หรือตราที่ต้องได้รับพระราชทานโดยตรงจากองค์พระมหากษัตริย์เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ในอีกความหมายหนึ่ง ตราพระราชสีห์ดังกล่าวจึงหมายถึงตราพระราชทานที่แสดงอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมอบอำนาจมาจากพระมหากษัตริย์ เพื่อให้ทำหน้าที่ภายใต้พระราชอำนาจของพระองค์ อันเป็นการตีความหมายของการใช้ตราที่มีแต่เดิมมาใช้อธิบายในระบบใหม่และเป็นการเชื่อมโยงหน่วยงานเหล่านั้นเข้ากับองค์พระมหากษัตริย์อีกครั้งหนึ่ง ดังที่สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพทรงกล่าวถึงในที่ประชุมเสนาบดีครั้งหนึ่งว่า

...รวมใจความสำคัญที่พระราชทานพระบรมราโชบายการปกครอง คือ กรมการมณฑล กรมการเมือง แลกรมการอำเภอ ควรรู้สึกรว่า

ได้รับแบ่งพระราชอำนาจไปจากพระเจ้าแผ่นดินโดยตรงไม่ใช่แบ่งอำนาจไปจากกระทรวงมหาดไทย (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, 2506)

นโยบายดังกล่าวชัดเจนยิ่งขึ้นใน พ.ศ. 2458 (ค.ศ.1915) เมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีนโยบายดำเนินการปรับปรุงการปกครอง โดยมีพระบรมราชโองการให้โอนตำแหน่งสมุหเทศาภิบาลประจำมณฑลที่เคยขึ้นกับกระทรวงมหาดไทยให้มาขึ้นตรงต่อองค์พระมหากษัตริย์ และโปรดฯให้รวมเขตการปกครองมณฑลที่ใกล้เคียงกันขึ้นเป็นภาค โดยมีการแต่งตั้งตำแหน่งอุปราชเป็นผู้บัญชาการแต่ละภาค (กองวิชาการ, กรมการปกครอง, 2510) ตำแหน่งอุปราชนี้ทรงกำหนดให้เป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ซึ่งมีฐานะเหมือนเสนาบดีและสมุหเทศาภิบาลรวมกัน และทำหน้าที่ต่างองค์พระมหากษัตริย์ จึงมีอำนาจเหนือข้าราชการทั้งหมดในภาค โดยตำแหน่งอุปราชจะอยู่ใต้การบังคับบัญชาโดยตรงจากองค์พระมหากษัตริย์เท่านั้น ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งการย้ายสังกัดสมุหเทศาภิบาลมาขึ้นกับองค์พระมหากษัตริย์ และการตั้งตำแหน่งอุปราช เท่ากับเป็นการถ่ายโอนอำนาจการปกครองส่วนภูมิภาคจากกระทรวงมหาดไทยมารวมไว้ที่องค์พระมหากษัตริย์อีกครั้งหนึ่ง อันเป็นแนวทางที่ชัดเจนว่าเป็นนโยบายที่ต้องการเพิ่มพระราชอำนาจและความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ให้มากขึ้น

ลักษณะของตราราชการที่ใช้กับตำแหน่งอุปราช ได้มีการสร้างให้มีลักษณะเข้าชุดกับหน่วยการปกครองอื่นๆของกระทรวงมหาดไทยดังมีหนังสือทูลรายงานว่า

ตราที่ใช้อยู่ในหัวเมืองมณฑลซึ่งเป็นรูปสิงห์ทั้งหมด แต่มีสิ่งประกอบให้มีศักดิ์สูงกว่ากันเป็นชั้นๆ คือ กิ่งอำเภอลิงห์ครึ่งตัว อำเภอลิงห์ในป่า จังหวัดสิงห์ในนก มณฑลสิงห์ยืนแท่น สำหรับตำแหน่งอุปราชจึงควรใช้เป็นสิงห์นั่งเมือง (กระทรวงมหาดไทย, 2459)

การใช้ชุดตรารูปสิงห์หรือราชสีห์ดังกล่าวก็เพื่อสื่อให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกัน

แม้ตำแหน่งดังกล่าวจะอยู่ใต้พระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์โดยตรง และเนื่องจากเป็นตำแหน่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน จึงต้องสร้างตราราชการประจำตำแหน่งขึ้นมาใหม่ด้วย โดยมีข้อความกล่าวถึงลักษณะของดวงตราไว้ใน พ.ศ. 2460 (ค.ศ.1917) ว่า

ตามที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งตำแหน่งอุปราชขึ้นในมณฑลต่างๆ...แต่ดวงตราสำหรับตำแหน่งอุปราชที่จะใช้ประทับหนังสือราชการยังหาได้ไม่มี กระทรวงมหาดไทยจึงได้สร้างดวงตราเหล่านั้นขึ้น...คือ ตราประจำชาตรูปกลม ศูนย์กลางกว้าง ๓ นิ้ว ๕ อนุกระเปียด (หรือ ๗๕ มิลลิเมตร) ลายกลางเป็นรูปสิงห์นั่งเมืองแลมีอักษรที่เชิงขอบด้านล่าง แจ้งชื่อภาค* แห่งอุปราชนั้นๆประจำอยู่ (กระทรวงวัง, 2460)



ภาพประกอบ 6 ตราประจำตำแหน่งอุปราชสมัยรัชกาลที่ 6

ที่มา: สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ. กระทรวงวัง เรื่องขอพระบรมราชานุญาตใช้ตราประจำตำแหน่งอุปราชลงวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2460

จากลักษณะของตราจะสังเกตได้ว่ามุ่งเน้นลักษณะที่เป็นแบบไทยอย่างชัดเจน ทำให้เห็นแนวโน้มในการออกแบบและให้ความหมายของตราในช่วงเวลานี้ได้เป็นอย่างดีว่า สัญลักษณ์และการสื่อความหมายที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อตามวัฒนธรรมของไทยได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเชื่อมโยงอำนาจของหน่วยราชการต่างๆ กับสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยอยู่บนพื้นฐานที่สัมพันธ์กันตามคติความเชื่อในสังคม แม้ในขณะนั้นสัญลักษณ์ในเชิงความศักดิ์สิทธิ์ของดวงตราจะมีใช้เรื่องสำคัญอีกต่อไป แต่ตราราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ปรับมา

สู่การแสดงถึงความเป็นไทยอันมีรากฐานทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ของตนเองมาอย่างต่อเนื่อง โดยตราราชการเหล่านี้ได้กลายมาเป็นตัวเชื่อมที่ดีในการอธิบายความต่อเนื่องนั้นกับสถาบันพระมหากษัตริย์ ในฐานะองค์พระประมุขของรัฐที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนาน

ตราตั้งห้างกับการสร้างฐานสนับสนุนจากชนชั้นกลาง

การเกิดขึ้นของชนชั้นกลางในสังคมของสยาม เป็นผลมาจากพัฒนาการของการปฏิรูปทั้งในด้านการเมืองและเศรษฐกิจตั้งแต่ครั้งรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และการขยายตัวขึ้นอย่างมากของสื่อมวลชน โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์ ได้เปิดมุมมองความสนใจในปัญหาและเรื่องราวต่าง ๆ ของประชาชนอย่างกว้างขวาง พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็นความสำคัญของสื่อมวลชนเป็นอย่างดี และทรงเข้าไปมีส่วนร่วมในพื้นที่ใหม่ทางสังคมนี้ด้วย โดยทรงพระราชนิพนธ์และได้ตอบแนวคิดต่างๆ ผ่านพระนามแฝงลงตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์อยู่เสมอ นอกจากนี้ หลายครั้งยังทรงแสดงแนวพระราชดำริที่ว่าด้วย “การคิดวิธีบำรุงชาติด้วยการสร้างคุณภาพให้กับชนชั้นกลาง” (อัจฉราพร กุมุทพิสมัย, 2524) ในประเด็นที่กล่าวถึงประชากรซึ่งเป็นความหวังของประเทศอีกด้วย

การตื่นตัวของชนชั้นกลาง ทำให้พระมหากษัตริย์และชนชั้นปกครองตระหนักถึงความจำเป็นในสร้างความเข้มแข็งให้แก่การปกครองระบอบราชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะเห็นว่ากลุ่มชนชั้นกลางที่ประกอบด้วย ข้าราชการ และพ่อค้าประชาชนที่มีการศึกษา เป็นฐานทางการเมืองที่สำคัญที่อาจจะสนับสนุนหรือก่อกวนให้กับระบอบการปกครองที่ดำเนินอยู่ก็ได้ โดยการเคลื่อนไหวของบรรดาชนชั้นกลางในส่วนของข้าราชการได้ปรากฏออกมาอย่างชัดเจนครั้งหนึ่งแล้วในเหตุการณ์กบฏ ร.ศ. 130 แม้การก่อการในครั้งนั้นจะไม่อาจใช้เป็นดัชนีชี้วัดการยอมรับหรือสนับสนุนรัฐบาลของกลุ่มข้าราชการส่วนใหญ่ได้

เนื่องจากเป็นเพียงการก่อการของข้าราชการใน ส่วนของกองทัพซึ่งมีจำนวนน้อยมาก และไม่ได้มี การวางแผนหรือขยายการปฏิบัติการที่กว้างขวางแต่ อย่างใด แต่ก็ก็เป็นเครื่องแสดงได้ชัดเจนอย่างหนึ่ง ว่าได้เกิดกระแสความไม่พอใจในหมู่ข้าราชการขึ้น จริง และเมื่อปัจจัยอำนาจก็อาจก่อการเคลื่อนไหว เพื่อจุดประสงค์บางประการได้ตลอดเวลา

ในรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นช่วงเวลาพระมหากษัตริย์ซึ่ง ทรงดำรงตำแหน่งเป็นทั้งพระประมุขของรัฐและ หัวหน้าฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลทรงประสบปัญหาใน การสร้างความยอมรับเป็นอย่างมาก (เบนจามิน เอ.บัทสัน, 2555) เนื่องด้วยทรงมีความขัดแย้งกับ ฝ่ายบริหารซึ่งส่วนมากเป็นพระราชวงศ์ชั้นผู้ใหญ่ที่ ควบคุมดูแลกระทรวงต่างๆ และมีร่องรอยหลาย อย่างที่ปรากฏทั้งในเอกสารราชการ เอกสารส่วน พระองค์ เอกสารส่วนตัว และคำบอกเล่า ที่แสดงว่า ข้าราชการไม่พอใจพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว อันเป็นผลมาจากทั้งการตั้งข้อสงสัยในพระ ปรีชาสามารถในการปฏิบัติพระราชกรณียกิจ และ พระราชจริยวัตรส่วนพระองค์ ด้วยเหตุนี้จึงตั้ง ข้อสังเกตได้ประการหนึ่งว่า ด้วยความสัมพันธ์ ระหว่างพระมหากษัตริย์กับพระราชวงศ์และ ข้าราชการที่ไม่ค่อยราบรื่นเท่าไรนัก จึงเป็นสาเหตุให้ ทรงหากกลุ่มผู้สนับสนุนอื่นๆโดยเฉพาะในหมู่ชนชั้น กลางที่มีอยู่หลายกลุ่ม ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือกลุ่มของ พ่อค้าและนักธุรกิจที่กำลังเติบโตขึ้นอย่างมากเนื่อง ด้วยสภาพการณ์ของประเทศในขณะนั้น การได้รับ ความสนับสนุนจากกลุ่มคนเหล่านี้ก็เท่ากับได้เสียง สนับสนุนจากกลุ่มผู้มีการศึกษาจำนวนมากไปพร้อม กัน เพราะคนกลุ่มนี้เป็นทั้งผู้ที่มีโอกาสและ ผู้สนับสนุนทางการศึกษา อีกทั้งยังเป็นแหล่งจ้างงาน ผู้ที่มีการศึกษารองจากรัฐบาลอีกด้วย จากโครงสร้าง ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การสร้างและ เชื่อมโยงผลประโยชน์ระหว่างรัฐบาลและภาคธุรกิจจึง มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงใช้แนวทางจากการ พระราชทานตราอาร์มแผ่นดินให้แก่เอกชนที่

ประกอบกิจการเกี่ยวข้องกับราชสำนักด้านการจัดหา สินค้าหรือบริการในสมัยพระบาทสมเด็จพระ จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มาเป็นเครื่องหมายที่สื่อถึง ความสัมพันธ์ในลักษณะของการแสดงความ จงรักภักดีที่บรรดาธุรกิจเอกชนมีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์ แต่ตราสัญลักษณ์ที่เลือกใช้เป็นตรา พระราชทานในครั้งนี้ ได้เปลี่ยนมาเป็นตราพระครุฑ พาด์เช่นเดียวกับตราสัญลักษณ์ของทางราชการ ซึ่ง อาจเป็นเพราะทรงต้องการสื่อความหมายที่เกี่ยวข้อง กับสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยเอกชนสามารถใช้ ตราที่ได้รับพระราชทานนี้เพื่อเป็นเกียรติของตน เท่านั้น ห้ามนำไปใช้ประกอบสัญลักษณ์ทางการค้า ใดๆทั้งสิ้น (กรมราชเลขาธิการ, ร.ศ.108) แต่ผล พloyได้ของห้างร้านเหล่านั้นก็คือ ได้รับความนิยม และความน่าเชื่อถือทางการค้ามากขึ้นกว่าร้านทั่วไป และยังอาจได้รับคำสั่งซื้อจากหน่วยราชการต่างๆ มากกว่าด้วย เนื่องจากปรากฏข้อความใน พระราชบัญญัติใช้ตราแผ่นดิน ร.ศ. 108 (พ.ศ.2432/ ค.ศ.1889) ตอนหนึ่งว่า “...ห้ามอย่าให้ลูกค้าซื้อขาย ใช้สอยสิ่งของซึ่งมีตราแผ่นดินที่มีใช้เปนของสำหรับ ใช้ราชการ ฤๅที่เจ้าพนักงานอนุญาตให้ทำ ฤๅสั่งตั้ง เป้นร้านสำหรับกระทรวงนั้น...” (กรมราชเลขาธิการ, ร.ศ.108)

จะเห็นได้ว่าตราเครื่องหมายพระราชทาน นอกจากจะบ่งบอกว่าจงรักภักดีต่อราชสำนักได้ทาง หนึ่งแล้ว ยังได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็น ผลประโยชน์ทางธุรกิจอีกด้วย ปัจจัยนี้ช่วยเพิ่ม คุณค่าและความน่าสนใจที่จะดึงดูดกลุ่มเอกชนให้เข้า มาขอรับพระราชทานตราดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า การขอรับ พระราชทานตราประจำห้างร้านในรัชสมัยของ พระองค์นั้น ไม่ได้มีการวางระเบียบที่แน่นอนแต่ อย่างใด โดยให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัยขององค์ พระมหากษัตริย์เหมือนในรัชสมัยของพระบาท สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ด้วยเหตุนี้จึงเชื่อ ได้มากกว่า พระองค์น่าจะทรงใช้พระราชอำนาจใน การคัดเลือกและพระราชทานตราแก่กลุ่มเอกชนที่ แสดงออกว่าสนับสนุนพระองค์ เนื่องจากตรา

พระราชทานไม่ได้เป็นเพียงสัญลักษณ์ที่แสดงเกียรติยศเท่านั้น แต่ยังมีความหมายต่อการแข่งขันทางธุรกิจอีกด้วย



ภาพประกอบ 7 ตราตั้งห้างสมัยรัชกาลที่ 5-6
ที่มา: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2538).

เนื่องจากการพระราชทานตราดังกล่าวเป็นไปตามพระราชอัธยาศัยขององค์พระมหากษัตริย์เท่านั้น พระราชประสงค์ในการให้ภาคธุรกิจเอกชนเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ จึงไม่ประสบผลเท่าใดนัก เนื่องจากยังจำกัดวงแคบเกินไปจนมีเอกชนไม่มากนักที่ได้รับพระราชทานและส่วนมากยังจำกัดอยู่เพียงกลุ่มธุรกิจของข้าราชการสำนักและเอกชนเพียงไม่กี่แห่งที่คุ้นเคยกับราชสำนัก หรือไม่ก็เป็นธุรกิจที่ราชสำนักโดยพระคลังข้างที่เข้าไปมีส่วนร่วมลงทุนด้วยเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม ความพยายามที่จะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างราชสำนักและกลุ่มธุรกิจนี้ก็ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความสำคัญให้แก่สถาบันพระมหากษัตริย์ เนื่องจากในช่วงเวลานี้ การแสดงความเป็นผู้นำที่มีความสามารถทางการเมืองเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพออีกต่อไป แต่พระมหากษัตริย์ต้องทรงแสดงความสามารถในการบำรุงและเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศด้วย จึงสังเกตได้ว่าในช่วงปลายรัชกาลพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการแสดงให้เห็นว่าพระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้นำในทางเศรษฐกิจ ด้วยการวางนโยบายเพื่อสร้างความมั่นคงให้ประชาชน ประกอบกิจการการต่างๆ ได้ด้วยดี ดังเห็นได้จากกรณีการจัดพิมพ์ธนบัตรแบบใหม่ใน พ.ศ. 2466

(ค.ศ.1923) ซึ่งพระราชทานความเห็น เกี่ยวกับรูปภาพที่จะนำลงพิมพ์ในธนบัตรว่า

ตามที่คิดจะให้มีรูปฉายไว้ด้านหลังธนบัตรด้วยนั้น ชอบกลอยู่ ส่วนรูปที่หาว่าควรใช้ อย่างไรนั้น เห็นว่าถ้าใช้รูปพิธีแรกนาดูเหมือนจะเข้าที่ เพราะจะเป็นอันเข้าเกณฑ์ที่ต้องการให้แสดงเชิงการค้าขาย ที่เป็นส่วนใหญ่ของเมืองเรา อีกทั้งจะเป็นของงามด้วย (พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว, 2466)

ทั้งนี้ การเลือกใช้ภาพพิธีแรกนา อันเป็นพระราชพิธีโบราณที่เกี่ยวข้องกับพระมหากษัตริย์และการเกษตรอันเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจของสยามมาเป็นภาพประกอบธนบัตรนั้น ก็เพื่อแสดงการมีส่วนร่วมสัมพันธ์ระหว่างพระมหากษัตริย์กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ อันมีนัยยะถึงผู้บริหารประเทศที่มีความสามารถทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นที่ชื่นชมตามค่านิยมของชนชั้นกลางนั่นเอง (เบนจามิน เอ.บัทสัน, 2555)



ภาพประกอบ 8 ธนบัตรสยาม ปี พ.ศ. 2466
ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2545).

บทสรุป

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว สยามประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความเป็นรัฐสมัยใหม่อย่างแท้จริง พร้อมกับการเติบโตขึ้นของกลุ่มต่างๆ ในสังคม อย่างข้าราชการ และชนชั้นกลาง อันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการปกครอง ร่วมกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการศึกษา ส่งผลให้ผู้กำหนดนโยบายทางการเมืองต้องการสนใจเรื่องในเชิงความคิดและอุดมการณ์ทางการเมือง ซึ่งกำลังเป็นที่สนใจในหมู่ข้าราชการ

และชนชั้นกลางเพิ่มมากขึ้น การปรับปรุงการใช้
งานตราราชการในช่วงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระ
พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพยายามปรับ
เนื้อหาและความหมายของตราราชการให้สื่อ
ความหมายได้ทั้งความสำคัญของสถาบัน
พระมหากษัตริย์ ความเป็นชาติ และความสัมพันธ์
กับส่วนต่างๆของสังคม จึงเป็นพระบรมราโชบาย
หนึ่งที่ปรากฏขึ้น ขณะที่กระแสแนวคิดทาง
การเมืองรูปแบบต่างๆที่แพร่หลายเข้ามา โดย

ครอบคลุมการสื่อความหมายทั้งต่อข้าราชการและ
กลุ่มเอกชนซึ่งเป็นชนชั้นกลาง เพื่อสร้างแนวร่วม
การนิยมและสนับสนุนระบอบการปกครองแบบ
ราชาธิปไตยให้คงอยู่ต่อไป อย่างไรก็ตาม แม้ความ
พยายามคงไว้ซึ่งการปกครองในระบอบราชา

ธิปไตยจะประสบผลสำเร็จแต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะ
หยุดยั้งกระแสความเปลี่ยนแปลงภายในสังคมได้
ด้วยเหตุปัจจัยอีกหลายประการที่เกิดขึ้นในเวลา
ต่อมา

เอกสารอ้างอิง

กรมศิลปากร. (2542). *ตราประจำจังหวัด*. กรุงเทพฯ : กรมศิลปากร.

กองวิชาการ, กรมการปกครอง. *การปรับปรุงการปกครองในสมัยสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (ระหว่าง พ.ศ. 2458-2464)*. หนังสืออนุสรณ์งานพระราชทานเพลิงศพ รองอำมาตย์ตรี ขุนไมตรี
ประศาสน์ (มี มัยลาภ) วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2510.

กระทรวงวัฒนธรรม. (2546). *ประชุมประกาศตราประจำตำแหน่งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า
เจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพฯ : กระทรวงวัฒนธรรม.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2506). *สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ
กับกระทรวงมหาดไทย*. พระนคร : บุรพาการพิมพ์.

สำนักหอจดหมายเหตุแห่งชาติ. (2460). *กระทรวงวัง ตราสำหรับกระทรวงการต่างประเทศ*. เอกสาร
กระทรวงการต่างประเทศถึงพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมขุนสุทธพาสีประสงค์ ลงวันที่ 22 เมษายน
ร.ศ.130. เอกสารไมโครฟิล์มเลขที่ มร.6 รล/15.

-----*กระทรวงมรุธาธร ตราสำหรับกระทรวงการต่างประเทศ* ลงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2460.
เอกสารไมโครฟิล์ม เลขที่ มร.6 รล/16.

-----*กระทรวงวัง กระทรวงเกษตรธิการ ขอพระบรมราชานุญาตใช้ตราสำหรับ ตำแหน่ง* ลงวันที่ 24
ธันวาคม ร.ศ. 129. เอกสารไมโครฟิล์มเลขที่ มร.6 ว/4.

-----*กระทรวงมหาดไทย เอกสารกระทรวงมหาดไทยถึงกรมหลวงปราจิณกิติบดี ราชเลขานุการ*
ลงวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2459. เอกสารไมโครฟิล์มเลขที่ มร.6 รล/15.

-----*กระทรวงวัง เรื่องขอพระบรมราชานุญาตใช้ตราประจำตำแหน่งอุปราช* ลงวันที่ 13 กรกฎาคม
พ.ศ. 2460. เอกสารไมโครฟิล์มเลขที่ มร.6 รล/15. แห่งชาติ. กรมราชเลขาธิการ พระราชบัญญัติใช้
ตราแผ่นดิน. เอกสารไมโครฟิล์มเลขที่ มร.5 รล/12.

-----*พระราชหัตถเลขาในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมวงศ์เธอ พระองค์
เจ้าศุภโยคเกษม เสนาบดีกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ* ลงวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2466. เอกสาร
ไมโครฟิล์มเลขที่ มร.6 ค/4.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2545). *หนึ่งร้อยปี ธนาบัตรไทย*. กรุงเทพฯ : ธนาคารแห่งประเทศไทย

ปัตสัน, เบนจามิน เอ. อวสานสมบูรณาญาสิทธิราชย์ในสยาม. (2555). บรรณาธิการแปล กาญจน์ ละอองศรี และ ยุพา ชุมจันทร์. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

ส. วัฒนเศรษฐ์. (2513). พระเกียรติคุณพระมงกุฎเกล้าฯ. พระนคร : รุ่งเรือง.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2538). พระราชลัญจกร. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

อัจฉราพร กมฺพิสมัย. (2524). กบฏ ร.ศ. 130 : ศึกษากรณีการปฏิรูปทางการเมืองและการปกครองและกลุ่ม “ทหารใหม่”. วิทยานิพนธ์ อ.ม. (ประวัติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วชิระ พรหมวงศ์

อาจารย์ประจำสำนักเทคโนโลยีการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Wachira Prammawong

E-mail: Wachira1984@gmail.com

Received: March 3, 2021; Revised: May 12, 2021; Accepted: May 28, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอน เรียกว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้พิมพ์เขียวจำลองธุรกิจ โดยใช้ทฤษฎีของพิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจของออสเทอร์ วาลเดอร์ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ (1) หุ่นส่วนหลัก (2) กิจกรรมการเรียนการสอนหลัก (3) แหล่งความรู้หลัก (4) ค่านิยมการเรียนการสอนที่จะทำให้เกิดขึ้น (5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน (6) การจัดกลุ่มผู้เรียน (7) ช่องทางการเรียนการสอน (8) โครงสร้างต้นทุน และ (9) โครงสร้างรายได้ วัตถุประสงค์ของแบบจำลองพิมพ์เขียวธุรกิจมี 3 ประการคือ (1) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการเรียนการสอน (2) เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและแผนปฏิบัติการการเรียนการสอน และ (3) เพื่อประมาณการและควบคุมงบประมาณและทรัพยากรที่ต้องใช้ โดยตั้งคำถามหลัก 4 ข้อ คือ (1) กลุ่มเป้าหมายนักศึกษาคือใคร (2) ค่านิยมร่วมที่จะถ่ายทอดแก่นักศึกษาคืออะไร (3) จะดำเนินการเรียนการสอนให้สำเร็จอย่างไร และ (4) ต้นทุนและค่าใช้จ่าย เพื่อลดต้นทุน บรรลุเป้าหมาย และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพคืออะไร

คำสำคัญ: การจัดการเรียนการสอน แบบจำลองธุรกิจ แคนวาส

ABSTRACT

The objective of this article was to present an innovative teaching and learning model called “The instructional management by Business Model Canvas (BMC)”, Using the theory of blueprints by Osterwalder's business model comprising nine elements: (1) Key Partners; (2) Key Instructional Activities; (3) Instructional Key Resources; (4) Instructional Value Proposition; (5) Learner Relationships; (6) Learner Segments; (7) Instructional Channels; (8) Costs Structure; and (9) Revenue Structure. BMC objectives were threefold: (1) To analyze environments; (2) To set goals and operational planning; and (3) To forecast and control budget and resource. BMC asked business questions on (1) Who is our Learner Segments? (2) What is our core value?

(3) How can we make it successful? And (4) What are our cost and revenue, to reduce costs to reach goals, and to be efficient in action.

KEYWORDS: instructional Management, Business Model Canvas, Canvas

บทนำ

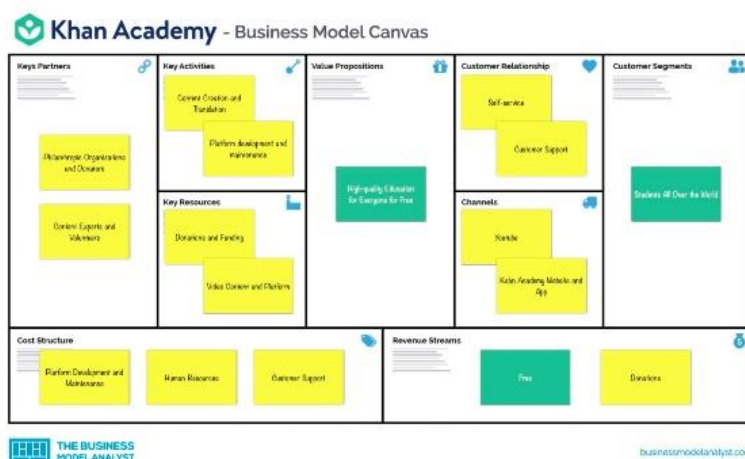
ปัญหาภาวะวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรและธุรกิจต่าง ๆ ประสบปัญหาการดำเนินงานและต้องปิดกิจการ เนื่องจากไม่มีผู้ใช้บริการ ไม่เว้นแม้แต่สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนต่าง ๆ ทุกระดับซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากโรคระบาดโควิด-19 นอกจากนี้ ปัจจัยอื่นๆ เช่น โครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดต่ำส่งผลให้มีจำนวนเด็กลดลงเรื่อย ๆ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลให้

สถาบันการศึกษาไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป เนื่องจากเด็กสามารถเรียนเรื่องที่ตนสนใจผ่านทางอินเทอร์เน็ต สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยอาศัยการลดต้นทุนและปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน โดยอาศัยเครื่องมือการจัดการดำเนินงานสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานมีโอกาสสำเร็จมากขึ้น ซึ่ง

จะช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถดำรงอยู่และเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หนึ่งในรูปแบบที่เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ พิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจ หรือ Business Model Canvas (BMC) ซึ่งคิดค้นและพัฒนาโดยอเล็กซานเดอร์ ออสเทอร์วัลเดอร์ (Alexander Osterwalder) หนึ่งในนักบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับมากในปัจจุบัน เป็นผู้เขียนหนังสือที่มีชื่อเสียง อาทิ Business Model Generation และ Value Proposition Design

สถาบันการศึกษาที่นำ BMC มาใช้ คือ คานอะคาเดมี่ (Khan Academy) ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นแบบไม่คิดค่าใช้จ่าย คานอะคาเดมี่ ได้นำ Khan Academy Business Model มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาสำหรับทุกคนจนประสบความสำเร็จโด่งดังไปทั่วโลก (Khanacademy, 2020)



ภาพที่ 1 Khan Academy Business Model

ที่มา: <https://businessmodelanalyst.com/khan-academy-business-model/>

ความหมายของพิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจ (Business Model Canvas: BMC)

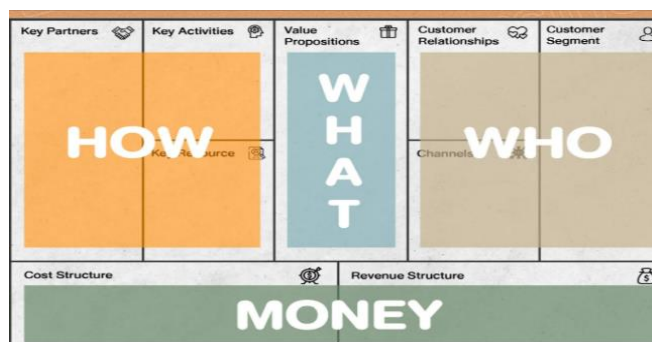
ออสเทอร์วัลเดอร์ (2548) กล่าวว่า BMC คือเครื่องมือที่ช่วยสร้างแบบจำลองธุรกิจสำหรับองค์กรที่ต้องการวางแผนอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบพิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจ

พิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) หุ่นส่วนหลัก (2) กิจกรรมการเรียนการสอนหลัก (3) แหล่งความรู้หลัก (4) ค่านิยมการเรียนการ

สอนที่จะมุ่งให้เกิดขึ้น (5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน (6) การจัดกลุ่มผู้เรียน (7) ช่องทางการเรียนการสอน (8) โครงสร้างต้นทุน และ (9) โครงสร้างรายได้ องค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย

ปัจจุบันธุรกิจขนาดเล็กและองค์กรที่ประสบปัญหาภาวะถดถอยของการดำเนินงานนิยมใช้ BMC เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการวางแผนธุรกิจ



ภาพที่ 2 พิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจ Business Model Canvas :BMC

ที่มา: <https://www.wongnai.com/pos/articles/business-model-canvas>

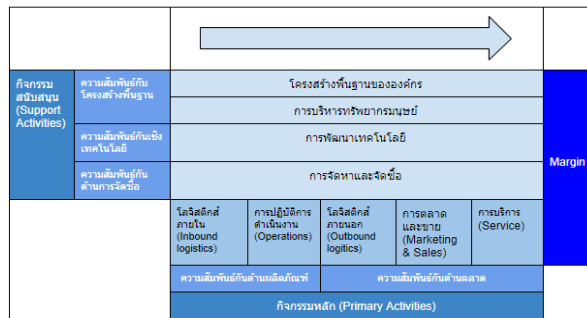
ต่อมาในปี พ.ศ. 2552 ออสเทอร์วัลเดอร์ได้ให้คำจำกัดความของ Business Model Canvas เพิ่มขึ้นว่า “... เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนธุรกิจ จะช่วยให้เห็นภาพ (Visualizing) ได้อย่างครบถ้วนทุกมุม ช่วยในการกำหนดยุทธศาสตร์กลยุทธ์ ประเมินความสำเร็จของแผนงาน และเลือกแบบจำลองธุรกิจที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับธุรกิจ

Business Model Canvas (BMC) แบ่งโครงสร้างในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ออกเป็น 9 ก่อ (Building Block) ทั้ง 9 ก่อเหล่านี้ มีความ

เกี่ยวข้องต่อเนื่องกันและช่วยให้ธุรกิจเห็นภาพได้อย่างครบถ้วนชัดเจน

BMC ประกอบด้วยส่วนหลักคือ ลูกค้า สินค้าและบริการของธุรกิจ โครงสร้างของธุรกิจ และความอ่อนไหวทางการเงิน BMC คือพิมพ์เขียวของยุทธวิธีดำเนินการผ่านโครงสร้างองค์กรกระบวนการและระบบ ที่จะช่วยในการวางแผนธุรกิจอย่างรอบด้าน

แนวคิดในการ BMC มาจากผังห่วงโซ่คุณค่าของไมเคิล อี พอร์เตอร์ Michael E. Porter's Value Chain Map (Osterwalder and Pigneur:2010)



ภาพที่ 3 ห่วงโซ่คุณค่า Porter's Value Chain Map คุณค่า Michael E. Porter's Value Chain Map
ที่มา: <https://medium.com/@phudit/business-model-development>

ดังนั้น พิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจด้านการจัดการเรียนการสอน คือ เครื่องมือหรือแผนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เห็นองค์ประกอบอย่างครบถ้วน BMC ของการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ (1) ผู้เรียนหรือลูกค้า (2) หลักสูตรหรือสินค้าและบริการของธุรกิจ (3) โครงสร้างของการจัดการเรียนการสอนหรือโครงสร้างธุรกิจ และ (4) ต้นทุนและทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ประโยชน์ของพิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจต่อการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ BMC จะช่วยให้สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยให้สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนเข้าใจภาพรวมในแผนการจัดการเรียนการสอนและแนวทางในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน
2. ช่วยให้สถาบันการศึกษาและโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพแวดล้อมภายในได้อย่างรอบด้าน ไม่ตกสำรวจข้อมูลและปัจจัยที่สำคัญในการวิเคราะห์
3. ช่วยให้สถาบันการศึกษาและโรงเรียนกำหนดและมองเห็นเป้าหมายได้ชัดเจนมากขึ้น เปรียบเสมือนมีเข็มทิศนำทางให้สถาบันดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ตรงเป้าหมาย
4. ช่วยให้สถาบันการศึกษาและโรงเรียนส่งมอบคุณค่า ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้

ผู้เรียนได้ตรงเป้าหมายและถูกวิธีการตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนการสอน

5. ช่วยในการบริหารจัดการและควบคุมทรัพยากรและงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยสรุปประโยชน์ของ BMC มีดังนี้ (1) ทำให้เข้าใจแผนการจัดการเรียนการสอนโดยรวม (2) ช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรอบด้าน (3) ช่วยในการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน (4) เป็นเครื่องมือส่งมอบคุณค่าให้ผู้เรียน และ (5) ช่วยในการบริหารจัดการและควบคุมงบประมาณ

องค์ประกอบของแบบจำลองธุรกิจเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

BMC ในการจัดการเรียนการสอนจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หันส่วนหลัก (Key Partners) การจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันการมีหุ้นส่วนหรือเครือข่ายพันธมิตรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเนื่องจากจะช่วยให้สามารถแบ่งปันทรัพยากรและกระจายความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น สถาบันการศึกษาอาจร่วมมือกันระหว่างสองสถาบันโดยตกลงใช้สื่อการศึกษาที่มีของแต่ละสถาบันร่วมกันในแต่ละหลักสูตร ซึ่งจะช่วยประหยัดต้นทุนและกระจายความเสี่ยงถ้าผู้เรียนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อจุดคุ้มทุนในการผลิตสื่อให้กับสถาบันที่ยังไม่มีสื่อการศึกษาในชุดวิชานั้นโดยไม่ต้องผลิตใหม่หรืออาจส่งบุคลากรที่เป็นผู้สอน สอน

ข้ามระหว่างสถาบันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้ผู้เรียน นอกจากนี้ถ้าหลักสูตรไหนผู้เรียนน้อยไม่คุ้มค่าในการจัดการเรียนการสอนอาจส่งผู้เรียนให้ไปเรียนในสถาบันที่เป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตรกันก็จะช่วยให้ไม่เสียโอกาสในการสร้างกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น

2. กิจกรรมการเรียนการสอนหลัก (Key Instructional Activities) เป็นกิจกรรมหลักในการจัดการเรียนการสอน ได้จากการวิเคราะห์และระบุกิจกรรมหลักเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยอาจแบ่งกิจกรรมได้ตามวิธีการเรียนการสอนซึ่งมี 3 รูปแบบ ได้แก่

แบบที่ 1 การเรียนที่ครูเป็นผู้นำ-ครูเป็นผู้สอนหลัก (Teacher Directed Learning: TDL) กิจกรรมหลักในการเรียนการสอนวิธีนี้ส่วนใหญ่จะยึดครูผู้สอนเป็นหลักในการจัดกิจกรรม เช่น การฟังครูบรรยาย/สาธิต โดยอาจจะจัดในรูปแบบเผชิญหน้า (Face to Face: F2F) หรือแบบออนไลน์ (Online lesson) นอกจากนี้ครูหรือผู้สอนสามารถทำสื่อหรือเตรียมการสอนโดยการบันทึกเทปหรือวิดีโอเป็นคลิปสั้นๆ เพื่อเปิดให้ผู้เรียนศึกษาได้

แบบที่ 2 การเรียนแบบเพื่อนกำกับ--การเรียนระหว่างผู้เรียนด้วยกัน (Peer Directed Learning: PDL) กิจกรรมหลักในการเรียนการสอนวิธีนี้คือให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันใน โดยอาจกำหนดเป็นรูปแบบการทำงานกลุ่มหรือโครงการร่วมกัน การอภิปรายระหว่างผู้เรียน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ของผู้เรียนโดยการสนทนา หรือการระดมสมองของผู้เรียนในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น โดยผู้สอนมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้กำกับ (Director) และผู้ควบคุม (Controller) การเรียนการสอนของผู้เรียนให้อยู่ในกรอบเนื้อหาที่ตั้งไว้

แบบที่ 3 การเรียนที่ผู้เรียนกำกับ--การเรียนด้วยตนเอง (Self-Directed Learning: SDL) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

วิธีนี้จะมุ่งเน้นผู้ให้เรียนแสวงหาข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ด้วยตนเอง โดยอาจมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับครูหรือผู้เรียนด้วยกันเป็นบางครั้ง แต่แก่นหลักคือผู้เรียนศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ครูและผู้สอนมีบทบาททำหน้าที่สำคัญคือการจัดหาสื่อและแหล่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเข้ามาศึกษาด้วยตนเอง โดยสื่อและแหล่งการเรียนรู้ อาจจะใช้จากแหล่งภายนอกก็ได้ แต่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องของเนื้อหาและลิขสิทธิ์ในการนำมาใช้

3. แหล่งทรัพยากรการเรียนการสอนหลัก (Key Instructional Resources) หมายถึง ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยนำเข้าที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ เงิน บุคลากร อุปกรณ์และเครื่องมือ เทคโนโลยี และสถานที่ๆต้องใช้ เป็นต้น ในการจัด การทรัพยากรในการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับวิธีการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น การจัดการเรียนการสอนโดยยึดครูหรือผู้สอนเป็นหลักโดยใช้การบรรยายเผชิญหน้า ทรัพยากรที่จำเป็นก็จะต้องมีบุคลากรที่เป็นผู้สอนหรือเป็นวิทยากร อาคารและสถานที่ที่ใช้ในการเรียนการสอน อุปกรณ์และเครื่องมือ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องฉายภาพคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในส่วนของการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ทรัพยากรที่จำเป็นก็ได้แก่ บุคลากรหรือวิทยากรที่จะสอนและควบคุมการสอนออนไลน์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและช่องทางการติดต่อ ระบบการบริหารจัดการเรียนการสอน (Learning Management System: LMS) ช่องทางการประชุมระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนออนไลน์ (Conference Online) เป็นต้น

ในส่วนของทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนด้วยตนเองของผู้เรียนที่ขาดไม่ได้ คือ สื่อการสอน วัสดุการเรียน และช่องทางการติดต่อกับผู้สอน ทรัพยากรที่เป็นสื่อการเรียนการสอน อาจสามารถหาหรือจัดซื้อในรูปแบบออนไลน์ได้ โดยสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการเรียนการสอนด้วยตนเองอาจแบ่งได้เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ ตำรา

หนังสือ เอกสารการสอน เป็นต้น สื่อโสตทัศน์ ได้แก่ รายการโทรทัศน์ รายการสารคดี รายการเพื่อการศึกษา สื่อเสียง ได้แก่ รายการวิทยุ ตำราเสียง พอดแคสต์ เป็นต้น โดยสื่อเหล่านี้อาจเผยแพร่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ได้แล้วแต่การเข้าถึงของผู้เรียน

4. ค่านิยมการเรียนการสอนที่จะทำให้เกิดขึ้น (Instructional Value Proposition) เป็นการระบุว่าจัดการเรียนการสอนจะมอบค่านิยมหรือคุณค่าให้ผู้เรียนอย่างไร เมื่อผู้เรียนเรียนหรือฝึกอบรมจากสถาบันจะได้รับผลแตกต่างจากที่อื่นอย่างไร และผลการเรียน (Learning outcome) ตรงกับเป้าหมายที่ผู้สอนและผู้เรียนต้องการหรือไม่ คุณค่าของการจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้เรียนจะตัดสินใจว่าจะเรียนหรือไม่เรียนเปรียบเสมือนผลิตภัณฑ์และการให้บริการของธุรกิจ การนำเสนอหลักสูตรใหม่ๆ หรือการจัดรูปแบบการเรียนการสอนแบบใหม่จะช่วยดึงดูดให้ผู้เรียนมาเรียนกับสถาบันได้ ตัวอย่างเช่น หลักสูตรการเป็นนักกีฬาอิเล็กทรอนิกส์ สपोर्ट หรือโปรแกรมเมอร์ซึ่งกำลังเป็นอาชีพใหม่ที่วัยรุ่นและเยาวชนสนใจกันมาก วิธีการเรียนการสอนผ่านสื่อสังคมและการออนไลน์เต็มรูปแบบโดยไม่ต้องมาเผชิญหน้ากับสถาบัน แม้ตอนสอบประเมินก็สอบทางออนไลน์ได้ ซึ่งจะสะดวกสบายและประหยัดเวลา เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลาตามที่ต้องการ เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน (Learner Relationships) คือ การที่สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนระบุแนวทางของการปฏิบัติและสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน ซึ่งแตกต่างกันออกไปในแต่ละหลักสูตร ตั้งแต่การใช้เครื่องตอบรับอัตโนมัติหรือปัญญาประดิษฐ์ ไปจนถึงการใช้ผู้สอนหรือผู้บริหารหลักสูตร ในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้เรียนเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เปรียบเสมือนการบริหารจัดการลูกค้าสัมพันธ์ของธุรกิจ (Customer Relationship Management: CRM) เนื่องจาก

เมื่อเรียนจบจากสถาบันหรือโรงเรียนแล้ว ถ้าผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนการสอนก็จะบอกต่อ ที่เรียกว่า Viral Marketing หรือกลยุทธ์แบบปากต่อปาก นอกจากที่กล่าวมา สถาบันหรือโรงเรียนควรมีการสร้างกลยุทธ์ด้านการสื่อสารการตลาดไปยังกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียน เพื่อให้เกิดการรับรู้และจดจำสถาบันหรือโรงเรียนซึ่งเปรียบเสมือนตราสินค้าหรือแบรนด์ เช่น การทำโฆษณาผ่านสื่อหลัก ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ และสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อสร้างการรับรู้ตราสินค้า

6. การจัดกลุ่มผู้เรียน (Learner Segments) เป็น การกำหนดกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการเข้าถึง การระบุกลุ่มผู้เรียนหรือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเข้าถึงเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เช่น หลักสูตรพัฒนาอาชีพเสริมของผู้สูงอายุ ควรจะจัดวิธีการเรียนการสอนแบบเรียนกำกับด้วยตนเอง (Self-Directed Learning: SDL) โดยเน้นสื่อที่เข้าถึงง่ายและใช้เทคโนโลยีไม่ซับซ้อนเนื่องจากผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีวิธีการซับซ้อนได้ หรือหลักสูตรการเรียนเข้ารหัสหรือโปรแกรม (Coding) ของเด็กประถม ควรจัดวิธีการเรียนการสอนที่ใช้ครูกำกับ (Teacher Directed learning: TDL) มากกว่าจะให้เด็กเรียนด้วยตนเองเนื่องจากเด็กประถมยังไม่มีวุฒิภาวะและสมาธิเพียงพอที่จะเรียนเรื่องซับซ้อนตามลำพัง เป็นต้น ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนต้องจัดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของผู้เรียนส่วนใหญ่ทั้งในปัจจุบันด้านอายุ เพศ ฐานะ อาชีพ ความรู้ และประสบการณ์

7. ช่องทางการจัดการเรียนการสอน (Instructional Channels) เป็น ช่องทางที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการสื่อสารกับผู้เรียน ช่องทางอาจมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับกลุ่มเป้าหมายผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนที่ดีควรมีทั้งช่องทางหลักและช่องทางเลือกเพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน เช่นการศึกษาภาคผู้ใหญ่ ที่ใช้สื่อโทรทัศน์ ออกอากาศผ่านทางโทรทัศน์เป็นช่องทางหลัก อาจจะนำสื่อโทรทัศน์นั้นอัพโหลดขึ้น YouTube หรือสื่อสังคมอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ผู้เรียนที่

พลาดโอกาสรับชมจากช่องทางหลักใช้ช่องทางเลือก เป็นช่องทางการศึกษาได้

8. โครงสร้างต้นทุน (Costs Structure) เป็นทรัพยากรและงบประมาณทั้งหมดที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงต้นทุนทั้งหมดที่จะเกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน อาทิ ต้นทุนในการพัฒนาหลักสูตร ค่าโฆษณาและประชาสัมพันธ์ หลักสูตรและต้นทุนในการให้บริการ เป็นต้น

9. โครงสร้างรายได้ (Revenue Structure) เป็น ค่าตอบแทนที่สถาบันได้รับจากแหล่งรายได้ของสถาบัน โครงสร้างของรายได้เปรียบเสมือนหลอดเลือดลำเลียงเลือดไปเลี้ยงหัวใจของสถาบันหรือ

โรงเรียน ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาต้องวิเคราะห์แผนการดำเนินงานเพื่อสร้างรายได้ให้สถาบัน เนื่องจากจำนวนผู้เข้าเรียนที่ลดลง สถาบันต้องตั้งคำถามว่า สถาบันสามารถส่งมอบคุณค่าอะไรให้แก่ผู้เรียนซึ่งจะทำให้ผู้เรียนยินยอมเสียค่าใช้จ่ายมาเรียนด้วย และจะสื่อสารคุณค่าของการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอย่างไรให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความสนใจเข้ามาเรียน โครงสร้างรายรับของสถาบันอาจเป็นค่าสมัครเรียนที่ หรือสื่อการศึกษาต่าง ๆ ที่สถาบันผลิตขึ้น หรือผู้เรียนเก่าอาจจะเข้ามาเรียนหลักสูตรอื่นของสถาบัน หรือชักชวนผู้อื่นเข้ามาเรียนในสถาบันก็ได้



ภาพองค์ประกอบของแบบจำลองธุรกิจเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ที่มา: <https://bsc.dip.go.th/th/category/business-plan/business-model-content>

คำถามสำหรับแบบจำลองเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน



ภาพที่ 3 คำถามสำหรับการสร้างพิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจ

ที่มา <http://thaimarketing.in.th/2015/01/29/business-model-canvas/>

ส่วนแรก--อย่างไร (How) ประกอบด้วย
หุ้นส่วนหลัก กิจกรรมหลักในการจัดการเรียนการสอน
ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2--อะไร (What) ประกอบด้วย
คุณค่าของการจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 3--ใคร (Who) ประกอบด้วย
ความสัมพันธ์กับผู้เรียน กลุ่มผู้เรียน ช่องทางการจัดการเรียนการสอน

ส่วนที่ 4--เงิน (MONEY) ประกอบด้วย
โครงสร้างต้นทุน โครงสร้างของรายได้

1. กลุ่มผู้เรียนเป็นใคร (Who?)
ประกอบด้วย

1.1 การจัดกลุ่มผู้เรียน (Learner Segments) ใครเป็นผู้เรียน กลุ่มผู้เรียนจะเป็นกลุ่มแบบมวลชน หรือเป็นกลุ่มที่เรียนเฉพาะเรื่อง ปัญหาของผู้เรียนคืออะไร ผู้เรียนมีความต้องการและมีเป้าหมายอย่างไร การจัดการเรียนการสอนตอบโจทย์ผู้เรียนหรือไม่ รวมไปถึงผู้เรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีพฤติกรรมและลักษณะแบบใด

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน (Learner Relationships) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้เรียน จะทำให้เกิดการบอกต่อ การชวนเข้ามาเรียน ในหลักสูตรอื่น ตลอดจนนำไปสู่การแนะนำผู้สนใจให้เข้ามาเรียนที่สถาบันหรือโรงเรียนได้

1.3 ช่องทางการเข้าถึงผู้เรียน (Channels) ช่องทางเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและช่องทางติดต่อสื่อสาร กลุ่มเป้าหมายเป็นแบบใด หลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นลักษณะใด การจัดการเรียนการสอนผ่านช่องทางใดจึงจะเหมาะสมมากที่สุด นอกจากนี้ ต้องเลือกช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนให้ถูกต้องตรงจุด ผู้เรียนเหมาะกับสื่อชนิดใด ผู้สอนควรถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่อใดจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นอีกหนึ่งเรื่องที่นักการศึกษาต้องคำนึงถึงตั้งแต่กระบวนการวางแผนการจัดการเรียนการสอนจนถึงการประเมิน

2. อะไร? (What) คุณค่านิยมหรือคุณค่าที่จะมอบให้ผู้เรียน คุณค่าที่ผู้เรียนจะได้รับหลังจาก

สมัครเรียน อย่างน้อยจะต้องตรงกับเป้าหมายการเรียนการสอนที่สถาบันกำหนดไว้ก่อนรับสมัคร คุณค่าของการจัดการเรียนการสอนจะสะท้อนโครงสร้างรายได้ในอนาคต ยิ่งสถาบันหรือโรงเรียนสามารถส่งมอบคุณค่าทั้งด้านความรู้วิชาการและด้านการบริการได้เหนือกว่าคู่แข่ง รายได้ในอนาคตย่อมมากขึ้น

3. ทำอย่างไร (How?) ให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ? ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

3.1 หุ้นส่วนหลัก (Key Partner) สถาบันหรือโรงเรียนมีเครือข่ายใดบ้างที่สามารถแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นด้านสื่อการศึกษา ฐานข้อมูล บุคลากร สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยี เป็นต้น มีหลายปัจจัยในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สถาบันสร้างเครือข่ายและกลุ่มพันธมิตรซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินงาน ช่วยกระจายความเสี่ยงและทำให้สถาบันไม่ต้องสร้างหรือดำเนินการเองทุกอย่างซึ่งจะช่วยประหยัดต้นทุนและเวลา

3.2 กิจกรรมหลัก ในการจัดการเรียนการสอน (Key Activities) เป็นกิจกรรมหลักที่ช่วยในการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกันจะทำให้กิจกรรมหลักแตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง กิจกรรมหลักในการจัดการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนศึกษาหาความรู้จากสื่อการศึกษาแบบต่างๆ ขณะที่รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นครูผู้สอน กิจกรรมหลักในการจัดการเรียนการสอนคือเน้นครูเป็นผู้ให้ความรู้หลัก โดยอาจใช้วิธีการบรรยาย สาธิต หรืออธิบาย เป็นต้น

3.3 ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Key Resource) ทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน หมายรวมทั้งบุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์ เงินทุน เทคโนโลยี ฐานข้อมูล ทรัพย์สินทางปัญญา อาคารและสถานที่ ฯลฯ สถาบันควรแบ่งเป็นทรัพยากรออกเป็น 2 ส่วนคือ ทรัพยากรส่วนที่มีอยู่ และทรัพยากรส่วนที่

ต้องจำเป็นต้องจัดสรรมาเพิ่ม การจัดหาทรัพยากรในส่วนที่จำเป็นต้องจัดสรรมาเพิ่ม อาจหาจากเครือข่ายหรือพันธมิตรของสถาบัน โดยตรวจสอบความต้องการทรัพยากรนั้น ๆ ว่าจำเป็นต้องใช้จริงหรือไม่ ถ้าหาไม่ได้จะใช้อย่างอื่นทดแทนได้หรือไม่ ทรัพยากรเหล่านั้นช่วยสร้างประโยชน์อย่างไรให้สถาบันผู้เรียนและผู้สอน

4. เงินทุน (Money)

4.1 โครงสร้างต้นทุน (Cost Structure)

ต้นทุนแบ่งตามวัตถุประสงค์ มี 2 ประเภท คือทุนเพื่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ค่าจ้างบุคลากร ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าน้ำมัน ค่าบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ ค่าสถานที่ ฯลฯ และอีกประเภทหนึ่งคือต้นทุนเพื่อเพิ่มคุณค่า เช่น งบประมาณ งบวิจัยและพัฒนา งบลงข่าวประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

4.2 โครงสร้างรายได้ (Revenue Structure)

คือแหล่งที่มาของรายได้ โดยสถาบันการศึกษาจะมีแหล่งรายได้ทั่วไปมาจาก 2 ประเภท ได้แก่ จากค่าบำรุงการศึกษา ค่าลงทะเบียนชุดวิชาหรือค่าเทอม และค่าสื่อประจำชุดวิชา นอกจากนี้สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนอาจมีแหล่งรายได้พิเศษ เช่น เงินอุดหนุนจากรัฐบาล และเงินค่าวิจัย เป็นต้น

บทสรุป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2020). *โมเดลทางธุรกิจ*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2564 แหล่งสืบค้น <https://bsc.dip.go.th/th/category/business-plan/business-model-content>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2561). *กิจกรรมจัดทำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ งานพัฒนาองค์ความรู้สำหรับ SME (Knowledge Center) ปีงบประมาณ 2561* สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2564 แหล่งสืบค้น https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20181005082208.pdf
- Khanacademy. (2020). *Khan Academy*. Retrieved May, 7, 2021, from <https://th.khanacademy.org/>
- Osterwalder and Pigneur. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*

จากที่กล่าวมา แบบจำลองธุรกิจ หรือ Business Model Canvas: BMC สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนให้สถาบันการศึกษาหรือโรงเรียน โดยประกอบไปด้วย 9 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ (1) หุ่นส่วนหลัก (2) กิจกรรมการเรียนการสอนหลัก (3) แพลตฟอร์มหลัก (4) ค่านิยมการเรียนการสอนที่จะทำให้เกิดขึ้น (5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน (6) การจัดกลุ่มผู้เรียน (7) ช่องทางการเรียนการสอน (8) โครงสร้างต้นทุน และ (9) โครงสร้างรายได้ องค์ประกอบนี้ จะช่วยให้สถาบันเข้าใจแผนการดำเนินงานและช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรอบด้าน ทำให้สถาบันสามารถกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนว่าจะทำกิจกรรมใดเพื่อส่งมอบคุณค่าให้กับกลุ่มเป้าหมายตามงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะ

บทความนี้เสนอแนะให้สถาบันการศึกษาพิจารณานำพิมพ์เขียวแบบจำลองธุรกิจ BMC มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอน ในอนาคตควรขยายผลถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นแบบจำลองทางการศึกษา หรือ Education Model Canvas เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

- Porter, Michael E. (1985) *ห่วงโซ่คุณค่า Porter's Value Chain Map* *คุณค่า Michael E. Porter's Value Chain Map* ที่มา: <https://medium.com/@phudit/business-model-development> สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2564
- Thai Marketing. (2015). *Business Model Canvas*. Retrieved May, 10, 2021, from <http://thaimarketing.in.th/2015/01/29/business-model-canvas/>
- The Business Model Analyst. (2021). *Khan Academy Business Model*. By Daniel Pereira Retrieved May, 7, 2021, from <https://businessmodelanalyst.com/khan-academy-business-model>
- Wongnai B2B Team. (2020). *Business Model Canvas*. Retrieved May, 6, 2021, from <https://www.wongnai.com/pos/articles/business-model-canvas>.

ขอเชิญส่งบทความ (Call for Paper)

คณะกรรมการจัดทำวารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีความยินดีที่จะรับผลงานทางวิชาการเพื่อนำเสนอและเผยแพร่ในวารสารวิชาการ โดยเปิดรับบทความสายมนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์ ในสาขาต่อไปนี้

1. สาขานิเทศศาสตร์
2. สาขาวิชาการโรงแรมและท่องเที่ยว
3. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
4. สาขาวิชาบัญชี
5. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
6. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
7. สาขาวิชานิติศาสตร์
8. สาขาวิชารัฐประศาสตร์/สังคมศาสตร์
9. สาขาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประเภทของผลงานทางวิชาการ

1. บทความวิจัย หมายถึง เป็นการนำเสนอผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เอกสารอ้างอิง
2. บทความวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้ใหม่ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล สรุป เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ ฐานข้อมูล Online ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางการแก้ไข

องค์ประกอบบทความ

บทความวิจัย (Research Article)

1. ชื่อเรื่อง ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
2. ชื่อผู้พิมพ์ พร้อมทั้งตำแหน่งทางวิชาการและสังกัด
3. บทคัดย่อทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษไม่เกิน 15 บรรทัด หรือ 200 คำ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ รูปแบบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ช่วงเวลาทำวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย ระบุคำสำคัญของเรื่อง (Keywords) จำนวนไม่เกิน 5 คำ
4. เนื้อหาของบทความประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้
 - 4.1 ความสำคัญของปัญหาการวิจัย
 - 4.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 4.3 ขอบเขตการวิจัย
 - 4.4 สมมติฐานการวิจัย
 - 4.5 การทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด
 - 4.6 วิธีดำเนินการวิจัย (ระบุวิธีการเก็บข้อมูล ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย วิธีวิเคราะห์ข้อมูล)
 - 4.7 ผลการวิจัยโดยอาจมีรูปภาพ ตารางและแผนภูมิประกอบเท่าที่จำเป็น
 - 4.8 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
(ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะสำหรับปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป)

4.9 เอกสารอ้างอิง ต้องอ้างอิงในระบบ APA ตลอดเรื่อง

4.10 บทความที่สรุปมาจาก วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ให้ใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมตำแหน่งวิชาการ และสังกัด หลังชื่อผู้นิพนธ์ รายงานการวิจัย หรือบทความวิชาการที่ปฏิบัติตามคำแนะนำ จะได้รับพิจารณาดำเนินการโดยทันที

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทความวิชาการเป็นการนำเสนอเรื่องทางวิชาการที่อยู่ในความสนใจของบุคคลทั่วไปในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่อง ชื่อผู้นิพนธ์ ที่อยู่ผู้นิพนธ์ ผู้นิพนธ์สำหรับติดต่อ (Corresponding author) และบทสรุป (Conclusion) เพื่อเป็นการสรุปเรื่องโดยย่อ พร้อมระบุความสำคัญของเรื่อง (Keywords) จำนวนไม่เกิน 5 คำ

2. เนื้อหาของบทความ ประกอบด้วย

2.1 บทนำ (Introduction) เพื่อกล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่นำเสนอ

2.2 เนื้อหาเป็นการแสดงรายละเอียดของเรื่องที่เขียนในแต่ละประเด็น

2.3 บทสรุป (Conclusion) ของเรื่องที่เขียนเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจ

2.4 ข้อเสนอแนะจากผู้นิพนธ์เกี่ยวกับเรื่องที่เขียนในประเด็นที่น่าสนใจ

ทั้งนี้ ผู้นิพนธ์ควรตรวจสอบเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่นำเสนออย่างละเอียด บทความวิชาการต้องนำเสนอพัฒนาการของเรื่องที่นำเสนอ ข้อมูลที่นำเสนอจะต้องนำเสนอในวงกว้าง โดยให้ผู้อ่านในต่างสาขาทั้งอาจารย์และนักศึกษา สามารถเข้าใจได้

กระบวนการพิจารณาบทความ

บทความที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน โดยบทความจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวารสาร และผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่สามารถทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (double-blind peer review)

รายละเอียดวิธีการเขียนบทความ

1. บทความมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ A4 (รวมบทคัดย่อภาษาไทย ภาษาอังกฤษและเอกสารอ้างอิง)
2. การตั้งค่านำกระดาษ ให้กำหนดขอบบน 1 นิ้ว ขอบล่าง 1 นิ้ว ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา 1 นิ้ว
3. ตัวอักษรให้ใช้ TH SarabunPSK โดยกำหนดขนาด ดังนี้
 - 3.1 ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 20 point ตัวหนา ชิดซ้าย
 - 3.2 ชื่อผู้เขียนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 16 point ตัวหนา
 - 3.3 สถานที่ทำงาน และ E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 15 point ตัวธรรมดา
 - 3.4 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 point ตัวหนา ชิดซ้าย
 - 3.5 รายละเอียด/เนื้อเรื่อง ขนาด 16 point ตัวธรรมดา ชิดซ้าย
4. ตาราง ให้วางตารางใกล้ตำแหน่งที่อ้างถึงในเนื้อหา พิมพ์ลำดับของตารางและชื่อตารางเหนือตาราง และพิมพ์ที่มาของตารางใต้ตาราง
5. ภาพประกอบ ให้วางภาพประกอบใกล้ตำแหน่งที่อ้างถึงในเนื้อหา พิมพ์ลำดับของภาพและชื่อภาพ และพิมพ์ที่มาของภาพไว้ใต้ภาพ
6. เนื้อเรื่องแบ่งออกเป็น 2 คอลัมน์/ ตาราง และภาพประกอบให้แทรกในเนื้อเรื่อง โดยจัดเป็น 1 คอลัมน์
7. ส่วนประกอบหลักในหัวข้อประเด็นต่างๆ ประกอบด้วย

บทความวิจัย	บทความวิชาการ
- ชื่อเรื่องภาษาไทย และภาษาอังกฤษ - ข้อมูลผู้เขียน (ชื่อ-นามสกุล/สังกัด/E-mail) - บทคัดย่อ/ABSTRACT - คำสำคัญ/KEYWORDS - บทนำ - วัตถุประสงค์ - สมมติฐาน (ถ้ามี) - ประโยชน์ที่ได้รับ - วิธีดำเนินการวิจัย (ประชากรตัวอย่าง/เครื่องมือ/การวิเคราะห์ข้อมูล) - สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล - ข้อเสนอแนะ - กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) - เอกสารอ้างอิง	- ชื่อเรื่องภาษาไทย และภาษาอังกฤษ - ข้อมูลผู้เขียน (ชื่อ-นามสกุล/สังกัด/E-mail) - บทคัดย่อ/ABSTRACT - คำสำคัญ/KEYWORDS - บทนำ - บทสรุป - ข้อเสนอแนะ - เอกสารอ้างอิง

- การอ้างอิงในเนื้อหาให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนามปี (author-date in-text citation) โดยจะจัดวางไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น
- ให้รวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในเนื้อหา รวมถึงข้อมูลในตาราง และภาพประกอบ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษร กรณีภาษาไทย เรียงตามอักษรชื่อผู้แต่ง กรณีภาษาอังกฤษ เรียงตามอักษรนามสกุลผู้แต่ง โดยใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association)

รูปแบบ (Template) การเขียนบทความ

ชื่อเรื่องภาษาไทย ขนาด 20 point ตัวหนา ชิดซ้าย

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ ขนาด 20 point ธรรมดา ชิดซ้าย

ชื่อ-นามสกุล¹ , ชื่อ-นามสกุล² (ขนาด 16 point ตัวหนา)

สถานที่ทำงาน¹ , สถานที่ทำงาน² (ของผู้เขียน ขนาด 15 point ธรรมดา)

Firstname Lastname¹ , Firstname Lastname² (ขนาด 16 point ตัวหนา)

Affiliation¹ , Affiliation² (ของผู้เขียน ขนาด 15 point ธรรมดา)

E-mail:¹ (ของผู้เขียนคนที่1 ขนาด 15 point ธรรมดา)

E-mail:² (ของผู้เขียนคนที่2 ขนาด 15 point ธรรมดา)

บทคัดย่อ ขนาด 16 point ตัวหนา ชิดซ้าย

บทความวิจัยและบทความวิชาการมีรูปแบบเดียวกัน และจะต้องเขียนตามข้อกำหนดการเตรียมบทความข้างล่างนี้ เพื่อความชัดเจนของบทความ ส่วนแรกของบทความคือบทคัดย่อ ความยาวหนึ่งย่อหน้า ความยาวของบทคัดย่อควรอยู่ระหว่าง 200 ถึง 300 คำ และไม่ควรมีการอ้างถึงเอกสารอ้างอิง ขนาด 16 point ตัวธรรมดา ชิดซ้าย

คำสำคัญ: โปรดระบุคำสำคัญ ไม่เกิน 5 คำ ไม่ต้องมีเครื่องหมายคั่นระหว่างคำ ขนาด 16 point ตัวธรรมดา ชิดซ้าย

ABSTRACT ขนาด 16 point ตัวหนา ชิดซ้าย

The first section of the manuscript is to be a short single paragraph abstract outlining the aims, scope, methods, results and conclusion of the paper. Authors should aim for an abstract length of between 200 and 300 words. Abstract should not refer to the references.

KEYWORDS: โปรดระบุ KEYWORDS ไม่เกิน 5 คำ เป็นภาษาอังกฤษ ตัวธรรมดา อักษรแรกเป็นตัวพิมพ์ใหญ่ คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค “,” ขนาด 16 point ตัวธรรมดา ชิดซ้าย

หมายเหตุ ดาวน์โหลดแบบฟอร์มที่หน้าเว็บไซต์

1. รายละเอียดทั่วไป

กำหนดให้บทความมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า ของกระดาษ A4 (รวมบทคัดย่อภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเอกสารอ้างอิง) โดยให้ตั้งค่าน้ำหนักกระดาษ ขอบบน 1 นิ้ว ขอบล่าง 1 นิ้ว ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา 1 นิ้ว

2. การเขียนตาราง

ให้วางตารางใกล้ตำแหน่งที่อ้างถึงในเนื้อหา โดยลำดับเลขของตาราง (ตัวหนา) และชื่อตาราง (ตัวธรรมดา) เหนือตารางและชิดซ้าย เช่น “ตารางที่ 1 ...” และระบุแหล่ง “ที่มา: ...” ไว้ใต้ตาราง พร้อมคำอธิบายเพิ่มเติมในเนื้อหาใต้ตาราง เช่น “ดังตารางที่ 1”

ตารางที่ 1 ขนาดและลักษณะของตัวอักษรที่ใช้ในการพิมพ์บทความ

รายการ	ขนาดตัวอักษร (point)	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อบทความ	20	ตัวหนา ชิดซ้าย
ชื่อผู้เขียน	16	ตัวหนา ชิดซ้าย
สถานที่ติดต่อผู้เขียน/Email	15	ธรรมดา ชิดซ้าย
หัวข้อเรื่อง	16	ตัวหนา ชิดซ้าย
เนื้อเรื่อง/เนื้อความทั่วไป	16	ตัวธรรมดา ชิดซ้าย

ที่มา: ...ระบุที่มาของตาราง....

3. ภาพประกอบ

ให้วางภาพประกอบใกล้ตำแหน่งที่อ้างถึงในเนื้อหา โดยลำดับเลขของภาพ (ตัวหนา) และพิมพ์ชื่อภาพ (ตัวธรรมดา) “ภาพที่ 1” และระบุแหล่ง “ที่มา: ...” ไว้ใต้ภาพ พร้อมคำอธิบายเพิ่มเติมในเนื้อหาใต้ภาพ เช่น “ดังภาพที่ 1”



ภาพที่ 1 โลโก้สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สสอท.)
ที่มา: สสอท. (2561)

4. การอ้างอิงในเนื้อหา

การอ้างอิงในเนื้อหาให้ใช้วิธีการอ้างอิงในเนื้อหาแบบนามปี (author-date in-text citation) โดยจะจัดวางไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้าง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น

4.1 ผู้เขียนมีคนเดียวหรือ 2 คน

กรณีภาษาไทย ใช้ชื่อ-นามสกุลผู้แต่งทุกคน ตามด้วยปีที่พิมพ์ พ.ศ. เช่น กุฑริรงค์ จุฑาพฤตกร และ อันธิกา สวัสดิ์ศรี (2556) หรือ (กุฑริรงค์ จุฑาพฤตกร และ อันธิกา สวัสดิ์ศรี, 2556)

กรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลทุกคน ตามด้วยปีที่พิมพ์ ค.ศ. เช่น Holder and Matter (2008) หรือ (Holder & Matter, 2008)

4.2 ผู้เขียนมี 3 ถึง 5 คน

กรณีภาษาไทย - ครั้งแรก ใช้ชื่อ-นามสกุลผู้แต่งทุกคน ตามด้วยปีที่พิมพ์ พ.ศ. เช่น ชินวัฒน์ ศาสนนันท์, สัญญา สัญญาวิวัฒน์, และ โกมล ไพศาล (2556) หรือ (ชินวัฒน์ ศาสนนันท์, สัญญา สัญญาวิวัฒน์, และ โกมล ไพศาล, 2556)

- ครั้งต่อไป ใช้ชื่อ-นามสกุลผู้แต่งคนแรกตามด้วย “และคณะ” ตามด้วยปีที่พิมพ์ พ.ศ. เช่น ชินวัฒน์ ศาสนนันท์ และคณะ (2556) หรือ (ชินวัฒน์ ศาสนนันท์ และคณะ, 2556)

กรณีภาษาอังกฤษ - ครั้งแรก ใช้นามสกุลทุกคน ตามด้วยปีที่พิมพ์ ค.ศ. เช่น Martin-Consuegra, Molina, and Esteban (2007) หรือ (Martin-Consuegra, Molina, & Esteban, 2007)

- ครั้งต่อไป ใช้นามสกุลคนแรกตามด้วย “et al.” ตามด้วยปีที่พิมพ์ ค.ศ. เช่น Martin-Consuegra et al. (2007) หรือ (Martin-Consuegra et al., 2007)

4.3 ผู้เขียนมีตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป

กรณีภาษาไทย ใช้ชื่อ-นามสกุลคนแรก ตามด้วยปีที่พิมพ์ พ.ศ. เช่น มารยาท โยทองยศ และคณะ (2560)

กรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลคนแรกตามด้วย “et al.” ตามด้วยปีที่พิมพ์ ค.ศ. เช่น Harris et al. (2001) หรือ (Harris et al., 2001)

4.4 การอ้างอิงจาก 2 แหล่ง

กรณีภาษาไทย เรียงรายการเอกสารตามตัวอักษรและค้นเอกสารออกด้วยเครื่องหมาย (;) เช่น (ชินวัฒน์ ศาสนนันท์, สัญญา สัญญาวิวัฒน์, และ โกมล ไพศาล, 2556; มารยาท โยทองยศ และคณะ 2560) หรือ (Harris et al., 2001; Martin-Consuegra, Molina, & Esteban, 2007)

5. เอกสารอ้างอิง

ให้รวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในเนื้อหา รวมถึงข้อมูลในตาราง และภาพประกอบ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษร กรณีภาษาไทย เรียงตามอักษรชื่อผู้แต่ง กรณีภาษาอังกฤษ เรียงตามอักษรนามสกุลผู้แต่ง โดยใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิงมีดังนี้

5.1 หนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง (ฉบับพิมพ์). สถานที่พิมพ์: ผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง: ประม ะ สตะเวทิน. 2546. หลักนิเทศศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

5.2 บทในหนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อบทความ. ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ), ชื่อเรื่อง (ฉบับพิมพ์, หน้าที่ปรากฏบทความ). สถานที่พิมพ์: ผู้จัดพิมพ์.

ตัวอย่าง: เสรี ลีลาภัย. 2542. เศรษฐกิจชาตินิยมในประเทศกำลังพัฒนาและสถานการณ์ในประเทศไทย. ใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (บรรณาธิการ), 1999 จุดเปลี่ยนแห่งยุคสมัย (น. 90-141). กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

5.3 บทความในวารสาร

- รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่): เลขหน้าที่ปรากฏบทความ.
ตัวอย่าง: ฤทธิ์รงค์ จุฑาพฤตกร, และ อันธิกา สวัสดิ์ศรี. 2556. การจัดการน้ำท่วมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนรายได้น้อย. วารสารนักบริหาร, 33(4): 72-85.

5.4 วิทยานิพนธ์

- รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อวิทยานิพนธ์. ระดับวิทยานิพนธ์หรือปริญญาโทหรือปริญญาเอกมหาวิทยาลัย.
ตัวอย่าง: เบ็ญจรัช เวชวิรัช. 2541. การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อมูลค่าการให้สินเชื่อเพื่อการส่งออก และนำเข้าของสถาบันการเงินไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

5.5 แหล่งสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต

- รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อวันที่ เดือน ปี, จากแหล่งที่อยู่บนอินเทอร์เน็ต.
ตัวอย่าง: Holder, B. J., & Matter, G. 2008. The innovative organization. Retrieved December 11, 2016, from <http://www.geocities.com/CollegePark/Library/1048/innova.html>

5.6 เอกสารการประชุมวิชาการ

- รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อบทความ. ใน การประชุมวิชาการเรื่อง..... (หน้าที่ปรากฏ).
สถานที่พิมพ์: ผู้จัดพิมพ์.
ตัวอย่าง: จีรเดช มโนสร้อย, สุดา เสาวคนธ์, และ อภิญา มโนสร้อย. 2543. หน้าหวาน ใน การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง เทคโนโลยีชีวภาพเกษตรกรรมครั้งที่ 2 เรื่องการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ธรรมชาติเพื่อการแพทย์แผนไทย (น. 42-50). เชียงใหม่: ศูนย์วิจัยและพัฒนาวัตถุชีวเภสัชภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
(ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ข้อมูลผู้สมัคร

☐ ประเภทบุคคล

ชื่อ-สกุล.....
เลขที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โทรสาร..... โทรศัพท์มือถือ.....

☐ ประเภทหน่วยงาน

หน่วยงาน.....
เลขที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โทรสาร..... โทรศัพท์มือถือ.....

ขอสมัครเป็นสมาชิก วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
(ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
สมัครสมาชิกปี พ.ศ. 2562 ระยะเวลา 1 ปี เป็นเงิน 400 บาท (จำนวน 2 ฉบับ)
หมายเหตุ เริ่มเปิดรับสมัครสมาชิกปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

สถานที่จัดส่ง

ชื่อ-สกุล.....
หน่วยงาน.....
เลขที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์..... โทรสาร..... โทรศัพท์มือถือ.....

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
อาจารย์เบญจมาศ อธิปัญญากุล สำนักสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
โทรศัพท์ 02-407-3888 ต่อ 2819, 2818, 2817 โทรสาร 02-407-3817

สำหรับเจ้าหน้าที่วารสาร

ใบเสร็จเล่มที่..... เลขที่..... วันที่รับค่าสมาชิก.....