



BRJ

วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์

BODHISASTRA REVIEW JOURNAL

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2569

Vol. 6 No. 1 January - June 2026

ISSN : 2651-1452 (Online)

วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์
ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2569)

BRJ

ISSN: 2651-1452 (Online)
Bodhisastra Review Journal
Vol. 6 No. 1 (January – June 2026)

วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์
สำนักงานมูลนิธิโพธิศาสตร์ 117/241 หมู่ 9
ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11110
อีเมล: ajbjournal07@gmail.com

วารสารโหราศาสตร์ปริทัศน์
ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2569

เจ้าของ: สำนักงานมูลนิธิโหราศาสตร์ 117/241 หมู่ 9 ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11110

บรรณาธิการ:

ศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

กองบรรณาธิการ:

รองศาสตราจารย์ ดร. พระวิเทศพรหมคุณ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร. วัลภา สบายยิ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรวิรัช องค์กรสิงห์

มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประดิษฐ์ วิศิษฎ์กร

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โอสม หุวะนันท์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิสมัย ธารเลิศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภิญญะ รัตนพันธุ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีรบูรณ์ วิสารทสกุล

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แหวนทอง บุญคำ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร. สุพัฒน์ แยมอิม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กำหนดออกเผยแพร่วารสาร:

วารสารโหราศาสตร์ปริทัศน์ มีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ดังนี้

- ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน

- ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

การส่งบทความพิจารณาตีพิมพ์:

ผู้เขียนเตรียมต้นฉบับบทความตามเกณฑ์เงื่อนไขของวารสารและส่งในระบบที่เว็บไซต์วารสาร <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/BRJ/index> เปิดรับพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ตลอดทั้งปี

จุดมุ่งหมายและขอบเขต

วารสารโหราศาสตร์ปริทัศน์ (Bodhisastra Review Journal) ISSN: 2651-1452 (Online) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ ในสาขาที่เกี่ยวข้องด้านสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขารัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการ สาขาศึกษาศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านสังคมศาสตร์ ปีละ 2 ฉบับ โดยทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

- 1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับด้านสังคมศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านสังคมศาสตร์
- 2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจารณ์หรือเสนอแนวคิดใหม่

บทบรรณาธิการแถลง

วารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์ (Bodhisastra Review Journal) ฉบับนี้เป็นปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2569) ทั้งนี้ทางกองบรรณาธิการยินดีเป็นสื่อกลาง สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาทุกท่าน ที่ประสงค์จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความของท่าน ซึ่งจะต้องผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์อย่างเข้มข้น จำนวน 3 ท่าน จึงกล่าวได้ว่า บทความที่ทางวารสารได้เผยแพร่ไปนั้น มีมาตรฐานทางวิชาการ

กระผมในฐานะบรรณาธิการวารสาร จึงขอขอบคุณท่านผู้มีส่วนในการสร้างงานวิชาการเหล่านี้ นับตั้งแต่เจ้าของผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกองบรรณาธิการ วารสารนี้ยังคงเป็นแหล่งรองรับผลงานดีๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องทางวิชาการแก่นักวิชาการ และประชาชนผู้สนใจโดยทั่วไป เพื่อเป็นประโยชน์แก่แวดวงวิชาการต่อไป

ดร.ศักดิ์ ประสานดี

บรรณาธิการวารสารโพธิศาสตร์ปริทัศน์

สารบัญ

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ธนธรณ์ วันอรุณโรจน์, ภาวิศ รุจาฉันท, ฤทธิชัย จันทะเรือง	1-10
การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณัฐศักดิ์ บุญญะจิตร, ศุภลักษณ์ ศรีวิไล	11-24
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี จากมุมมองของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ กนก โพธิ์กนกวัฒน์, ภาวิศ รุจาฉันท, เกษม มานะสาคร	25-32
ผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่มีต่อการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยของโรงเรียน ของกลุ่มเครือข่ายแม่แลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2 สุนทรี ดุลมา, อุบล ผลจันทร์	33-40
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พนิดา พิภูลขาว, พรเทพ ฐิ์แผน	41-50
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กรณีศึกษาหมู่บ้านพฤษภาวิไล 22 สรศักดิ์ การินทร์, ภูมิภัทร รัตนประภา, วันชัย แก้วแสน	51-60
คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โชคภวิศร์ เลิศสุรสิทธิ์, เกษม มานะสาคร, ภูมิภัทร รัตนประภา, ทวีศักดิ์ ใหม่ประยูร	61-68
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก จารุวรรณ แก่นทรัพย์, สุภาภรณ์ กิตติธัญญานนท์	69-78
ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ขวัญใจ มีวารา, พรเทพ ฐิ์แผน	79-88
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาความเป็นเมืองอัจฉริยะ ของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ศักดิ์สิทธิ์ อธิระพรสถานนท์, พันธ์ พุทธานุกรณ์, อภิญา สาดประดับ	89-98

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 99-110
คิตารัตน์ รักธรรมสงบ, พันธ์ พุทธานุกรณ์, พรรณรักษ์ ชันทะสีมา
- ผลกระทบและการปรับตัวต่อการบริหารจัดการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19: กรณีศึกษาอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 111-118
วิชาญ จุลทริก, นิตติศาสตร์ นิตติศาสตร์โยธิน, เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์,
วรารัตน์ ทองเชื้อ, ภูษิสต์ ศรีเจริญ
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร 119-132
ชัยวัช แสนวงศ์ศิริ, อมรินทร์ เทวตา
- การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมและผลงานสร้างสรรค์ทางด้านฟิลิกส์ 133-146
โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
อรัญญา ทองสายธาร, สุวิมล สพฤกษ์ศรี

Leadership Affecting The Work Morale of The Employees of Thailand Post Company Limited

Thonthorn Wanarunroj^{1*} Phawat Rujachan² and Krissana Janrueang²

¹Master of Public Administration Program Southeast Asia University, Thailand

²Southeast Asia University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: L3igpong@hotmail.com

ABSTRACT

This study aims to (1) investigate the level of leadership and morale of employees, (2) compare the morale of employees classified by personal factors, and (3) examine the leadership that affects the morale of employees at Thailand Post Company Limited. This study is quantitative research with a sample of 389 employees from Thailand Post Company Limited, Headquarters in Bangkok. Data was collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, including t-test, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient. The results of the study found that: 1) The overall level of leadership among executives is at a moderate level, with a mean of 2.97, while the overall morale of employees is also at a moderate level, with a mean of 2.99. 2) The comparison of employee morale classified by personal factors such as gender, age, status, education level, job position, years of service, and average monthly income showed no statistically significant differences at the .05 level ($p > 0.05$ in all aspects). 3) From the Pearson correlation coefficient test, it was found that overall, the four aspects of leadership had no statistically significant linear relationship with employee morale in almost all dimensions, except for one pair: directive leadership showed a positive correlation with organizational commitment at a statistically significant level of .05 ($r = 0.122$).

Keywords: Leadership, Morale, The Employees of Thailand Post Company Limited

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

ธนธรณ์ วันอรุณโรจน์^{1*} ภาวิธ รุจาฉันท² และ กฤษณะ จันทรเรือง²

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: L3igpong@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำและขวัญและกำลังใจของพนักงาน (2) ศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 389 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ส่วนระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p > 0.05$ ทุกด้าน) 3) จากการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าโดยภาพรวมภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในเกือบทุกมิติ ยกเว้นเพียง 1 คู่ คือ ภาวะผู้นำแบบขี้น้ำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.122$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ขวัญและกำลังใจ, พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

© 2026 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2546 จากการแยกตัวของกิจการไปรษณีย์ออกจากองค์การสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย คล่องตัว และมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลจิสติกส์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่ก่อตั้ง บริษัทฯ มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านการสื่อสาร การขนส่งพัสดุ และโลจิสติกส์ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ โดยเน้นความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการของประชาชน ภายใต้แนวคิด “บริการเพื่อทุกชีวิต” ปัจจุบันไปรษณีย์ไทยมีเครือข่ายสำนักงานสาขาทั่วประเทศกว่า 1,200 แห่ง มีพนักงานและบุคลากรมากกว่า 13,000 คน (บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2566)

ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ท้าทายกรรมมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการผลักดันนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไปรษณีย์ไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพผ่านการจัดฝึกอบรม การพัฒนาองค์ความรู้ และการประเมิน

ผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน (Competency) เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่โปร่งใส อย่างไรก็ตาม ในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่รุนแรงจากแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวทั้งด้านเทคโนโลยีและแนวทางการบริหารบุคลากร ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรและส่งเสริมความร่วมมือ (วรวิญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ, 2565)

จากการสังเกตภาคสนาม พบว่าบุคลากรบางส่วนยังคงเผชิญกับความรู้สึกขาดแรงจูงใจ ความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และความกดดันจากเป้าหมายการให้บริการ ซึ่งส่งผลต่อ “ขวัญและกำลังใจ” อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรวิญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ (2565) ที่ระบุว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ รวมถึง เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง และอภิรัตน์ โกสุมา (2566) ที่ยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมา แม้บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แต่จากการสังเกตพบว่าบุคลากรบางส่วนยังเผชิญความกดดันในการทำงานขาดแรงจูงใจ และเกิดความเหนื่อยล้าทางจิตใจ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการศึกษาว่ารูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่เช่น ไพรชณีย์ไทย ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรอย่างไร และปัจจัยใดมีน้ำหนักมากที่สุด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 13,519 คน (บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่ จำนวน 389 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อบุคลากรที่บริษัทจัดให้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงานในองค์กร และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประกอบด้วย ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดความหมายของระดับคะแนนในเชิง “ระดับความคิดเห็น” ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด; 3.41–4.20 หมายถึง ระดับมาก; 2.61–3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง; 1.81–2.60 หมายถึง ระดับน้อย; 1.00–1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยกำหนดความหมายของระดับคะแนนในเชิง “ระดับขวัญและกำลังใจ” ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ: แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ≥ 0.67 และทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า $\alpha = .870$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (George & Mallery, 2003)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย (1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (2) ขี้แจงวัตถุประสงค์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง (3) แจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์และการแจกด้วยตนเอง และ (4) ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้รับกลับมาครบและสมบูรณ์ทั้ง 389 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

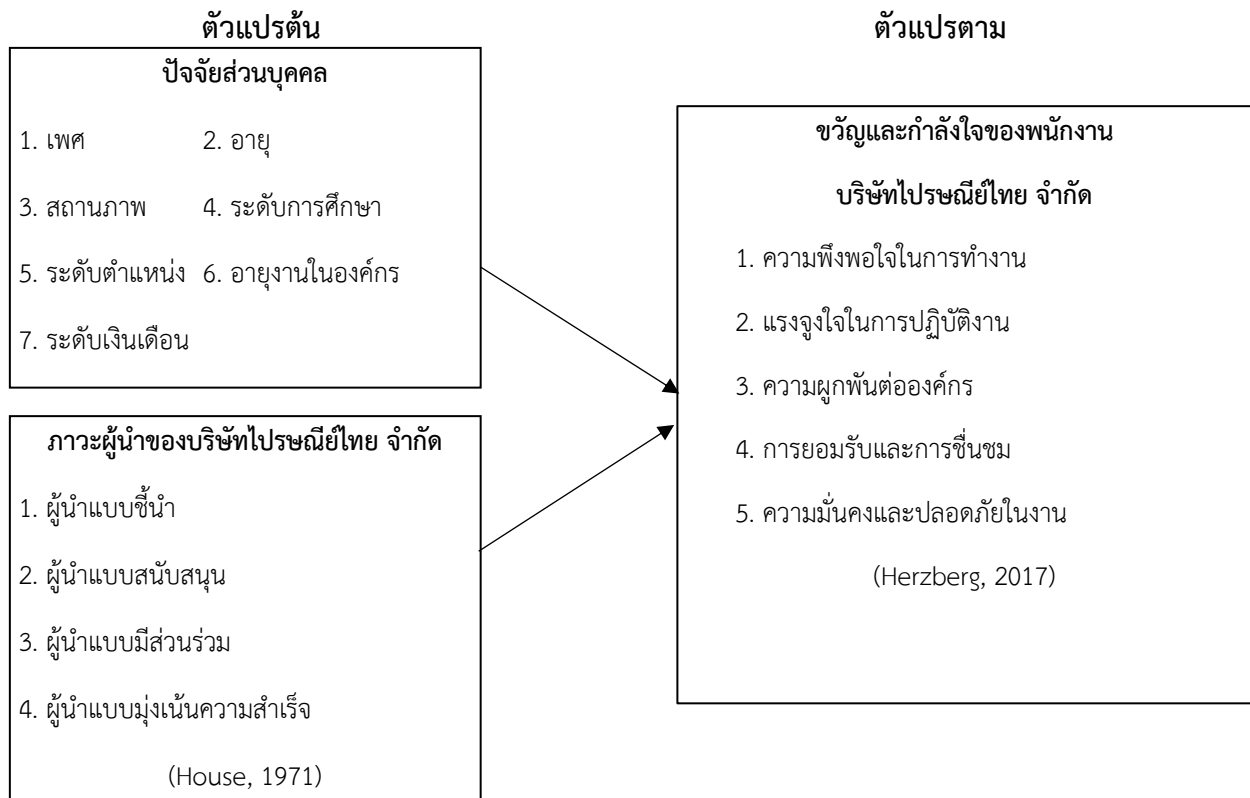
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย (1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ (2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำและขวัญและกำลังใจด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(3) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจด้วย t-test for Independent Samples และ One-way ANOVA พร้อม Post Hoc Test (LSD) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และ (4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้น 2 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงานในองค์กร และระดับเงินเดือน 2) ภาวะผู้นำของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด วิเคราะห์ตามทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) พัฒนาโดย House (1971) ซึ่งครอบคลุมภาวะผู้นำแบบชี้แนะ สนับสนุน มีส่วนร่วม และมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจของพนักงาน วิเคราะห์ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ของ Herzberg (2017) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร การยอมรับและการชื่นชม และความมั่นคงและปลอดภัยในงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.40 อายุ 55 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.85 สถานภาพสมรส ร้อยละ 34.45 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.64 ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 22.37 อายุงาน 11–20 ปี ร้อยละ 22.11 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–35,000 บาท และ 45,001 บาทขึ้นไป เท่ากัน ร้อยละ 21.59

1. ระดับภาวะผู้นำและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (n = 389)

ภาวะผู้นำของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ	2.99	0.66	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	2.93	0.64	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	2.93	0.64	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	3.01	0.61	ปานกลาง
รวม	2.97	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จัดเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ($\bar{X} = 2.99$) และน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (n = 389)

ขวัญและกำลังใจของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
ความพึงพอใจในการทำงาน	2.95	0.66	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	2.98	0.58	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.00	0.62	ปานกลาง
การยอมรับและการชื่นชม	2.98	0.65	ปานกลาง
ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน	3.02	0.62	ปานกลาง
รวม	2.99	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงและปลอดภัยในงาน ($\bar{X} = 3.02$) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.00$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการยอมรับและการชื่นชม ($\bar{X} = 2.98$) และน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ โดยใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในทุกด้าน ($p > 0.05$) สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทมีการบริหารจัดการบุคลากรที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกกลุ่มพนักงาน ทำให้พนักงานทุกกลุ่มได้รับประสบการณ์การทำงานที่ใกล้เคียงกัน

3. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในเกือบทุกมิติ ยกเว้นเพียง 1 คู่ คือ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.122$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ($n = 389$)

ภาวะผู้นำ	ความพึงพอใจ	แรงจูงใจ	ความผูกพัน	การยอมรับ	ความมั่นคง
ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ	0.066	-0.002	0.122*	-0.069	-0.053
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.022	0.006	-0.083	-0.093	0.010
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	0.073	0.041	0.005	0.036	-0.010
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	0.065	0.049	0.023	-0.078	-0.018

หมายเหตุ: * มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 รูปแบบที่เด่นชัดที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะขององค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่เน้นประสิทธิภาพและการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทการแข่งขันในตลาดโลจิสติกส์ที่รุนแรง ทำให้ผู้บริหารมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงปริมาณมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์เชิงมนุษยสัมพันธ์กับพนักงาน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับ วรรณพงษ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ (2565) ซึ่งระบุว่าภาวะผู้นำที่เน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามงาน มีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในองค์กรบริการ ข้อจำกัดที่ควรพัฒนา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ House (1971) ที่ผู้นำต้องปรับพฤติกรรมให้เข้ากับความต้องการของผู้ตาม

2. ระดับขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งเป็นผลจากบริบทขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ดี ส่วนด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ สะท้อนว่าพนักงานยังต้องการแรงผลักดันเชิงบวก เช่น การยกย่อง การให้รางวัล และโอกาสในการพัฒนาตนเอง สิ่งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (2017) ที่ชี้ว่าองค์กรได้ตอบสนองปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) แล้ว แต่ยังขาดการกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) สอดคล้องกับ พชรพร หงส์นฤชัย (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจ ผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในเกือบทุกมิติ ($p > .05$) มีเพียงภาวะผู้นำแบบชี้แนะที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเพียงมิติเดียวที่มีนัยสำคัญ ($r = 0.122, p < .05$) และถือเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ผลที่ออกมาเช่นนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ได้แก่ ตัวแปรภาวะผู้นำตามทฤษฎี Path-Goal อาจยังไม่ครอบคลุมบริบทเฉพาะขององค์กรรัฐวิสาหกิจอย่างไปรษณีย์ไทย หรือพนักงานอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นมากกว่า เช่น ระบบสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิณี ภูริบัติพิตร (2564) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานและสวัสดิการมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไปรษณีย์ไทย มากกว่าตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำโดยตรง และยังสอดคล้องกับ สักวาช แยมครวญ และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2568) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีอิทธิพลเชิงบวกโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($p < .01$)

4. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจตามปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างของขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจอธิบายได้จากบริบทขององค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมาตรฐาน มีความเสมอภาคในด้านสวัสดิการและการประเมินผลงาน ทำให้พนักงานทุกกลุ่มได้รับประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าขวัญกำลังใจได้รับอิทธิพลจากคุณภาพของผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ ดังที่ วรวิญญูพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ (2565) ชี้ว่าภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมองค์กรเป็นปัจจัยกำหนดหลักของความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กรบริการภาครัฐ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนขวัญและกำลังใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างของขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ($p > 0.05$) (3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับขวัญและกำลังใจของพนักงานในเกือบทุกมิติ มีเพียงภาวะผู้นำแบบชี้แนะที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.122, p < .05$) ในระดับต่ำมาก ผลดังกล่าวบ่งชี้ว่าปัจจัยด้านสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และวัฒนธรรมองค์กร อาจมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานมากกว่าภาวะผู้นำโดยตรง

องค์กรควรปรับบทบาทผู้นำให้เป็น “ผู้นำเชิงสนับสนุนและเชิงพัฒนา” (Supportive and Developmental Leader) ที่มีความสามารถในการบริหารทั้งงานและคน โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจภายใน และการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำไปสู่ขวัญและกำลังใจที่สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ควรพัฒนาระบบการยกย่องชมเชย การให้รางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ตามแนวคิดของ Herzberg

1.2 เนื่องจากภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยเน้นทักษะการรับฟัง การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจ

1.3 เนื่องจากพบว่าเพียงภาวะผู้นำแบบชี้้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ควรศึกษาเพิ่มเติมว่าปัจจัยอื่น เช่น ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อขวัญและกำลังใจมากกว่าภาวะผู้นำอย่างไร เพื่อพัฒนานโยบายบริหารบุคคลที่ครอบคลุมและตรงจุดยิ่งขึ้น

1.4 เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความแตกต่างของขวัญและกำลังใจ สะท้อนว่าระบบบริหารงานบุคคลมีความเสมอภาคและเป็นธรรมดีแล้ว ควรรักษามาตรฐานดังกล่าวและพัฒนาต่อยอดไปสู่การสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ หรือโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในเชิงสาเหตุ

2.2 ควรวิจัยเพิ่มเติมโดยการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อน เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภาระงาน ระบบค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยเสริมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับพนักงานในระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่อเข้าใจมุมมองเชิงลึก

2.4 ควรขยายขอบเขตการวิจัยเชิงเปรียบเทียบในเชิงภูมิภาค และเปรียบเทียบกับองค์กรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์คู่แข่ง

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง และอภิรัตน์ โกสุมา. (2566). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(1), 9–17.
- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2566). รายงานประจำปี 2566. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พชรพร หงส์นฤชัย. (2565). บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย, พลอย สุดอ่อน และจุล ธนศรีวินิชชัย. (2565). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 4(1), 44–59.
- สัณวิช แยมครวญ และพรลภัส สุวรรณรัตน์. (2568). ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 7(2), 533-546.

สาวิณี ฐรีปติพัตร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update. (4th ed.). Boston, Massachusetts: Allyn & Bacon.

Herzberg, F. (2017). Motivation to work. Oxfordshire: Routledge.

House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly, 16(3), 321–339.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Decision-Making in Selecting Accommodations for Chinese Tourists in Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Nattasak Punyawichit¹ and Suphalak Sriwilai^{1*}

¹Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: suphakak@aru.ac.th

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the marketing mix factors and accommodation decision-making of Chinese tourists. Moreover, the study aimed to compare the marketing mix factors and accommodation decision-making of Chinese tourists classified by personal factors. Furthermore, the study aimed to examine the marketing mix factors affecting the accommodation decision-making of Chinese tourists. The research instrument was a questionnaire. The reliability coefficient for the marketing mix factors was 0.97, and that for the accommodation selection decision was 0.96. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Fisher's LSD, and multiple correlation coefficient. The results showed that the overall and individual aspects of the marketing mix of accommodation businesses and accommodation decision-making of Chinese tourists were at a high level. Moreover, Chinese tourists with different occupations and average monthly incomes differed significantly in their opinions toward the marketing mix of accommodation businesses and in their accommodation decision-making. Furthermore, the analysis of the marketing mix factors influencing Chinese tourists' decisions to select accommodation, using multiple regression analysis with the Enter method, revealed that personnel, product, place (distribution channel), process, and promotion jointly predicted accommodation decision-making among Chinese tourists in Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, accounting for 75.5%, while price and physical evidence were not found to significantly influence the decision.

Keywords: Accommodation Decision-Making, Chinese Tourists, Marketing Mix

การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ณัฐศักดิ์ บุญญวิจิตร¹ และ ศุภลักษณ์ ศรีวิไล^{1*}

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: suphakak@aru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อีกทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวจีนที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 384 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยด้านปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และด้านการตัดสินใจเลือกที่พักมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบแอลเอสดี และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักและการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักและการตัดสินใจเลือกที่พักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเอนเทอร์ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านการส่งเสริมการตลาด สามารถรวมกันพยากรณ์การตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 75.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านราคาและด้านลักษณะทางกายภาพไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การตัดสินใจเลือกที่พัก, นักท่องเที่ยวชาวจีน, ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด

บทนำ

การท่องเที่ยวนับว่าเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทยสามารถทำรายได้ให้กับประเทศเป็นมูลค่ามหาศาลติดต่อกันมาเป็นเวลานานหลายปี รายได้จากการท่องเที่ยวเป็นพลังขับเคลื่อนที่มีบทบาทชัดเจนและเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจ เกิดการกระจายรายได้ไปสู่ภูมิภาค นำไปสู่การจ้างงาน สร้างอาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น โรงแรมที่พัก ธุรกิจนำเที่ยว ร้านจำหน่ายสินค้าที่ระลึก ร้านอาหารและเครื่องดื่ม การคมนาคมขนส่ง เป็นต้น ซึ่งทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นการสร้างความมั่งคั่งให้กับประเทศชาติ โดยในแต่ละปีอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยได้เป็นจำนวนมาก (มุสตี กลางรัก, 2561) ซึ่งจะเห็นได้จาก สถานการณ์การเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว

ต่างประเทศเข้าไทยในช่วงฤดูท่องเที่ยว (High season) ต้นปี เดือนมกราคม - มีนาคม 2567 มีนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น 1.3 ล้านคน จากระดับ 8 ล้านคน ในเดือนตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2566 โดยมีนักท่องเที่ยวต่างชาติเที่ยวไทยทั้งสิ้น 9,381,098 คน หรือขยายตัวร้อยละ 44 สร้างรายได้ทางการท่องเที่ยวประมาณ 476,072 ล้านบาท หรือขยายตัวร้อยละ 44 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันปี พ.ศ. 2566 ในจำนวนนี้มีนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามามากที่สุด ได้แก่ จีน (1.75 ล้านคน) มาเลเซีย (1.17 ล้านคน) รัสเซีย (6.28 แสนคน) เกาหลีใต้ (5.66 แสนคน) อินเดีย (4.76 แสนคน) เยอรมนี (3.18 แสนคน) ลาว (3.09 แสนคน) สหรัฐอเมริกา (2.81 แสนคน) สหราชอาณาจักร (2.78 แสนคน) และญี่ปุ่น (2.77 แสนคน) ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าตลาดนักท่องเที่ยวชาวจีนฟื้นตัวขึ้นอย่างชัดเจน และมีแนวโน้มสะท้อนการเติบโตในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วย โดยเฉพาะกลุ่มที่เน้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและโบราณสถาน (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2567)

อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของประเทศไทย เนื่องจากเป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่มีความโดดเด่นด้านศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกโดยองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 (ณัฐวุฒิ รอดพันธุ์, 2562) ทำให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2566 มีจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งหมด จำนวน 10,320,295 คน ในจำนวนนี้เป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ จำนวน 1,391,141 คน และในปี พ.ศ. 2567 มีจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งหมด จำนวน 11,186,191 คน ในจำนวนนี้เป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ จำนวน 1,996,772 คน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2568) จากการเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวส่งผลให้ธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยาเติบโตตามไปด้วย โดยมีที่พักในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น โรงแรมรีสอร์ท บูติกโฮเทล โฮสเทล และเกสต์เฮาส์ เพื่อรองรับกลุ่มนักท่องเที่ยวทั้งแบบกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ และนักท่องเที่ยวอิสระซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันในด้านทำเลที่ตั้ง ราคา บรรยากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวก

แม้ธุรกิจโรงแรมและที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยาจะเติบโตอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แต่ก็ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะการแข่งขันที่สูงจากผู้ประกอบการในพื้นที่เดียวกัน จากข้อมูล ณ วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2568 พบว่า อำเภอพระนครศรีอยุธยา มีสถานประกอบการโรงแรมและที่พักที่ได้รับใบอนุญาต จำนวน 54 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2568) โดยจำนวนดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากในช่วงที่ผ่านมา แต่ผู้ประกอบการยังต้องเผชิญกับสินค้าทดแทน เช่น อพาร์ทเมนต์ที่เปิดให้เช่ารายวัน แม้จะอยู่นอกกฎหมาย แต่ยังไม่มีการควบคุมที่ชัดเจนส่งผลให้ผู้ประกอบการที่ถูกต้องเผชิญการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ขณะเดียวกัน แนวโน้มจำนวนนักท่องเที่ยวชาวจีนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของธุรกิจที่พักในพื้นที่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากการสอบถามผู้ประกอบการที่พักในพื้นที่ พบว่า ในปี พ.ศ. 2564 มีนักท่องเที่ยวชาวจีนเฉลี่ยเพียง 28 ราย และเพิ่มขึ้นเป็น 85 ราย ในปี พ.ศ. 2565 และ 103 ราย ในปี พ.ศ. 2566 ก่อนจะลดลงเล็กน้อยเป็น 100 ราย ในปี พ.ศ. 2567 และเพิ่มขึ้นเป็น 152 ราย ในปี พ.ศ. 2568 (บริษัท โซควิจิตรา จำกัด, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2569) แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการฟื้นตัวของตลาดนักท่องเที่ยวชาวจีนหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของตลาดดังกล่าวในอนาคต ผู้ประกอบการที่พักจำเป็นต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ที่ต้องหลากหลายและตรงใจกลุ่มเป้าหมาย นักท่องเที่ยวจีน ราคา (Price) ที่ต้องมีความยืดหยุ่นและแข่งขันได้ ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) โดยเฉพาะระบบออนไลน์ที่ต้องสะดวกและเข้าถึงง่าย การส่งเสริมการตลาด (Promotion) ที่สร้างภาพลักษณ์ให้แตกต่าง บุคลากร (People) ที่มีความสามารถในการให้บริการและสื่อสารกับนักท่องเที่ยวชาวจีน ระบบการให้บริการ (Process) ที่รวดเร็วและเป็นมาตรฐาน และลักษณะทางกายภาพ (Physical Evidence) ที่ต้องมีความสะอาด

สะดวก และมีบรรยากาศน่าจดจำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับธุรกิจโรงแรมและที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา (พิชิตา การิเวท, 2561)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจที่พักให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มนักท่องเที่ยวชาวจีน ช่วยสนับสนุนการวางแผนการตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการบริการที่พักให้สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว และส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการท่องเที่ยวของอำเภอพระนครศรีอยุธยาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ลักษณะการสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวจีนที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากยังไม่มีทะเบียนสถิตินักท่องเที่ยวแบบแยกสัญชาติในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักท่องเที่ยวชาวจีนที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 384 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของคอกเชน (Cochran) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ทำการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกโรงแรมในอำเภอพระนครศรีอยุธยาแบบเจาะจง โดยแบ่งตามขนาดเป็น 3 กลุ่ม คือ โรงแรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก อย่างละ 2 แห่ง รวม 6 แห่ง เพื่อให้ได้กลุ่มนักท่องเที่ยวชาวจีนที่หลากหลาย จากนั้นเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้นักท่องเที่ยวชาวจีนที่เข้าพักหรือใช้บริการในโรงแรมเหล่านี้ ซึ่งยินดีให้ข้อมูลและสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษหรือภาษาจีนได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและถูกต้อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ตอบแบบสอบถามคือ นักท่องเที่ยวชาวจีนที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำแบบสอบถามฉบับภาษาไทยที่ได้มาแปลเป็นแบบสอบถามฉบับภาษาจีน แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาจีนตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาจีน และทำการแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม

เรื่องการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ฉบับภาษาจีน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวจีน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พัก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลิตภัณฑ์ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านราคา จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย จำนวน 4 ข้อ 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านบุคลากร จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านลักษณะทางกายภาพ จำนวน 5 ข้อ และ 7) ด้านกระบวนการให้บริการ จำนวน 5 ข้อ โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จึงสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตระหนักถึงความต้องการ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการค้นหาข้อมูล จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านการประเมินทางเลือก จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการตัดสินใจเลือกที่พัก จำนวน 5 ข้อ และ 5) ด้านพฤติกรรมหลังเข้าพัก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จึงสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้มากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวจีนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวจีนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อตัดสินใจเลือกที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังผู้ประกอบการที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากแหล่งเก็บข้อมูลที่เลือกไว้ และดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยการส่งด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10-31 ธันวาคม พ.ศ. 2568

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

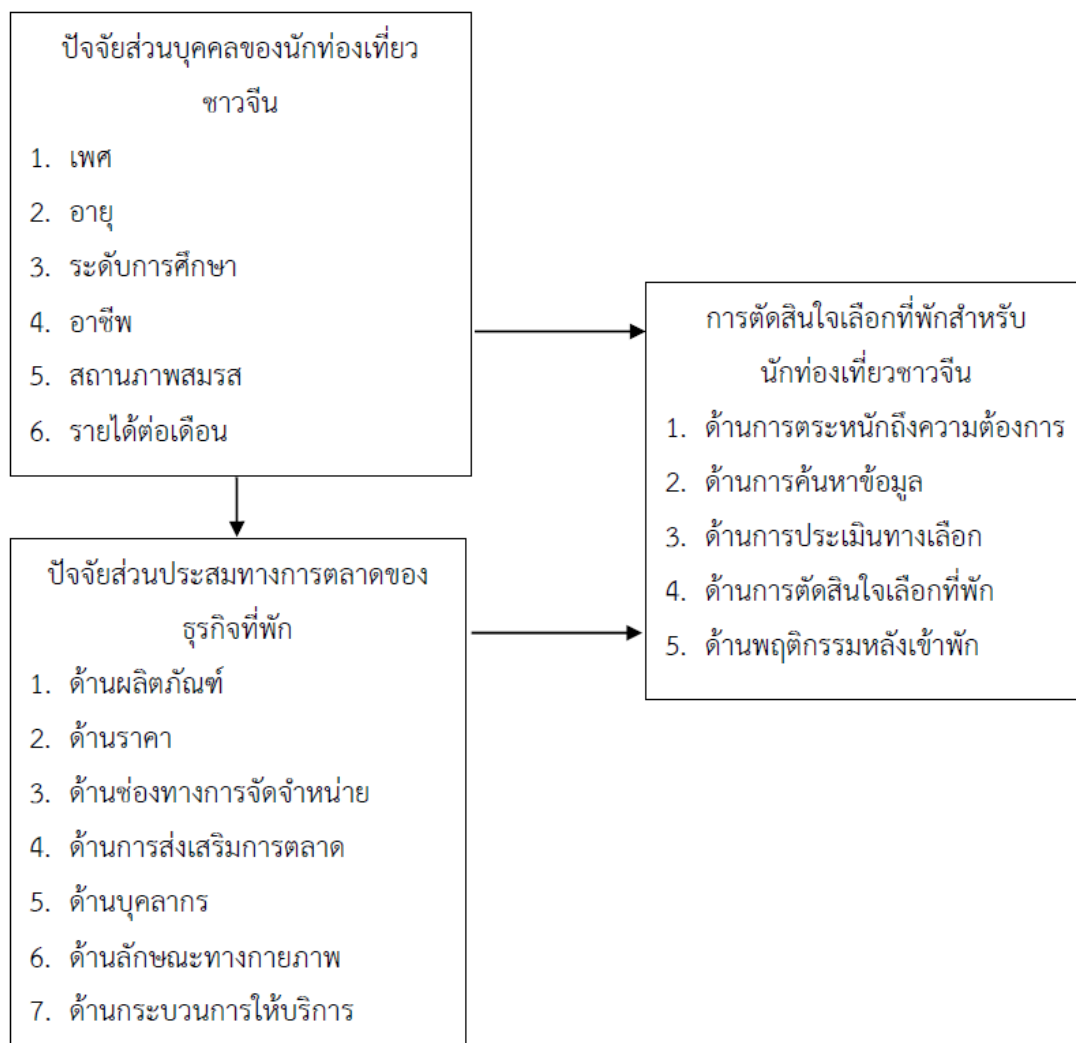
5.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พัก และการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และระดับการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ ด้วยการทดสอบที (t-test)

5.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และระดับการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส

5.4 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคลจากการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สันทราย (2560); ผุสดี กลางรัก (2561);; ณัฐธิดา ขวัญไพบูลย์ (2563); ปริญญารมณณ์ อินทร์ทอง (2563); ทินกร ตีบอินธา (2563); สุธรรม มดคัน (2563); อนุรักษ์ สุทธิศักดิ์ศรี (2563); นา รุ่งถึง (2565) และพิมพ์พร บุญรักษ์ (2565) สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวชาวจีน ประกอบด้วย 6 รายการ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักจากการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ สันทราย (2560); ผุสดี กลางรัก (2561); พิชดา การิเวท (2561); ณัฐธิดา ขวัญไพบูลย์ (2563); ทินกร ดีบัณฑิต (2563); สุธรรม มดคัน (2563); อนุรักษ์ สุทธิศักดิ์ศรี (2563); พิมพ์พร บุญยรักษ์ (2565) และคอตเลอร์ (Kotler, 2011) สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พัก ประกอบด้วย 1) ด้านผลิตภัณฑ์ 2) ด้านราคา 3) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย 4) ด้านการส่งเสริมการตลาด 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านลักษณะทางกายภาพ และ 7) ด้านกระบวนการให้บริการ

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน จากการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยของ ประภัศร เจริญย (2560); สังวาลย์ ศรีกรรณ (2560); ผุสดี กลางรัก (2561); ดนุชา ฐานะและคณะ (2562); ณัฐธิดา ขวัญไพบูลย์ (2563); พิชดา การิเวท (2561); ศิษฏ์ธวัช มั่นเศรษฐวิทย์ (2563); และ Kotler & Keller (2012) สรุปได้ว่า การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน ประกอบด้วย 1) ด้านการตระหนักถึงความต้องการ 2) ด้านการค้นหาข้อมูล 3) ด้านการประเมินทางเลือก 4) ด้านการตัดสินใจเลือกที่พัก และ 5) ด้านพฤติกรรมหลังเข้าพัก

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (n = 384)

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พัก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านผลิตภัณฑ์	4.18	0.31	มาก	1
2. ด้านราคา	4.14	0.29	มาก	5
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	4.16	0.31	มาก	3
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด	4.13	0.28	มาก	6
5. ด้านบุคลากร	4.17	0.30	มาก	2
6. ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.15	0.29	มาก	4
7. ด้านกระบวนการให้บริการ	4.12	0.27	มาก	7
ภาพรวม	4.15	0.26	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.26) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลิตภัณฑ์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.30) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.27)

1.2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน ในภาพรวม (n = 384)

การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการตัดสินใจ	ลำดับ
1. ด้านการตระหนักถึงความต้องการ	4.31	0.44	มาก	1
2. ด้านการค้นหาข้อมูล	4.29	0.44	มาก	2
3. ด้านการประเมินทางเลือก	4.31	0.43	มาก	1
4. ด้านการตัดสินใจเลือกที่พัก	4.28	0.43	มาก	3
5. ด้านพฤติกรรมหลังเข้าพัก	4.31	0.43	มาก	1
ภาพรวม	4.30	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.41) โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตระหนักถึงความต้องการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.44) ด้านการประเมินทางเลือก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.44, 0.43) และ ด้านพฤติกรรมหลังเข้าพัก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการค้นหาข้อมูล ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.44) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจเลือกที่พัก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.43)

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พัก	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อาชีพ		สถานภาพสมรส		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. ด้านผลิตภัณฑ์	-1.16	0.25	0.24	0.95	1.76	0.17	15.66	0.00*	0.64	0.53	32.07	0.00*
2. ด้านราคา	-0.52	0.61	0.27	0.93	1.99	0.14	15.38	0.00*	0.02	0.98	23.18	0.00*
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	-0.74	0.46	0.90	0.48	2.87	0.06	17.91	0.00*	0.73	0.48	24.12	0.00*
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด	0.02	0.98	0.19	0.97	0.79	0.45	17.44	0.00*	0.38	0.68	24.24	0.00*
5. ด้านบุคลากร	-0.35	0.72	0.35	0.88	0.67	0.51	20.48	0.00*	0.05	0.95	23.7	0.00*
6. ด้านลักษณะทางกายภาพ	-0.58	0.57	0.33	0.90	2.93	0.05	13.80	0.00*	0.42	0.66	22.52	0.00*
7. ด้านกระบวนการให้บริการ	-0.11	0.91	0.60	0.70	1.32	0.27	17.05	0.00*	0.73	0.48	23.83	0.00*
ภาพรวม	-0.56	0.58	0.30	0.91	1.88	0.15	21.47	0.00*	0.34	0.71	32.74	0.00*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และ 2) นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

2.2 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การตัดสินใจเลือกที่พัก	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		อาชีพ		สถานภาพสมรส		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. ด้านการตระหนักถึงความต้องการ	-0.83	0.41	0.32	0.90	1.32	0.27	35.26	0.00*	0.99	0.37	37.40	0.00*
2. ด้านการค้นหาข้อมูล	-0.89	0.37	0.66	0.66	2.09	0.13	35.31	0.00*	0.42	0.66	31.56	0.00*
3. ด้านการประเมินทางเลือก	-1.77	0.08	0.30	0.91	1.89	0.15	34.84	0.00*	0.51	0.60	37.00	0.00*
4. ด้านการตัดสินใจเลือกที่พัก	-1.26	0.21	0.17	0.97	1.71	0.18	36.84	0.00*	1.15	0.32	34.25	0.00*
5. ด้านพฤติกรรมหลังเข้าพัก	-1.08	0.28	0.10	0.99	1.72	0.18	35.33	0.00*	0.70	0.50	39.27	0.00*
ภาพรวม	-1.22	0.22	0.23	0.95	1.89	0.15	40.56	0.00*	0.73	0.48	40.88	0.00*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 1) นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกที่พัก ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และ 2) นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกที่พัก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

3. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธีเอนเทอร์ (Enter) มีผลการวิเคราะห์ แสดงผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ของธุรกิจที่พัก	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-1.267	0.171		-7.394	0.000*
1. ด้านผลิตภัณฑ์	0.271	0.069	0.200	3.940	0.000*
2. ด้านราคา	0.102	0.071	0.071	1.432	0.153
3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	0.218	0.066	0.164	3.288	0.001*
4. ด้านการส่งเสริมการตลาด	0.158	0.074	0.108	2.136	0.033*
5. ด้านบุคลากร	0.355	0.071	0.262	4.997	0.000*
6. ด้านลักษณะทางกายภาพ	0.038	0.074	0.026	0.507	0.612
7. ด้านกระบวนการให้บริการ	0.197	0.074	0.129	2.676	0.008*
R = .869 R ² = .755 Adj. R ² = .750 F = 165.214 Sig. = .001*					

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $R^2 = 0.755$ แสดงว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พัก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านการส่งเสริมการตลาด สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 75.5

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พัก และการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด คือ ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของการตัดสินใจ คือ ด้านการตัดสินใจเลือกที่พัก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่มีมาตรฐานและคุณภาพที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวชาวจีนได้ในระดับที่น่าพอใจ ผู้ประกอบการมีความพยายามในการพัฒนาส่วนประสมทางการตลาดครบทุกด้าน ทั้งผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร กระบวนการให้บริการ และลักษณะทางกายภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยว อย่างไรก็ตาม ด้านกระบวนการให้บริการยังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากผู้ประกอบการบางรายยังขาดระบบการให้บริการที่รวดเร็ว มีระบบจองและชำระเงินออนไลน์ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รวมถึงกระบวนการต่างๆ ยังไม่เป็นมาตรฐานเท่าที่ควร ส่วนการตัดสินใจเลือกที่พักที่อยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่า นักท่องเที่ยวชาวจีนมีความพร้อมในการค้นหาข้อมูล ประเมินทางเลือก และตัดสินใจเลือกที่พักอย่างรอบคอบ โดยมีความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของที่พักในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับ สุธรรม มดคัน (2563) ศึกษาปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวไทย ในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักอยู่ในระดับมาก และนักท่องเที่ยวมีการตัดสินใจเลือกที่พัก

อยู่ในระดับมากเช่นกัน และยังสอดคล้องกับ พรเทพ ถกลพัฒน์กุล และคณะ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของนักท่องเที่ยวในจังหวัดระยอง ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมทางการตลาด ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการทำงาน และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพพบว่า นักท่องเที่ยวในจังหวัดระยองมีความพึงพอใจต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด และการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และมีการตัดสินใจเลือกที่พักแตกต่างกัน เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างด้านอาชีพและรายได้ส่งผลต่อศักยภาพในการใช้จ่ายและระดับความคาดหวังที่แตกต่างกัน โดยนักท่องเที่ยวที่มีรายได้สูงหรืออาชีพที่มั่นคงมักให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานการบริการ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน บรรยากาศที่ดี และความเป็นส่วนตัว มากกว่าการคำนึงถึงราคา ในขณะที่นักท่องเที่ยวที่มีรายได้ต่ำกว่าจะให้ความสำคัญกับราคา และความคุ้มค่าเป็นหลัก มีการเปรียบเทียบราคาและหาโปรโมชั่นที่ดีที่สุด ส่งผลให้การรับรู้ต่อองค์ประกอบทางการตลาดและรูปแบบการตัดสินใจเลือกที่พักแตกต่างกันระหว่างกลุ่มนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับ Defleur & Ball-Rokeach (1996) ศึกษาทฤษฎีการสื่อสารมวลชน พบว่า บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น อาชีพและรายได้แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรม การรับรู้ และการตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและการตัดสินใจแตกต่างกันไปด้วย และสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ สันทราย (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกที่พักในจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พัก ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านการส่งเสริมการตลาด สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดทั้ง 5 ด้านนี้เป็นองค์ประกอบหลักที่นักท่องเที่ยวใช้ในการประเมินและตัดสินใจเลือกที่พัก โดยการดำเนินงานขององค์ประกอบเหล่านี้ได้อย่างสอดคล้องและบูรณาการกันมีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และเอื้อต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ นักท่องเที่ยวชาวจีนมีพฤติกรรมการค้นหาข้อมูลอย่างละเอียดก่อนการตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับรีวิว คำแนะนำ ความสามารถในการสื่อสารของพนักงาน ความสะดวกในการเข้าถึง และภาพลักษณ์จากการส่งเสริมการตลาด ซึ่งล้วนเป็นส่วนหนึ่งของส่วนประสมทางการตลาดทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เช่น ภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว ความปลอดภัยหรืออิทธิพลจากสื่อสังคมออนไลน์ ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ สันทราย (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านพนักงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนในจังหวัดเชียงใหม่ และสอดคล้องกับ บุญนิดา แก้วกิริยา และรุ่งอาทิตย์ บูชาอินทร์ (2564) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติในการเลือกใช้บริการโฮสเทลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางการตลาดที่นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญในการเข้าพักโฮสเทลมากที่สุดคือ ด้านพนักงานให้บริการ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่สำคัญในการตัดสินใจเลือกที่พักเช่นกัน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักและการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีนทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักและการตัดสินใจเลือกที่พักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้ง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเอนเทอร์พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านกระบวนการให้บริการ และด้านการส่งเสริมการตลาด สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของธุรกิจที่พักในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการให้บริการ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีความรวดเร็ว สะดวก และมีระบบจองชำระเงินออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการ

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การตัดสินใจเลือกที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวชาวจีน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจเลือกที่พัก ดังนั้น ผู้ประกอบการควรพัฒนาการนำเสนอข้อมูลและภาพลักษณ์ของที่พักให้ชัดเจนและน่าเชื่อถือผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อเอื้อต่อการเปรียบเทียบและการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีน

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกที่พักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรใช้กลยุทธ์การตลาดแบบแบ่งกลุ่มโดยพัฒนาราคา รูปแบบที่พัก และบริการให้สอดคล้องกับอาชีพและรายได้ของนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่ม

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านบุคลากร ผลิตภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย กระบวนการให้บริการ และการส่งเสริมการตลาด สามารถร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเลือกที่พักได้ถึงร้อยละ 75.5 ดังนั้น ผู้ประกอบการควรบูรณาการการพัฒนาด้านบุคลากร ผลิตภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย กระบวนการให้บริการ และการส่งเสริมการตลาด เพื่อเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังนักท่องเที่ยวชาวจีนในจังหวัดท่องเที่ยวอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมในการตัดสินใจเลือกที่พักในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ควรนำปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด เช่น ภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว ความปลอดภัย หรืออิทธิพลจากสื่อสังคมออนไลน์ มาศึกษาร่วมด้วย เพื่อเพิ่มความครอบคลุมในการอธิบายการตัดสินใจเลือกที่พัก

2.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีวิจัยแบบผสม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจเหตุผลเชิงลึกของนักท่องเที่ยวชาวจีนต่อการเลือกที่พักได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2568). สถิตินักท่องเที่ยว. สืบค้นจาก https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=411.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2567). สถานการณ์ท่องเที่ยวตลาดต่างประเทศ เดือนมกราคม-มีนาคม 2567. สืบค้นจาก <https://tatreviewmagazine.com/article/snap-inter-q2/>.
- ณัฐธิดา ขวัญไพบูลย์. (2563). การตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงแรมและที่พักอาศัยของนักท่องเที่ยวในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจหลังสถานการณ์ระบาดของโรค COVID-19. (เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ณัฐภูมิ รอดพันธุ์. (2562). ประสบการณ์การท่องเที่ยวและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกพระนครศรีอยุธยาที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารแบบปากต่อปาก. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ณฐา ฐานะ, อินทิรา เจริญชัยชนะวงศ์ และระชานนท์ ทวีผล. (2562). กระบวนการตัดสินใจเลือกที่พักแรมระดับ 5 ดาวของนักท่องเที่ยวสุขภาพสตรีวัยทำงานชาวไทยในเขตภาคกลาง กรณีศึกษาเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 5(2), 99-112.
- ทินกร ตีบบินดา. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวผู้สูงอายุในจังหวัดเชียงใหม่. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: บิสซิเนส อาร์แอนด์ดี.
- นา รุยถึง. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวจีนที่มาท่องเที่ยวในประเทศไทย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- บริษัท โชควิจิตรา จำกัด. (2569). สัมภาษณ์.
- บุญนิตา แก้วกิริยา และรุ่งอาทิตย์ บุชาอินทร์. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในการเลือกใช้บริการโฮสเทลในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย, 16(1), 3-11.
- ประภัสสร เจียวีย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงแรมไอรินทร์ บีช ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด).
- ปริญญารณ อินทร์ทอง. (2563). ปัจจัยในการเลือกใช้บริการที่พักของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการเลือกที่พักในจังหวัดกาญจนบุรี. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- ผุสดี กลางรัก. (2561). ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่พักแรมของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ บริเวณอ่าวนาง จังหวัดกระบี่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- พรเทพ ถกลพัฒนกุล, วรธัญย์ เพิ่มพวง และพัชรี ปรีเปรมโมทย์. (2567). พฤติกรรมนักท่องเที่ยวชาวไทย และส่วนประสมทางการตลาดของการใช้บริการโรงแรมในจังหวัดระยอง. Journal of Spatial Development and Policy, 2(6), 1-14.
- พิชดา การ์เวท. (2561). อิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักแรมของนักท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ).
- พิมพ์พร บุญรักษ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักเพื่อเวิร์กเคชั่นของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริลักษณ์ สันทราย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวจีนในจังหวัดเชียงใหม่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

- ศิษย์วัช มั่นเศรษฐวิทย์. (2563). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา การบริหารการตลาด. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สังวาลย์ ศรีกรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการที่พักประเภทรีสอร์ตของนักท่องเที่ยวชาวไทยในอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2568). ทะเบียนโรงแรม. สืบค้นจาก <https://gdcatalog.go.th/dataset/gdpublish-datahotel>.
- สุธรรม มดคัน. (2563). ปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกที่พักของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเกาะลันตา จังหวัดกระบี่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อนุรักษ์ สุทธิศักดิ์ศรี. (2563). การตัดสินใจเลือกที่พักในตลาดน้ำอัมพวาของนักท่องเที่ยวชาวไทย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- Defleur, M. L. & Ball-Rokeach, S. J. (1996). Theories of mass communication. London: Longman.
- Kotler, P. (2011). Reinventing marketing to manage the environmental imperative. *Journal of Marketing*, 75, 132-135.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management*. (14th ed.). Boston: Prentice Hall.

Factors Affecting the Administrative Efficiency of the Merchant Marine Training Centre: The Perspective of Merchant Marine Cadets

Kanok Pokanokwat^{1*} Phawat Rujachan² and Kasame Manasakorn²

¹Master of Public Administration Program, Southeast Asia University, Thailand

²Southeast Asia University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: ptskanok@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the factors that affect the administrative efficiency of the Merchant Marine Training Centre from the perspective of merchant marine cadets, categorized by personal factors. This research is quantitative in nature. The population for this study consists of 475 merchant marine cadets currently enrolled in the undergraduate program at the Merchant Marine Training Centre, Department of Marine Transport, in years one to three. The sample, calculated using Taro Yamane's formula with a 5% margin of error, consisted of 217 cadets selected through simple random sampling. The research instrument used was a questionnaire with content validity (IOC) verified by three experts and reliability (Cronbach's Alpha = 0.985) confirmed through a trial with 30 participants. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that (1) the majority of merchant marine cadets are male, aged 18–20, in their second year of study, and in the navigation department; (2) the overall level of opinion regarding the factors affecting the administrative efficiency of the Merchant Marine Training Centre is high. When categorized by aspect, the order from highest to lowest is: leadership of management, policies and management, and facilities and basic resources. The results of hypothesis testing showed that (1) the factor of policies and management has statistical significance at the 0.05 level ($\beta = 0.252$, $p = 0.002$), thus the hypothesis is accepted; (2) the factor of leadership of management does not influence administrative efficiency ($p = 0.133$), thus the hypothesis is rejected; and (3) the factor of facilities and basic resources has statistical significance at the 0.05 level ($\beta = 0.301$, $p = 0.004$), therefore the hypothesis is accepted.

Keywords: Merchant Marine Cadets, Merchant Marine Training Centre, Administrative Efficiency

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี จากมุมมองของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์

กนก โพธิ์กนกวัฒน์^{1*} ภาวิช รุจาฉันท² และ เกษม มานะสาร²

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: ptskanok@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีจากมุมมองของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักเรียนเดินเรือพาณิชย์ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า ชั้นปีที่ 1 ถึง 3 จำนวน 475 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.985 จากการทดสอบกับกลุ่มลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) นักเรียนเดินเรือพาณิชย์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 18–20 ปี กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 2 และสังกัดฝ่ายเดินเรือ (2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลดต่ำสุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.252$, $p = 0.002$) จึงยอมรับสมมติฐาน (2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ($p = 0.133$) จึงปฏิเสธสมมติฐาน และ (3) ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.301$, $p = 0.004$) จึงยอมรับสมมติฐาน

คำสำคัญ: นักเรียนเดินเรือพาณิชย์, ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี, ประสิทธิภาพการบริหารงาน

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายในกรอบยุทธศาสตร์ชาติ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะและทักษะตรงตามความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ในบริบทของอุตสาหกรรมเดินเรือ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี ภายใต้กรมเจ้าท่า มีบทบาทสำคัญในการผลิตและพัฒนานักเรียนเดินเรือให้เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพด้านความรู้ ทักษะ และศีลธรรม เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานทางทะเลทั้งภายในและภายนอกประเทศ หนึ่งในกรอบมาตรฐานที่ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีจำเป็นต้องปฏิบัติตามคืออนุสัญญา STCW (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers) ซึ่งเป็นกรอบ

หลักทางสากลด้านการฝึกอบรมและการออกใบรับรองสำหรับคนเดินเรือ (International Maritime Organization, 2017)

นักเรียนเดินเรือพาณิชย์ถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงต่อการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี เพราะเป็นผู้ได้รับบริการด้านการฝึกอบรมหลักสูตร บุคลากร วิทยาการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังนั้น มุมมองของนักเรียนต่อ "ประสิทธิภาพการบริหาร" จึงเป็นตัวชี้วัดเชิงคุณภาพซึ่งไม่สามารถวัดได้เพียงจากเอกสารทางการบริหารเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีอาจเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการหลายประการ อาทิ ข้อยกจำกัดด้านงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากร ความล่าช้าในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ และระบบการจัดการภายในที่ยังไม่คล่องตัวเพียงพอต่อการรองรับมาตรฐานสากล STCW ที่ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการฝึกและแรงจูงใจของนักเรียน (ภาวนา พงศ์ปริตร, 2564)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารองค์กรในบริบทต่าง ๆ แต่ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐาน โดยเฉพาะในบริบทของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับของกรมเจ้าท่าและต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน IMO/STCW อย่างเคร่งครัด ภาวนา พงศ์ปริตร (2564) พบว่า มิติด้านนโยบายและเทคโนโลยีเป็นปัญหาสำคัญของศูนย์ฝึกฯ แต่ยังไม่ได้วิเคราะห์ในเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารอย่างครบถ้วน จึงเป็นช่องว่างการวิจัย (Research Gap) ที่การศึกษาครั้งนี้มุ่งเติมเต็ม

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี จากมุมมองของนักเรียนเดินเรือจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารทราบจุดอ่อน จุดแข็ง และสามารถปรับกลยุทธ์การบริหารให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและมาตรฐานสากล อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการฝึกของศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีและพัฒนากำลังคนเดินเรือของประเทศไทยให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร และระดับประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี จากมุมมองของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี จากมุมมองของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนเดินเรือพาณิชย์ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ณ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า ชั้นปีที่ 1-3 จำนวน 475 นาย (ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า, 2568) กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 นาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านกระบวนการทางวิชาการ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการบริหาร และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Likert Scale) (Likert, 1967)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

(1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการประเมินพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.50 ขึ้นไป (ผู้วิจัยต้องระบุค่า IOC จริงจากผลการประเมิน)

(2) ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนเดินเรือที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) = 0.985 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.70 (ผู้วิจัยต้องระบุค่าจริงจากการวิเคราะห์ SPSS) (Cronbach, 1951)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี

3.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี

3.3 ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐานมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า

4.2 ลงพื้นที่เก็บข้อมูล ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างชัดเจน

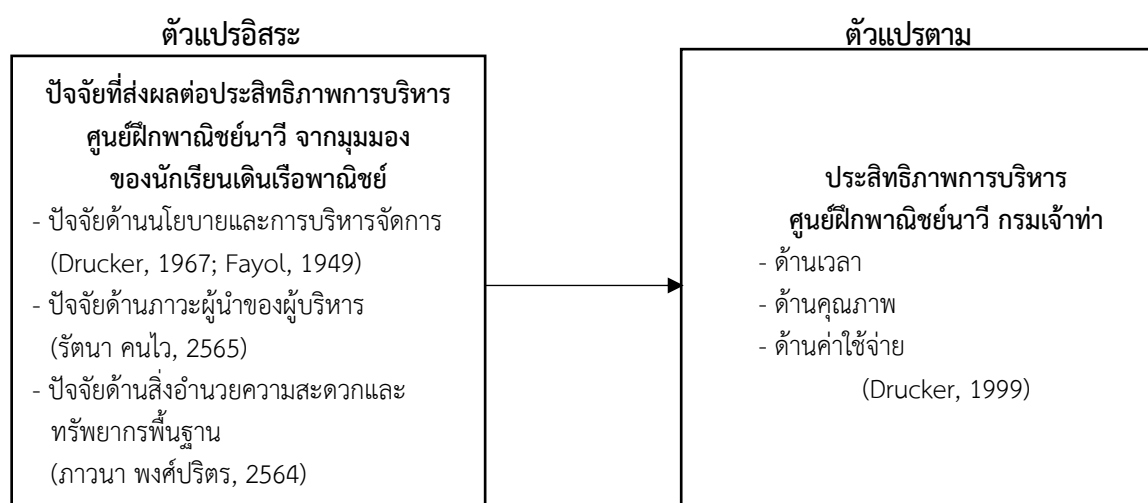
4.3 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรง หรือผ่านช่องทางออนไลน์ (เช่น Google Forms)

4.4 ติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยพิจารณา R^2 , Beta, t และ Sig.

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 91.7 มีอายุระหว่าง 18–20 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.1 เป็นนักเรียนชั้นปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 36.9 สาขาวิชาเดินเรือ คิดเป็นร้อยละ 59.0

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร และระดับประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี จากมุมมองของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์

1.1 การวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี จากมุมมองของนักเรียนเดินเรือพาณิชย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	4.04	0.804	มาก
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.20	0.766	มาก
3. ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐาน	3.69	0.965	มาก
รวม	3.98	0.741	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.20$) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.04$) และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.69$)

1.2 การวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหาร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า

ประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเวลา	4.08	0.899	มาก
2. ด้านคุณภาพ	4.04	0.867	มาก
3. ด้านค่าใช้จ่าย	3.98	0.806	มาก
รวม	4.03	0.784	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.08$) ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.04$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.98$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ จากมุมมองของนักเรียนเดินเรือพณิชย

2.1 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	β (Standardized)	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	0.753	0.238	0.252	0.002*
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.315	0.209	0.428	0.133
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐาน	0.522	0.177	0.301	0.004*
$R^2 = 0.547$, Adjusted $R^2 = 0.541$				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปรผล
1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ	$\beta = 0.252$ S.E. = 0.238 p = 0.002	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ	$\beta = 0.428$ S.E. = 0.209 p = 0.133	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐานมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ	$\beta = 0.301$ S.E. = 0.177 p = 0.004	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าศูนย์ฝึกฯ มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามหลักการของ Drucker (1967) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ ภาวนา พงศ์ปริตร (2564) ซึ่งพบว่ามิติด้านนโยบาย แผน และกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานมีการบริหารอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fayol (1949) ที่มองว่าการบริหารจัดการที่ดีต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม

2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลเชิงสถิติต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนักเรียน จึงรับรู้บทบาทภาวะผู้นำในระดับนโยบายมากกว่าการมีส่วนร่วมโดยตรง อย่างไรก็ตาม งานของ รัตนา คนไฉ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และกิตติชัย อาจหาญ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารวิชาการได้ ($r = .71, p < .01$) ดังนั้น แม้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่พบอิทธิพลทางสถิติ แต่ภาวะผู้นำยังคงมีความสำคัญในเชิงคุณภาพและควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐาน ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี สอดคล้องกับ ภาวนา พงศ์ปริตร (2564) ที่พบว่า มิติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการบริหาร และสอดคล้องกับ อัสวาน เสนและ และคณะ (2566) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสะท้อนว่าความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรอย่างแท้จริง

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.252, p = 0.002$) ยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับ สลิล เครือวัลย์ (2566) ที่พบว่านโยบายองค์กรที่ชัดเจนช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำค่า $p = 0.133$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐาน ($\beta = 0.301, p = 0.004$) ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านนโยบาย และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ประสิทธิภาพการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรทั้งสามอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 54.7 ($R^2 = 0.547$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ($p = 0.002$) และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรพื้นฐาน ($p = 0.004$) ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($p = 0.133$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (จากผลการวิจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ)

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีอิทธิพลสูงสุด ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีควรเสริมสร้างระบบนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมเจ้าท่า และกระทรวงคมนาคม

1.2 นำแนวคิด New Public Management (NPM) มาใช้ทุกระดับองค์กร โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการวัดผลด้วย KPIs

1.3 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีอิทธิพลเชิงบวก ควรพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น e-Management, e-Training และฐานข้อมูลกลางของนักเรียนเดินเรือ

2. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ (จากผลการวิจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก)

2.1 เนื่องจากด้านภาวะผู้นำไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสำคัญในเชิงคุณภาพ ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้ทั่วถึง

2.2 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและบุคลากรในการบริหารงาน โดยจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี

2.3 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ควรปรับปรุงอุปกรณ์ฝึก และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น Smart Classroom และ Simulation Training Center

2.4 สร้างระบบพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ด้านการบริหาร ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี

3. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมครูฝึก เจ้าหน้าที่บริหาร และเจ้าหน้าที่เทคนิค
- 3.2 ควรใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)
- 3.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์ฝึกฯ
- 3.4 ควรเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารกับสถาบันฝึกอบรมทางทะเลในต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กรมเจ้าท่า. (2568). ข้อมูลศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี. สืบค้นจาก <https://www.md.go.th/>.
- กิตติชัย อาจหาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ภาวนา พงศ์ปริตร. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 177–191.
- รัตนา คนไฉ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สลิล เครือวัลย์. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลาง จังหวัดระยอง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230615134223.pdf.
- อชวาน เสนาะ, พิตราน การาวัล, นูรุดดิน ยามา และอิทธิชัย สีดำ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครยะลา. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14 (น. 1121–1136). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Drucker, P. F. (1967). *The effective executive*. New York: Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: Harper Business.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- International Maritime Organization. (2017). *International convention on standards of training, certification and watchkeeping for seafarers (STCW), 1978, as amended*. London: IMO Publishing.
- Likert, R. (1967). The method of constructing and attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Attitude theory and measurement* (pp. 90–95). New Jersey: Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

The Effects of Project-Based Learning Experience on Self-Discipline of Early Childhood Students in Mae Loei Network Schools under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2

Suntharee Dunma¹ and Ubon Phonjan^{1*}

¹Northern College, Faculty of Education, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Ubon.phonjan@northern.ac.th

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the self-discipline of preschool children who participated in project-based experiences. The sample used in this study consisted of kindergarten year 1 students from Ban Klong Sai School, Mae Wong District, Nakhon Sawan Province, under the jurisdiction of the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office, District 2, during the second semester of the 2025 academic year. The sample included 30 students selected through cluster random sampling. The instruments used in the experiment included a project-based experience plan that was validated by five experts and a self-discipline assessment test for preschool children, which is a multiple-choice test with limited response options and includes pictures depicting scenarios for 15 questions. The difficulty level ranged from 0.36 to 0.80, with a discrimination index of 0.36 to 0.50 and a reliability coefficient of 0.91. The researcher conducted the experiment with a single experimental group, testing before and after the learning (One-Group Pretest-Posttest Design), and then collected and analyzed the data using basic statistics, including mean and standard deviation. The research findings revealed that preschool children who participated in project-based experiences exhibited a very high level of self-discipline, with a mean percentage of 65.67 before the project-based experiences and a mean percentage of 88.87 after the project-based experiences. It is evident that the average score after the project-based experiences was significantly higher than before the experiences at the .05 level ($t=13.58$, $p=.000$).

Keywords: Project Approach Experience Management, Self-Discipline, Early Childhood Children

ผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่มีต่อการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย ของโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายแม่แลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

สุนทรี ดุลมา^{1*} และ อุบล ผลจันทร์^{1*}

¹วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น คณะศึกษาศาสตร์ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: Ubon.phonjan@northern.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 ของโรงเรียนบ้านคลองไทร อำเภอม่วงก่ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่างรวม 30 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แผนการจัดประสบการณ์แบบโครงการซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และแบบทดสอบวัดการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย เป็นแบบทดสอบปรนัยจำกัดขอบเขตคำตอบ มีรูปภาพแสดงสถานการณ์ประกอบคำถาม จำนวน 15 ข้อ ค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.36–0.80 ค่าอำนาจจำแนก 0.36–0.50 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองกับกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังเรียน (One-Group Pretest-Posttest Design) แล้วจึงรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับ การจัดประสบการณ์แบบโครงการมีวินัยในตนเองอยู่ในระดับดีมาก โดยก่อนการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีร้อยละของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.67 และหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการมี ร้อยละของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 88.87 จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการจัดประสบการณ์สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=13.58$, $p=.000$)

คำสำคัญ: ผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการ, การมีวินัยในตนเอง, เด็กปฐมวัย

© 2026 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทำให้เราความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการที่สังคมมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญทางด้านวัตถุ และความเจริญทางด้านจิตใจไม่สมดุลกัน จึงก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม การพัฒนาคุณภาพของคนหรือประชากรของประเทศนับว่าสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปลูกฝังความมีวินัยในตนเองตั้งแต่วัยเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นช่วงที่เซลล์สมองเจริญสูงสุด สมองของเด็กวัย 3 ปีเจริญเติบโตถึงร้อยละ 80 ของสมองผู้ใหญ่ (UNESCO, 2018) ทำให้เป็นช่วงเวลาสำคัญที่สุดในการพัฒนานิสัยและพฤติกรรม การปลูกฝังความมีวินัยในตนเองให้กับเด็กปฐมวัยนั้นเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของพ่อแม่ผู้ปกครองตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษา ความมีวินัยในตนเองมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและสังคมในเป็นอย่างมาก ประเทศใดที่ประชาชนมีวินัยในตนเองสูง ประเทศนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน (มาลินี ป้อมเขตร และบัณฑิตา อินสมบัติ, 2559)

จากการสำรวจพฤติกรรมเด็กปฐมวัยในโรงเรียนบ้านคลองไทร พบว่า เด็กมีปัญหาด้านการควบคุมตนเอง การรับผิดชอบ และการตรงต่อเวลาอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา ครูผู้สอนจำเป็นต้องหาวิธีการจัดประสบการณ์

ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเหล่านี้ให้ดีขึ้น การมีวินัยในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอุปนิสัยของเด็ก ทั้งนี้เพราะเด็กได้เรียนรู้ว่าตนเองไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยปราศจากการติดต่อกับผู้อื่น และความมีวินัยในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของเด็ก ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของสังคม (สืปศักดิ์ น้อยดัด, 2555)

การจัดประสบการณ์แบบโครงการ (Project Approach) เป็นรูปแบบการจัดประสบการณ์ที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกเรียนหัวข้อเรื่องที่ตนเองสนใจ โดยมีกระบวนการ 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเริ่มต้นโครงการ ระยะพัฒนาโครงการ และระยะสรุปผลโครงการ ซึ่งในแต่ละระยะเด็กต้องลงมือปฏิบัติ วางแผน ทำงานร่วมกัน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด กระบวนการเหล่านี้ล้วนเป็นการฝึกวินัยในตนเองทั้งสิ้น (นภเนตร ธรรมบวร, 2546) แม้จะมีงานวิจัยที่ใช้การจัดประสบการณ์แบบโครงการกับเด็กปฐมวัยในหลายด้าน เช่น ด้านทักษะทางสังคม (ภัสสร ศรีพวาทกุล และปัทมาวดี เล่ห์มงคล, 2567) ด้านพฤติกรรมทางสังคม (สุดาพร วิชิตชยชาคร, 2551) แต่ยังไม่พบการศึกษาที่ใช้การจัดประสบการณ์แบบโครงการกับเด็กปฐมวัยในโรงเรียนขนาดเล็กบริบทชนบทห่างไกล เพื่อพัฒनावินัยในตนเองทั้ง 3 ด้านพร้อมกัน คือ การควบคุมตนเอง การรับผิดชอบ และการตรงต่อเวลา การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำการจัดประสบการณ์แบบโครงการมาใช้กับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนบ้านคลองไทร เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการมีวินัยในตนเอง ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ครูปฐมวัยและผู้บริหารสถานศึกษาในการนำแนวทางการจัดประสบการณ์แบบโครงการไปปรับใช้เพื่อส่งเสริมวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยในบริบทที่คล้ายคลึงกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบแผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design (ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ, 2539) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เด็กระดับปฐมวัย ชั้นอนุบาลปีที่ 1 โรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายแม่เลย์ จำนวน 10 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เด็กระดับปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 1 จำนวน 30 คน จากโรงเรียนบ้านคลองไทร ตำบลแม่เลย์ อำเภอแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในปีการศึกษา 2568 ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ดำเนินการสุ่มโรงเรียน 1 แห่งจากกลุ่มเครือข่าย 10 โรงเรียน แล้วนำนักเรียนทุกคนในชั้นอนุบาลปีที่ 1 ของโรงเรียนที่ได้รับการสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ชุด ดังนี้

2.1 แผนการจัดประสบการณ์แบบโครงการ จำนวน 2 แผน ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) [ระบุค่า IOC เช่น 0.80-1.00] ค่าเฉลี่ยของแผนการจัดประสบการณ์เท่ากับ 4.18 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24

2.2 แบบวัดการมีวินัยในตนเอง เป็นแบบปรนัยจำกัดขอบเขตคำตอบ มีรูปภาพแสดงสถานการณ์ประกอบคำถาม ประกอบด้วย 3 ฉบับ รวม 15 ข้อ ข้อละ 3 คะแนน ได้แก่ ฉบับที่ 1 ด้านการควบคุมตนเอง 5 ข้อ ฉบับที่ 2 ด้านการรับผิดชอบ 5 ข้อ ฉบับที่ 3 ด้านการตรงต่อเวลา 5 ข้อ ผ่านการตรวจสอบค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จบการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ด้านการศึกษาปฐมวัย

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จบการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ด้านสาขาวิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จบการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ด้านบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จบการศึกษามหาบัณฑิต ด้านการศึกษาปฐมวัย ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จบการศึกษามหาบัณฑิต ด้านการศึกษาปฐมวัย ได้ค่า IOC [ระบุค่า IOC เช่น 0.80-1.00] ค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.36-0.80 ค่าอำนาจจำแนก 0.36-0.50 ค่าความเที่ยง (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.91

ช่วงคะแนน	ระดับการมีวินัยในตนเอง
2.51 – 3.00	ดีมาก
2.01 – 2.50	ดี
1.51 – 2.00	พอใช้
1.00 – 1.50	ต้องปรับปรุง

3. สมมติฐานการวิจัย

เด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีคะแนนเฉลี่ยการมีวินัยในตนเองด้านการควบคุมตนเอง ด้านการรับผิดชอบ และด้านการตรงต่อเวลา สูงกว่าก่อนได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัย One-Group Pretest-Posttest Design ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบแผนการทดลอง

กลุ่ม	สอบก่อน	ทดลอง	สอบหลัง
ทดลอง	T1	X	T2

เมื่อ T1 แทนการทดสอบวัดการมีวินัยในตนเองก่อนการทดลอง X แทนการดำเนินการจัดประสบการณ์แบบโครงการ T2 แทนการทดสอบวัดการมีวินัยในตนเองหลังการทดลอง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองดังนี้

1. สร้างความคุ้นเคยกับเด็กในสัปดาห์แรก

2. ทดสอบก่อนเรียนโดยใช้แบบทดสอบวัดการมีวินัยในตนเองของกลุ่มตัวอย่าง แล้วตรวจแบบทดสอบเป็นคะแนนก่อนเรียน

3. ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โดยใช้เวลาดทดลองทั้งสิ้น 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 30 นาที

4. แจกข้อมูลข่าวสารการจัดประสบการณ์แบบโครงการให้ผู้ปกครองได้ทราบถึงกระบวนการดำเนินการกิจกรรม

5. ดำเนินการจัดประสบการณ์แบบโครงการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เริ่มต้นโครงการ ระยะที่ 2 พัฒนาโครงการ ระยะที่ 3 สรุปผลโครงการ

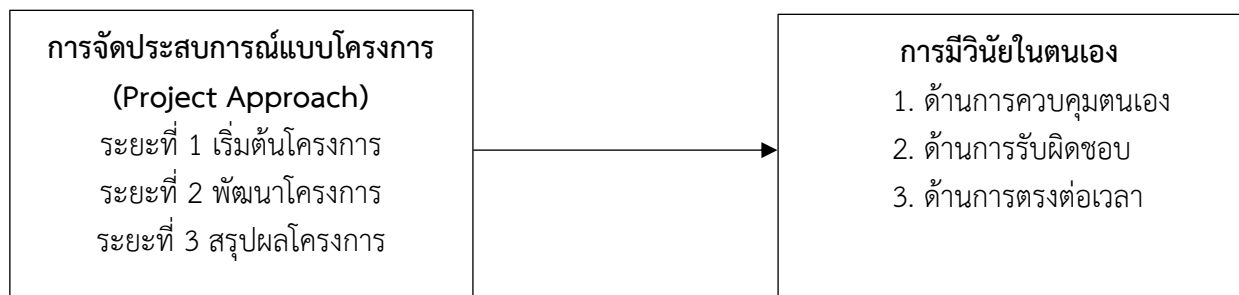
6. ทดสอบหลังเรียนโดยใช้แบบทดสอบชุดเดิม แล้วตรวจแบบทดสอบเป็นคะแนนหลังเรียน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ระดับการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 เปรียบเทียบการมีวินัยในตนเองก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการโดยใช้สถิติ Paired Samples t-test

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า

1. ระดับการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ

การมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 1 ก่อนการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ร้อยละของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.67 และหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 ร้อยละของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 88.87 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาลปีที่ 1 ก่อนและหลังการจัดประสบการณ์แบบโครงการ พร้อมผลการทดสอบสมมติฐาน

การมีวินัยในตนเอง	ก่อนทดลอง		เฉลี่ย ร้อยละ	หลังทดลอง		เฉลี่ย ร้อยละ	t	p	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.				
1. ด้านการควบคุมตนเอง	9.80	0.85	65.33	13.30	0.62	88.67	12.45	.000*	ดีมาก
2. ด้านการรับผิดชอบ	10.05	0.88	67.00	13.56	0.58	90.40	13.02	.000*	ดีมาก
3. ด้านการตรงต่อเวลา	9.70	0.90	64.67	13.13	0.64	87.53	11.76	.000*	ดีมาก
รวมเฉลี่ย	9.85	0.78	65.67	13.33	0.61	88.87	13.58	.000*	ดีมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนการจัดประสบการณ์กับหลังการจัดประสบการณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการจัดประสบการณ์สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=13.58$; $p=.000$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีวินัยในตนเองหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 2.66$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระยะที่ 1 เริ่มต้นโครงการ เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว ร่วมกันกำหนดหัวข้อโครงการ และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ กระบวนการนี้ฝึกให้เด็กรู้จักควบคุมตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมาทำงานตามเวลาที่นัดหมาย ในระยะที่ 2 พัฒนาโครงการ เด็กได้ตั้งสมมติฐาน สืบค้นข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน ซึ่งต้องอาศัยความอดทน ความรับผิดชอบ และการจัดการเวลาตลอดกระบวนการ ในระยะที่ 3 สิ้นสุดโครงการ เด็กได้วางแผนและนำเสนอผลงาน ฝึกความรับผิดชอบต่อผู้ฟัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551) ที่กล่าวว่า การจัดประสบการณ์แบบโครงการเน้นให้เด็กเรียนรู้จากการกระทำและมีประสบการณ์จริง ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สืบศักดิ์ น้อยดัด (2555) ที่พบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีความมีวินัยในตนเองสูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่ ประการแรก ไม่มีกลุ่มควบคุม ทำให้ไม่สามารถแยกแยะได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดจากการจัดประสบการณ์แบบโครงการโดยตรง หรือเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น พัฒนาการตามวัย ประการที่สอง ระยะเวลาทดลองเพียง 5 สัปดาห์อาจไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน และประการที่สาม กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 30 คน จำกัดความสามารถในการนำผลไปใช้ทั่วไป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองจัดประสบการณ์แบบโครงการและทดสอบเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แล้วสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการมีวินัยในตนเองด้านการควบคุมตนเอง ด้านการรับผิดชอบ ด้านการตรงต่อเวลาอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และมีคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การจัดประสบการณ์แบบโครงการสามารถพัฒนาวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยได้อย่างมีนัยสำคัญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จึงควรส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดทดลองนำการจัดประสบการณ์แบบโครงการไปใช้ในบริบทของตน

1.2 ศึกษาธิการจังหวัดและหน่วยงานที่กำกับดูแลการศึกษาปฐมวัยควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูปฐมวัยเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ โดยเน้นการบูรณาการการพัฒนาวินัยในตนเองในแต่ละระยะ

1.3 ควรมีคณะทำงานติดตามประเมินผลโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัยและครูผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาซ้ำในกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ขึ้น และควรมีกกลุ่มควบคุมเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในผลการวิจัย

2.2 ควรขยายระยะเวลาทดลองให้นานกว่า 5 สัปดาห์ เพื่อตรวจสอบความยั่งยืนของพฤติกรรมวินัยในตนเองที่เกิดขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อตรวจสอบว่าการจัดประสบการณ์แบบโครงการสามารถพัฒนาวินัยในตนเองในด้านอื่น ๆ ได้หรือไม่ เช่น การเคารพสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน หรือการประหยัดและอดออม

2.4 ควรศึกษาในบริบทที่หลากหลาย เช่น โรงเรียนในเมือง เพื่อเปรียบเทียบกับบริบทชนบทในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: เบรน-เบส บุ๊คส์.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2546). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัสสร ศรีพวาทกุล และปัทมาวดี เล่ห์มงคล. (2567). ผลการจัดกิจกรรมแบบโครงการที่มีต่อทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัย. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 11(3), 364-375.
- มาลินี ป้อมเขตร และบัณฑิตา อินสมบัติ. (2559). ผลการจัดประสบการณ์ที่เสริมสร้างจิตพิสัยโดยใช้การเล่านิทานประกอบหนังสือภาพที่มีต่อความมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 6(11), 125-138.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สืบทศักดิ์ น้อยดัด. (2555). การศึกษาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการ. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

สุดาพร วิจิตขยชาคร. (2551). ผลการจัดประสบการณ์แบบโครงการที่มีต่อการพัฒนาการของพฤติกรรมด้านสังคมของเด็กปฐมวัยและเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษในห้องเรียนร่วม. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

UNESCO. (2018). Study group meeting on new form of preschool education. Paris: UNESCO.

Innovative Leadership of School Administrators Affecting 21st-Century Learning Management Skills of Teachers under The Anghong Primary Educational Service Area Office

Phanida Pigunkhaw^{1*} and Pornthep Ruphan¹

¹Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: phanidapool02@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the innovative leadership of school administrators, 2) assess teachers' 21st-century learning management skills, 3) investigate the relationship between the innovative leadership of school administrators and teachers' 21st-century learning management skills, and 4) identify the aspects of administrators' innovative leadership that influence teachers' 21st-century learning management skills under the Anghong Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 310 teachers from schools under the Ang Thong Primary Educational Service Area Office, selected using stratified sampling followed by simple random sampling through the lottery method. The research instruments included a questionnaire on the innovative leadership of school administrators with a reliability coefficient of 0.982 and a questionnaire on teachers' 21st-century learning management skills with a reliability coefficient of 0.972. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the innovative leadership of school administrators was overall at a high level; 2) teachers' 21st-century learning management skills were overall at a high level; 3) the innovative leadership of school administrators had a moderate positive relationship with teachers' 21st-century learning management skills at a statistically significant level of .01; and 4) the aspects of innovative leadership that significantly influenced teachers' 21st-century learning management skills at a statistically significant level of .05 were visioning for innovative change and teamwork and participation. Together, these two variables jointly predicted teachers' overall 21st-century learning management skills at 19.7 percent.

Keywords: Innovative Leadership, 21st Century Learning Management Skills of Teachers, School Administrator

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

พนิดา พิกุลขาว^{1*} และ พรเทพ ฐิณเฒ¹

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: phanidapool02@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู และ 4) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 310 คน ได้มาวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery method) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.982 และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.972 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยรวมได้ร้อยละ 19.7

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

© 2026 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและครอบคลุมหลายมิติ ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) การเรียนรู้ในยุคนี้เน้นกระบวนการที่ยืดหยุ่น การเข้าถึงข้อมูลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ บทบาทของครูจึงเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ (Lecturer) เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนมากขึ้น ครอบคลุมทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี การคิดสร้างสรรค์ และการบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าที่จะนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร (ธีระ รุญเจริญ, 2563) และสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (จิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

แม้ว่านโยบายระดับชาติจะให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีข้อจำกัดสำคัญ โดยพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาในการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่ครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทศตวรรษที่ 21 ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดการสนับสนุนและการชี้แนะที่มีประสิทธิภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2563) ความท้าทายนี้ปรากฏชัดในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ซึ่งจากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาพบว่าครูในพื้นที่ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2563)

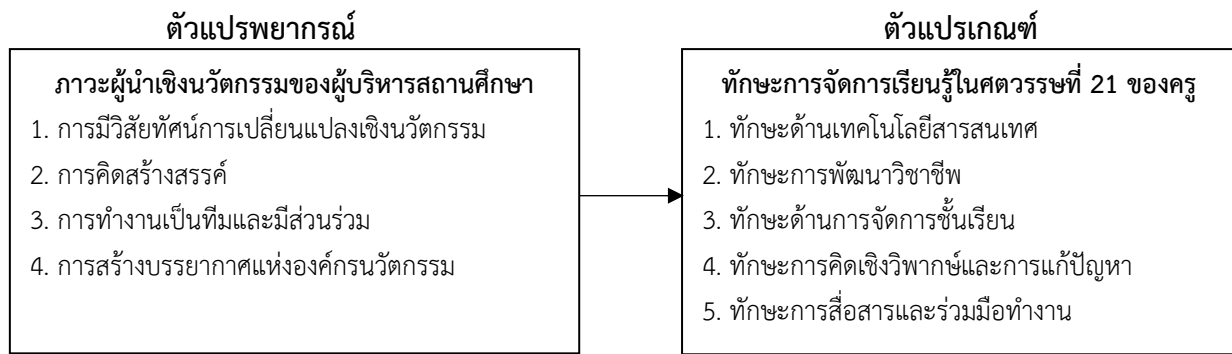
จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการยกระดับสมรรถนะของครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์จาก เวียงวืวรรณ์ ทำพูล (2557), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), อรพิน อัมรัตน์ (2561), จิตินันท์ นันทะศรี (2563) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครูโดยวิเคราะห์จาก ฅนอมพร เลหาจรัสแสง (2557) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล (2561) ปณิธิ เจริญรักษ์ (2563) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวนครูทั้งสิ้น 1,639 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 310 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรโดยจำแนกตามอำเภอ แล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery method)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม จำนวน 8 ข้อ 2) การคิดสร้างสรรค์ จำนวน 8 ข้อ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ และ 4) การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม จำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (positive items) และเป็นการวัดจากการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร (teacher perception)

ตอนที่ 3 แบบวัดทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 7 ข้อ 2) ทักษะการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 6 ข้อ 3) ทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน จำนวน 6 ข้อ 4) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา จำนวน 7 ข้อ และ 5) ทักษะการสื่อสารและการร่วมมือทำงาน จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (positive items)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบวัดทั้ง 2 ฉบับเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha

Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม = 0.982 และแบบวัดทักษะการจัดการเรียนรู้ = 0.972

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

3.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังครูของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 310 ฉบับ ระหว่างวันที่ 16 สิงหาคม-14 ตุลาคม พ.ศ. 2568 และได้รับกลับคืนมาจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

5.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวม ($n = 310$)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม	3.85	0.80	มาก	1
2. การคิดสร้างสรรค์	3.20	0.73	ปานกลาง	4
3. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.71	0.79	มาก	2
4. การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม	3.71	0.59	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.62	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $S.D. = 0.73$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = 0.80$) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม

และมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.71 (อันดับที่ 2 เท่ากัน) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.20$, $S.D. = 0.73$)

2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวม ($n = 310$)

ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู	$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล	อันดับ
1. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.35	0.50	มาก	3
2. ทักษะการพัฒนานวัตกรรม	4.33	0.56	มาก	4
3. ทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน	4.36	0.54	มาก	2
4. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา	4.33	0.53	มาก	4
5. ทักษะการสื่อสารและการร่วมมือทำงาน	4.47	0.47	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.37	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, $S.D. = 0.52$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการสื่อสารและการร่วมมือทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, $S.D. = 0.47$) รองลงมา คือ ทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.36$, $S.D. = 0.54$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการพัฒนานวัตกรรม และทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 4.33 (อันดับที่ 4 เท่ากัน)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ($n = 310$)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
X_1	1										
X_2	.62**	1									
X_3	.58**	.53**	1								
X_4	.45**	.40**	.44**	1							
X	.84**	.80**	.82**	.74**	1						
Y_1	.39**	.31**	.46**	.33**	.44**	1					
Y_2	.32**	.28**	.33**	.24**	.35**	.68**	1				
Y_3	.27**	.17**	.28**	.17**	.26**	.59**	.55**	1			
Y_4	.33**	.26**	.37**	.23**	.35**	.70**	.67**	.56**	1		
Y_5	.33**	.29**	.32**	.22**	.34**	.65**	.58**	.55**	.63**	1	
Y	.39**	.32**	.42**	.28**	.42**	.90**	.85**	.77**	.86**	.82**	1

หมายเหตุ: X_1 =การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม, X_2 =การคิดสร้างสรรค์, X_3 =การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม, X_4 =การสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม, X =ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, Y_1 =ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, Y_2 =ทักษะการพัฒนานวัตกรรม, Y_3 =ทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน, Y_4 =ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา, Y_5 =ทักษะการสื่อสารและร่วมมือทำงาน, Y =ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู, ** $p < .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .416$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Y_1) ($r = .435$) รองลงมาคือทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (Y_4) ($r = .352$) และต่ำสุดคือทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน (Y_3) ($r = .263$)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ในภาพรวม (Y) ($n = 310$)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (X)	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	3.372	0.118	-	28.599	0.000
การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม (X1)	0.156	0.039	0.285	4.022**	0.006
การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X3)	0.108	0.039	0.196	2.774**	0.000
$R = 0.443$ $R^2 = 0.197$ $F = 37.583$ Sig. = 0.000*					

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05; ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ค่า b และ β ของ X3 ได้รับการแก้ไขจาก 0.156/0.285 เป็น 0.108/0.196 ตามที่ถูกต้อง

จากตารางที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ($b = 0.156$, $\beta = 0.285$) และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($b = 0.108$, $\beta = 0.196$) โดยร่วมกันพยากรณ์ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูได้ร้อยละ 19.7

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและการวางแผนเชิงนโยบายเพื่อรับมือกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการศึกษา จึงส่งผลให้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม แต่การคิดนอกกรอบและการแสวงหาทางเลือกใหม่ยังมีข้อจำกัดจากโครงสร้างการบริหารงานที่ยึดติดกับระเบียบแบบแผนเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่ม้อย (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรม และสอดคล้องกับ สุชาดา นิลสาขา และคณะ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม

ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านทักษะการสื่อสารและการร่วมมือทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสังกัดได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งระบบการกำกับและติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้ครู

สามารถปรับบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุริยาพร นพกร เศรษฐกุล (2561) ศึกษาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ และ คณะ (2565) ที่พบว่า ครูผู้สอนมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครู รองลงมาคือ ทักษะด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะชีวิตและ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับทักษะ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมจะมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการบูรณาการ เทคโนโลยี และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของครู ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา กันถิน (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การที่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Sen & Eren (2012) ที่เสนอว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบการบริหารที่ตอบสนองต่อพลวัตในศตวรรษที่ 21 โดยเน้น การขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมีความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยร่วมกัน พยากรณ์ได้ร้อยละ 19.7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ครูจะมีทักษะการสอนสมัยใหม่ได้นั้น ต้องอาศัยทิศทาง เชิงนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารและบรรยากาศความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งเป็นสองปัจจัยที่ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมสองด้านนี้สร้างขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ศึกษาภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า เมื่อผู้บริหารเปิดพื้นที่ให้ครู มีส่วนร่วมจะช่วยกระตุ้นให้ครูพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ระบุว่า ผู้นำยุคดิจิทัลต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางเชิงรุกเพื่อยกระดับ คุณภาพการเรียนรู้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถยืนยันสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 ข้อได้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู และมีตัวแปรพยากรณ์ที่มี นัยสำคัญ 2 ด้าน สิ่งที่ค้นพบสำคัญจากการวิจัย คือ ในบรรดาต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.285$) มีอิทธิพลสูงสุดต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู รองลงมาคือการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\beta = 0.196$) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารในด้านวิสัยทัศน์ เชิงกลยุทธ์และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการยกระดับคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ของครู คุณภาพของการวิจัยนี้คือการสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่า การลงทุนพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์และการทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางที่จะส่งผล โดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูในบริบทการศึกษาประถมศึกษาของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผ่านหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารควรสร้างโอกาสและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของครูในการจัดการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองแนวทางหรือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา โดยไม่เน้นความผิดพลาดเป็นหลัก แต่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 ครูควรพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาวิชาชีพ โดยแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากการอบรม การศึกษาด้วยตนเอง และการใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร เทคโนโลยี และบริบททางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสังกัดอื่น เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมในการอธิบายความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู

2.2 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และติดตามผลในระยะยาว เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).

กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์, ประเสริฐ ประวัตรุ่งเรือง, พรพิมล ประวัตรุ่งเรือง, เฉลิมชัย วิโรจน์วรรณ, พรณรงค์ สิงค์สำราญ และนิชรา พรสุริวงษ์. (2565). ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(2), 65–76.

ธีระ รุญเจริญ. (2563). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง

ปณิธิ เจริญรักษ์. (2563). แนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (ศึกษาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (2563). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. อ่างทอง: กลุ่มนโยบายและแผน.
- _____. (2568). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2568-2571). อ่างทอง: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ นิลสาขา, รัฐพร กลิ่นมาลี และวีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 5(1), 335-346.
- สุศักดิ์ ปาเฮ. (2563). เทคโนโลยีการศึกษา: กระแสพรรณเชิงทฤษฎีในศตวรรษที่ 21.แพร่:แพร่ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์.
- สุริยาพร นพพรเศรษฐกุล. (2561). ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรพิน อัมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative leadership for the twenty-first century. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 1-14.

Information Perception for Accessing Public Services among Residents in Bang Si Thong Subdistrict Municipality Bang Kruai District Nonthaburi Province: A Case Study of Pruksa Village 22

Sorasak Karin^{1*} Phumiphat Rattanaprapha² and Wanchai Kaewsaen²

¹Master of Public Administration Program, Southeast Asia University, Thailand

²Independent Researcher, Thailand

* Corresponding author. E-mail: sorasak.820@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to (1) study the level of public awareness of information for accessing public services in the Bang Si Thong Subdistrict Municipality and (2) compare the awareness of information for accessing public services among the residents of Bang Si Thong Subdistrict Municipality, Bang Kruai District, Nonthaburi Province, classified by personal factors. The sample used in this research consisted of 220 residents from the Pruksa Village 22. The research instrument was a questionnaire, and data analysis was conducted using computer software, including percentages, means, standard deviations, and hypothesis testing with Independent Sample t-tests, as well as comparing relationships among samples greater than two groups using One-Way ANOVA. The findings revealed that: 1) the level of public awareness of information for accessing public services in the Bang Si Thong Subdistrict Municipality was overall at a low level. When considered by aspect, it was found that the interpersonal media had the highest average, followed by visual media, written media, and audio media, respectively. 2) The results of hypothesis testing showed that occupation and monthly income were factors that significantly affected the awareness of information in all aspects ($p < 0.05$). Education level significantly influenced overall awareness and the aspect of written media. For the gender factor, significant differences were found only in the visual media aspect, while the age factor showed significant differences only in the written and audio media aspects. Gender and age did not affect overall awareness of information.

Keywords: Information Perception, Written Media, Visual Media, Audio Media, Personal Media

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กรณีศึกษาหมู่บ้านพฤษภาวิไล 22

สรศักดิ์ การินทร์^{1*} ภูมิภัทร รัตนประภา² และ วันชัย แก้วแสน²

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²นักวิจัยอิสระ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: sorasak.820@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง และ (2) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนหมู่บ้านพฤษภาวิไล 22 จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มด้วย One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขต เทศบาลตำบลบางสีทอง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสื่อบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสื่อภาพ ด้านสื่อลายลักษณ์อักษร และด้านสื่อเสียง ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาชีพและรายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ($p < 0.05$) ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการรับรู้โดยรวม และด้านสื่อลายลักษณ์อักษรอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับปัจจัยด้านเพศ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เฉพาะด้านสื่อภาพ และปัจจัยด้านอายุ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเฉพาะด้านสื่อลายลักษณ์อักษร และด้านสื่อเสียง ในขณะที่เพศและอายุไม่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยรวม

คำสำคัญ: การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร, สื่อลายลักษณ์อักษร, สื่อภาพ, สื่อเสียง, สื่อบุคคล

© 2026 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

ข้อมูลข่าวสารเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารราชการแผ่นดินในระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงานราชการ การเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้ต่อสาธารณะนับเป็นการสร้างความโปร่งใสและส่งเสริมธรรมาภิบาล ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ซึ่งได้ให้การรับรอง “สิทธิที่จะรู้” ของประชาชน (Right to Know) โดยมีหลักการสำคัญว่า “รัฐรู้อะไร ประชาชนรู้อย่างนั้น” การที่ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐอย่างกว้างขวาง จะช่วยให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น ใช้สิทธิทางการเมืองได้อย่างถูกต้อง และมีโอกาสตรวจสอบการทำงานของรัฐได้อย่างมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ, 2565)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาประเทศและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ผ่านการจัด บริการสาธารณะ ที่ครอบคลุมหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้าง

พื้นฐานจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ การประปา การไฟฟ้า หรือแสงสว่าง สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับงานป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ กำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล คุ่มครอง คูแผล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และการส่งเสริมเศรษฐกิจ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ ของราษฎร การจัดให้มีตลาด บทบาทเหล่านี้ทำให้อำนาจในการตัดสินใจอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด (ชาญวิสุทธิ ตันมณี และพร้อมพล สัมพันธ์โน, 2564)

อย่างไรก็ตาม การจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะได้อย่างแท้จริงนั้น หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะ อบท. ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการเหล่านั้นได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มี ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ประชาชนเข้า ตรวจสอบได้ การศึกษานี้มุ่งเน้นที่เทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็น อบท. ที่มุ่งเน้น การ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเป็นพื้นที่ที่มีสภาพเป็นสังคมเมือง ประชาชนมีฐานความรู้และรายได้อยู่ในระดับสูง การดำเนินงานของเทศบาลฯ จึงต้องสอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะคือ หมู่บ้านพฤษภาวิไล 22 ซึ่งเป็นหมู่บ้านจัดสรรในความดูแลของเทศบาลตำบลบางสีทอง ที่แม้ว่าประชาชนจะมีระดับการศึกษาและรายได้สูงกว่าเฉลี่ย แต่จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่า ประชาชนในพื้นที่ ยังมีความรับรู้เกี่ยวกับบริการสาธารณะของเทศบาลในระดับที่จำกัด โดยเฉพาะการรับรู้ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ ที่เทศบาลจัดให้มี ซึ่งอาจส่งผลให้ประชาชนไม่สามารถใช้ประโยชน์จากบริการสาธารณะได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อารยา สมสวย และคณะ (2567) ที่พบว่า การที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ของเทศบาลเมืองบางคูวัด โดยผ่านกระบวนการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นและการเป็นสมาชิกสภา ท้องถิ่น โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การเสนอความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรม ทางสาธารณะ และกระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องมีความต่อเนื่องกัน ประชาชนสามารถคิดค้นหาสาเหตุของปัญหา และร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหา ตลอดจนการลงมือปฏิบัติการร่วมรับผลประโยชน์และร่วมกันติดตามประเมินผล เพื่อที่ประชาชนจะได้เกิดกระบวนการเรียนรู้และสามารถพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้ ด้วยตนเอง ได้แก่ การตัดสินใจ การนำนโยบายไปปฏิบัติ การรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมประเมินผล โดยมีปัจจัยการให้บริการประชาชน ในการจัดบริการสาธารณะเป็นส่วนประกอบด้วย ได้แก่ ความเสมอภาค การตรงต่อเวลา การบริการ อย่างพอเพียง และการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุผลที่การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร คือ สิทธิขั้นพื้นฐานในระบอบประชาธิปไตย และเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จาก บริการสาธารณะ ที่จัดทำโดย อบท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการเข้าถึงบริการสาธารณะ ของประชาชนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาหมู่บ้านพฤษภาวิไล 22 ตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กรณีศึกษาหมู่บ้านพฤษภาวิไล 22
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขต เทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่พักอาศัยอยู่ในหมู่บ้านพุกชาวิลเลจ 22 ตำบล บางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีสิทธิในการเลือกตั้ง จำนวน 488 คน (เทศบาลตำบลบางสีทอง, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่พักอาศัยอยู่ในหมู่บ้านพุกชาวิลเลจ 22 ตำบล บางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีสิทธิในการเลือกตั้ง จำนวน 220 คน ซึ่งกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน (e) ที่ .05 คำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 220 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Accidental Sampling) ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดด้านการเข้าถึงพื้นที่และระยะเวลาการดำเนินงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นจึงดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา กรณีศึกษาประชาชนในหมู่บ้านพุกชาวิลเลจ 22 เขตเทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

เมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และพิจารณาความครอบคลุมของประเด็นคำถาม พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ (Validity and Reliability)

1) การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity): ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการพิจารณาพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 (เกณฑ์การยอมรับ ≥ 0.50) แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาและสามารถนำไปใช้งานได้

2) การทดลองใช้เครื่องมือ (Try out): ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจริง คือ ประชาชนในหมู่บ้านอินดี้ ตำบลบางสีทอง จำนวน 30 คน

3) การหาความเชื่อมั่น (Reliability): นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์สูงมาก (Cronbach, 1951)

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กรณีศึกษาหมู่บ้านพุกชาวิลเลจ 22 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนของเทศบาลตำบลบางสีทอง แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนการรับรู้ไว้ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

3. สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กรณีศึกษาหมู่บ้านพุกขาววิลเลจ 22 แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

4.1 ทำหนังสือรับรองและแนะนำตัวเพื่อเก็บข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 220 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 บันทึกข้อมูลเป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

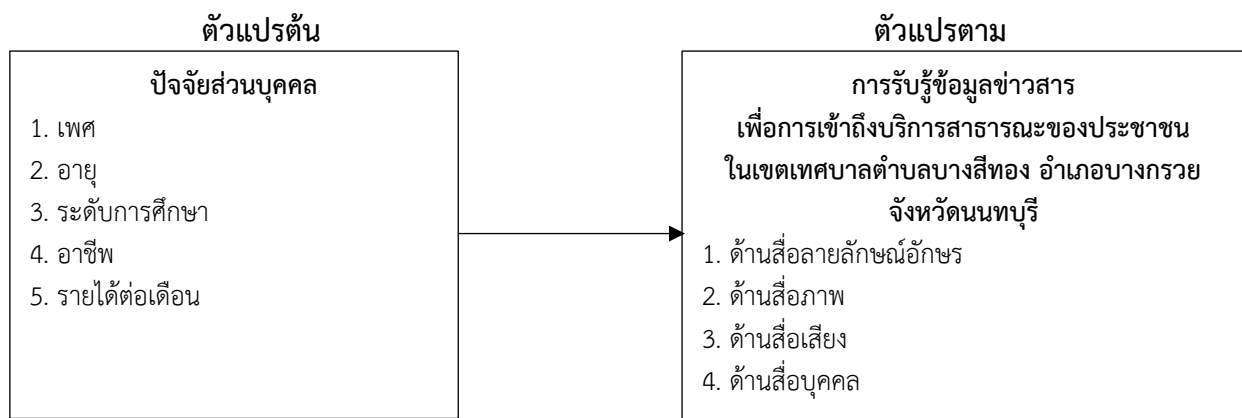
การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

5.1 นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

5.2 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บ คำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ นำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง นำผลการศึกษาที่วิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิด โดยกำหนดให้ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็น ตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะ ซึ่งเป็น ตัวแปรตาม โดยวัดการรับรู้ผ่านช่องทางหลัก 4 ด้าน ได้แก่ สื่อลายลักษณ์อักษร สื่อภาพ สื่อเสียง และ สื่อบุคคล เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในเขตพื้นที่การศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.64 อายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.54 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.27 อาชีพอื่น ๆ เช่น แม่บ้าน นักศึกษา ข้าราชการบำนาญ คิดเป็นร้อยละ 27.27 รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.00

1. ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี กรณีศึกษาหมู่บ้านพุกขาววิลเลจ 22

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง กรณีศึกษาหมู่บ้านพุกขาววิลเลจ 22 (n = 220)

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	ระดับการรับรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านสื่อลายลักษณ์อักษร	2.31	0.892	น้อย
2. ด้านสื่อภาพ	2.46	0.898	น้อย
3. ด้านสื่อเสียง	2.21	0.864	น้อย
4. ด้านสื่อบุคคล	2.79	0.883	ปานกลาง
รวม	2.44	0.748	น้อย

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสื่อบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) รองลงมาได้แก่ ด้านสื่อภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) ด้านสื่อลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ($\bar{X} = 2.31$) และด้านสื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.21$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงค่า Sig. สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในแต่ละด้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	เพศ (t-test)	อายุ (ANOVA)	ระดับการศึกษา (ANOVA)	อาชีพ (ANOVA)	รายได้ต่อเดือน (ANOVA)	สรุปความ แตกต่าง (มีนัยสำคัญ <0.05)
1. ด้านสื่อลายลักษณ์อักษร	0.399	0.040*	0.000*	0.000*	0.002*	อายุ, การศึกษา, อาชีพ, รายได้
2. ด้านสื่อภาพ	0.017*	0.591	0.325	0.000*	0.000*	เพศ, อาชีพ, รายได้
3. ด้านสื่อเสียง	0.088	0.045*	0.202	0.000*	0.000*	อายุ, อาชีพ, รายได้
4. ด้านสื่อบุคคล	0.140	0.183	0.199	0.001*	0.000*	อาชีพ, รายได้
รวม (ทุกด้าน)	0.237	0.421	0.030*	0.000*	0.000*	การศึกษา, อาชีพ, รายได้

หมายเหตุ: * ตัวเลขที่เน้นและมีเครื่องหมายดอกจัน (*) คือค่า Sig. < 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุด คืออาชีพ และ รายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันในทุกด้านของการรับรู้ และรวมทุกด้าน (Sig. < 0.05 ทั้งหมด) ปัจจัยที่มีผลกระทบน้อยที่สุด คือ เพศ และ อายุ ส่งผลแตกต่างกันเพียงบางด้าน และไม่มีผลต่อการรับรู้โดยรวม (Sig. > 0.05 สำหรับค่ารวม) การรับรู้รวม (Overall Perception) เมื่อพิจารณาคะแนนรวมของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. อยู่ที่ 0.030, 0.000, 0.000 ตามลำดับ)

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบางสีทอง กรณีศึกษาหมู่บ้านพฤษภาวิไล 22 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) เรียงตามลำดับ จากสูงสูดถึงต่ำสุด คือ ด้านสื่อบุคคล ด้านสื่อภาพ ด้านสื่อลายลักษณ์อักษร และด้านสื่อเสียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่เทศบาลตำบลบางสีทองยังไม่สามารถกระจายข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้เข้าถึงประชาชนได้อย่าง สม่าเสมอและทั่วถึง โดยเฉพาะช่องทางสื่อลายลักษณ์อักษรและสื่อเสียงที่มีความถี่ในการเผยแพร่บ่อย อีกทั้งประชาชน ในหมู่บ้านจัดสรรมักมีวิถีชีวิตที่เร่งรีบและพึ่งพาการรับข้อมูลผ่านช่องทางดิจิทัล และสื่อบุคคลมากกว่าสื่อราชการแบบดั้งเดิม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดาภา ลีคำงาม (2564) และงานวิจัยของเทพนรินทร์ ทองสัมฤทธิ์ (2562) ซึ่งพบว่า ประชาชนมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของ อบท. อยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของศรินทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ (2564) ที่พบว่าประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะอยู่ในระดับมาก

1. เพศและอายุ ผลการวิจัยพบว่า เพศและอายุไม่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในระดับรายด้าน พบว่าเพศมีผลต่อการรับรู้ด้านสื่อภาพ

อย่างมีนัยสำคัญ ($\text{Sig.} = 0.017$) และอายุมีผลต่อการรับรู้ด้านสื่อลายลักษณ์อักษร ($\text{Sig.} = 0.040$) และด้านสื่อเสียง ($\text{Sig.} = 0.045$) อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของหมู่บ้านพฤษภาวิไล 22 ซึ่งเป็นหมู่บ้านจัดสรรที่มีระดับความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารโดยรวมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น ไลน์กลุ่มหมู่บ้านและเฟซบุ๊ก ซึ่งเป็นช่องทางที่ไม่จำกัด เพศและวัย แต่ในระดับรายด้านนั้น ความแตกต่างของเพศอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการรับชมสื่อภาพ และความแตกต่างของอายุอาจส่งผลต่อความคุ้นชินในการอ่านสื่อลายลักษณ์อักษรและการรับฟังสื่อเสียง

2. ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจสะท้อนถึงความแตกต่างในโอกาสการเข้าถึงช่องทางการสื่อสาร กลุ่มที่มีการศึกษาสูง รายได้สูง หรืออาชีพที่มีเวลายืดหยุ่น สามารถติดตามข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ได้มากกว่ากลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านเวลา และเทคโนโลยี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตาภา ลีคำงาม (2564) และ ศรีนทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์ และคณะ (2564)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ความแตกต่างของการรับรู้โดยรวมโดยภาพรวมของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศและอายุที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยรวมแตกต่างกัน

2. ความแตกต่างของการรับรู้รายด้าน เมื่อพิจารณาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นรายด้าน พบข้อสรุปที่สำคัญดังนี้ ด้านสื่อลายลักษณ์อักษร ประชาชนที่มี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อลายลักษณ์อักษรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} < 0.05$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการเข้าถึงและทำความเข้าใจสื่อประเภทนี้มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคล ด้านสื่อภาพ ประชาชนที่มี เพศ อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig} < 0.05$) โดยเป็นเพียงด้านเดียวที่ เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความแตกต่างในการรับรู้ ด้านสื่อเสียง ประชาชนที่มี อายุ อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อเสียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig} < 0.05$) ด้านสื่อบุคคล ประชาชนที่มี อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig} < 0.05$) ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้สื่อบุคคล

3. ปัจจัยที่มีผลกระทบสูงสุด คือ อาชีพและรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความแตกต่างในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทุกด้าน (สื่อลายลักษณ์อักษร สื่อภาพ สื่อเสียง และสื่อบุคคล) และรวมทุกด้าน ($\text{Sig} < 0.05$ ทุกรายการ) แสดงว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจและสถานภาพทางอาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ด้านสื่อบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ควรส่งเสริมบทบาทผู้นำชุมชน และ สมาชิกสภาเทศบาล (สท.) ให้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการส่งต่อข้อมูลข่าวสาร พร้อมจัดกิจกรรมพบประชาชนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมจุดแข็งของช่องทางที่ประชาชนรับรู้ได้ดีที่สุด

1.2 เนื่องจากการรับรู้ด้านสื่อเสียงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรพัฒนาและเพิ่มความถี่ของการประชาสัมพันธ์ผ่านหอกระจายข่าวและรถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ โดยเฉพาะสำหรับข้อมูลสำคัญและเร่งด่วน

1.3 เนื่องจากพบว่าอาชีพและรายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบสูงสุด ควรออกแบบช่องทางการสื่อสาร ที่หลากหลายเพื่อตอบสนองกลุ่มประชาชนที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและเทคโนโลยี เช่น จัดทำแผ่นพับที่กระชับ เข้าใจง่าย และส่งถึงบ้านโดยตรง รวมถึงติดตั้งจอประชาสัมพันธ์ในจุดชุมชนสำคัญ

1.4 เนื่องจากเพศมีผลต่อการรับรู้ด้านสื่อภาพ ควรพัฒนาอินโฟกราฟิกและสื่อภาพที่ดึงดูดใจกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างหลากหลาย ทั้งบนเฟซบุ๊กและแอปพลิเคชันไลน์ โดยอัปเดตเนื้อหาอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านแบบสอบถามหรือแบบฟอร์ม ออนไลน์ เพื่อพัฒนาแนวทางการสื่อสารให้ตรงกับความต้องการของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยการศึกษาในชุมชนเดียวอาจไม่สะท้อนภาพรวมของเขตเทศบาลตำบลบางสีทองทั้งหมด การขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหลายหมู่บ้านจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและมีนัยทางสถิติมากขึ้น

2.2 ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยเสริมการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเข้าใจมุมมองและพฤติกรรมเชิงลึกของประชาชน

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการสื่อสาร โดยอาจมีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของแต่ละช่องทางสื่อ เช่น เฟซบุ๊ก vs เสียงตามสาย เพื่อระบุช่องทางที่คุ้มค่าและเข้าถึงได้มากที่สุด

2.4 ควรวิเคราะห์ผลกระทบจากการสื่อสาร โดยศึกษาว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารนำไปสู่พฤติกรรม การเข้าถึงบริการจริงหรือไม่ เพื่อเชื่อมโยงการรับรู้กับพฤติกรรม

เอกสารอ้างอิง

ชนิดาภา ลีคำงาม. (2564). อิทธิพลของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

ชาญวิสุทธิ์ ตันมณี และพร้อมพล สัมพันธ์โน. (2564). กฎหมายปกครองกับการดำเนินนโยบายบริการสาธารณะ. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 10(1), 257–268.

เทพนรินทร์ ทองสัมฤทธิ์. (2562). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของเทศบาลตำบลไม้เรียง อำเภอนาวัง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 4(2), 1–15.

เทศบาลตำบลบางสีทอง. (2568). รายงานสถิติจำนวนประชากรและผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่หมู่บ้านพุกขาวิลเลจ 22. นนทบุรี: กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน เทศบาลตำบลบางสีทอง.

- ศรินทิพย์ อรุณสวัสดิ์ฤกษ์, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และวราพร ดำรงค์กุลสมบัติ. (2564). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกร่าง อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 11(4), 732–745.
- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ. (2565). คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- อารยา สมสวย, อีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน และธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์. (2567). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำบริการสาธารณะเทศบาลเมืองบางคูวัด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 6(2), 37-48.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Quality of Work Life and Organizational Commitment of Administrative Officer, Office of Secretary, Office of the Attorney General

Chokpiwat Lertsurasi^{1*} Kasame Manasakorn² Phumiphat Rattanaprapha³
and Taweesak Maiprayoon³

¹Master of Public Administration Program, Southeast Asia University, Thailand

²Southeast Asia University, Thailand

³Independent Researcher, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Chokpiwat.ler@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to study: 1) the quality of life at work of administrative officials, 2) the level of organizational commitment of administrative officials, and 3) the relationship between quality of life at work and organizational commitment under the Office of the Secretary-General of the Office of the Attorney General. This study is quantitative research using a questionnaire as the main instrument. The population consists of 429 administrative officials under the Office of the Secretary-General of the Office of the Attorney General. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula, resulting in 207 individuals, and data was collected using convenience sampling. The research instrument was validated for content validity, with an average IOC of 0.96 and a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.95. Data analysis utilized descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including Pearson correlation coefficient analysis. The research findings revealed that: 1) the overall quality of life at work was at a high level, with a mean of 4.07; 2) the overall organizational commitment was at the highest level, with a mean of 4.39; and 3) there was a strong positive relationship between quality of life at work and organizational commitment ($r = 0.695$), which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Quality of Working Life, Organizational Commitment, Office of the Attorney General

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

โชควิวัฒน์ เลิศสุรสิทธิ์^{1*} เกษม มานะสาคร² ภูมิภัทร รัตนประภา³ และ ทวีศักดิ์ ใหม่ประยูร³

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

³นักวิจัยอิสระ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: Chokpiwat.ler@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 429 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 207 คน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC เฉลี่ย = 0.96 และค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha = 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

© 2026 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

ปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชนต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับผลกระทบต่าง ๆ รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในองค์กร ผลประกอบการที่ลดลงและการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ รวมถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร (ปริญญา จันทรสว่าง, 2566) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัย รวมถึงได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย (วันดี บัวปรางค์, 2561)

องค์กรที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างความผูกพัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ประการสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงในงานและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร Steers (1977) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนผ่านความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันสูง ย่อมส่งผลให้ลดอัตราการลาออก เพิ่มผลผลิต และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงปัจจัยด้านสวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (วรินทร์ อินทมนะ, 2562)

ข้าราชการธุรการ (Administrative Officials) ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านธุรการ งานสนับสนุน และงานบริหารจัดการภายในองค์กร มีบทบาทสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัจจุบันมีจำนวน 429 คน

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 429 คน (สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวน 207 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผ่านการส่งแบบสอบถามออนไลน์ทาง Google Forms ผ่านกลุ่มไลน์ของสำนักงานเลขาธิการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ (Check-List)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของ Walton (1973)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านตามแนวคิดของ Steers (1977)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 2 และ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale 5)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ: ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC เฉลี่ย = 0.96 (ช่วง 0.6–1.0) และค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha = 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ข้าราชการธุรการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

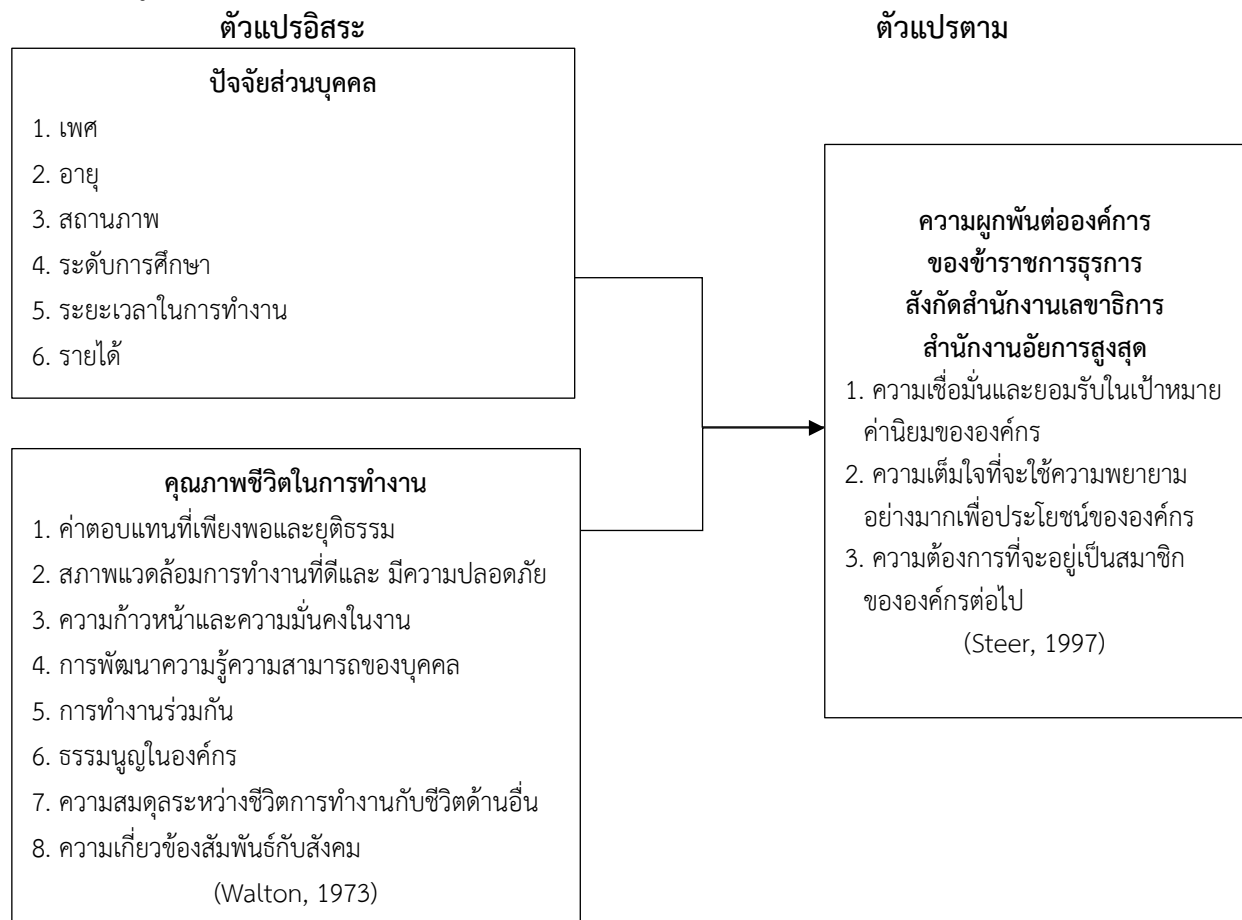
ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms และทำหนังสือขออนุญาตผู้บังคับบัญชา ส่งลิงค์แบบสอบถามผ่านกลุ่มไลน์สำนักงานเลขาธิการ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ พบว่า สมบูรณ์ครบถ้วน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Pearson Correlation Coefficient เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) และความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977) มาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.1) อายุ 31–40 ปี (ร้อยละ 62.9) สถานภาพโสด (ร้อยละ 54.8) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70) ระยะเวลาทำงาน 1–3 ปี (ร้อยละ 51.4) รายได้ 20,001–30,000 บาท (ร้อยละ 54.8)

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (n = 207)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.98	0.75	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความปลอดภัย	4.01	0.63	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.29	0.48	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	4.09	0.63	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.21	0.51	มากที่สุด
6. ด้านธรรมณูญในองค์กร	4.08	0.57	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.87	0.66	มาก
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.03	0.54	มาก
รวม	4.07	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.29$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 3.87$)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร (n = 207)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	4.36	0.50	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.46	0.48	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	4.35	0.67	มากที่สุด
รวม	4.39	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.46$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	r	Sig.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.330**	0.000	ต่ำ
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	0.562**	0.000	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.564**	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	0.656**	0.000	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานร่วมกัน	0.541**	0.000	ปานกลาง
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.555**	0.000	สูง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.472**	0.000	ปานกลาง
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.366**	0.000	ต่ำ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.695**	0.000	สูง

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับสูง ($r = 0.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.656$)

อภิปรายผล

ภาพรวมผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) และทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.695$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างตำแหน่งชัดเจนและมีระบบคุณธรรม สอดคล้องกับ หนึ่งฤทัย ยอดศรี และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม (2569) ที่พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับ ปริญญา จันทร์สว่าง (2566) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศ ชัยบาดาล อำเภอลำลูกกา จังหวัดลพบุรีในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ซึ่งอาจเป็นเพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรสำคัญในกระบวนการยุติธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนผ่านความเชื่อมั่น ความทุ่มเท และความต้องการคงอยู่ในองค์กร และยังสอดคล้องกับ ขวัญชนก ศรีคำนวล และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม (2568) ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกาอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทศนีย์ ปวรวรรณ และคณะ (2567) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.695$) โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์สูงสุด

($r = 0.656$) ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนา สนับสนุนการเรียนรู้ และสร้างโอกาสก้าวหน้า ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและต้องการตอบแทนองค์กร สอดคล้องกับ กลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม (2565) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการธุรการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้รับการประเมินสูงสุด ขณะที่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้คะแนนต่ำที่สุด ประการที่สอง ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.695$, $p < 0.01$) โดยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์สูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เนื่องจากด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้คะแนนต่ำสุด สำนักงานอัยการสูงสุดควรกำหนดนโยบาย Work-Life Balance อย่างชัดเจน เช่น กำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม จัดระบบลาพักผ่อนที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ

1.2 เนื่องจากด้านค่าตอบแทนได้คะแนนต่ำรองลงมา ควรทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน และสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ รวมถึงพิจารณาเพิ่มเงินประจำตำแหน่งหรือสวัสดิการพิเศษสำหรับข้าราชการธุรการ

2. ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

2.1 เนื่องจากด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ($r = 0.656$) ควรจัดโครงการพัฒนาทักษะและศักยภาพข้าราชการธุรการอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมด้านดิจิทัล การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ และสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2 เนื่องจากด้านการทำงานร่วมกันได้คะแนนในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$) ควรรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

3.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมสำนักงานอัยการทั่วประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3.3 ควรใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16(2), 29-43.
- ขวัญชนก ศรีคำนวล และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2568). ความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสายยุติธรรมและบุคลากรในศาลฎีกา. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 7(1), 497-510.
- ทัศนีย์ ปวรวรรณ, ศุภพัชรพิมล สิมลี และศรีรัฐ โกวงศ์. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 6(3), 295-306.
- ปริญญญา จันทรวงศ์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอย้ายบาดาล จังหวัดลพบุรี (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- วันดี บัวปรำรงค์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดสระบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วีรินทร์ อินทมะโน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). ประวัติความเป็นมา.สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>.
- หนึ่งฤทัย ยอดศรี และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2569). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 8(1), 151-168.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Sloan Management Review, 15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Academic Leadership of Primary School Administrators in Tak Province

Jaruwon Gansub^{1*} and Suphaphon Kittiratchadanon¹

¹Faculty of Education, Northern College, Thailand

*Corresponding author. E-mail: jaruwan.gan@northern.ac.th

ABSTRACT

This study aims to investigate 1) the level of academic leadership and 2) the relationship between academic leadership and the effectiveness of academic administration among primary school administrators in Tak Province. The sample consists of 274 teachers from primary schools in Tak Province under the Office of Basic Education Commission, Tak Area 1. This research is quantitative, using a questionnaire as the research instrument. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation analysis using Pearson's correlation coefficient. The research findings revealed that 1) the overall academic leadership of primary school administrators was at a high level, with the average values ranked from highest to lowest as follows: promoting an academic atmosphere, promoting teaching management, setting goals and missions, and providing professional development, respectively. 2) The correlation coefficient between academic leadership and the effectiveness of academic administration among school administrators found that one variable of academic leadership, namely promoting an academic atmosphere, was significantly related to the effectiveness of academic administration at the .05 level ($r = .15$).

Keywords: Academic Leadership, Academic Administration, Administrators

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก

จารุวรรณ แก่นทรัพย์^{1*} และ สุภาภรณ์ กิตติธัญญานนท์¹

¹คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: jaruwan.gan@northern.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 274 คน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ และด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการจำนวน 1 ตัวแปร คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .15$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหาร

© 2026 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลายและรวดเร็วในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา และด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ทำให้การสื่อสารด้วยข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้โลกเหมือนไร้พรมแดน ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการพึ่งตนเอง และการแข่งขันจากข้อมูลข่าวสารที่มีอย่างหลากหลาย สามารถแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการแข่งขันที่รุนแรงของภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันส่งผลกระทบโดยตรงต่อการอยู่รอดในองค์กร หากองค์กรใดสามารถยืนหยัดอยู่ได้ องค์กรนั้นจะต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถ ในอันที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระณัฐภูมิ พันทะลี, 2563)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่จะทำให้เด็กไทยมีผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานสูงขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา การที่สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำพาคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (กาญจนา สุระคำ, 2562) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ

ในการจัดการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากร และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของหลักสูตร (พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ, 2561)

ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไป เพราะองค์กรโดยทั่วไปนั้นจะมีจุดมุ่งหมายและพันธกิจที่ไม่ซับซ้อนเท่ากับองค์กรทางการศึกษา สำหรับองค์กรทางการศึกษานั้นนอกจากจะมีจุดมุ่งหมายและพันธกิจเหมือนองค์กรทั่วไปแล้ว องค์กรทางการศึกษาหรือสถานศึกษานั้นต้องมีเป้าหมายหลักคือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายทั้งสองประการนี้ เพื่อทำให้องค์กรบรรลุทั้งเป้าหมายของการบริหารองค์กรและบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การบรรลุถึงคุณภาพของนักเรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองว่า มีอยู่อย่างใดบ้าง มีจุดแข็ง จุดอ่อน และจุดที่ควรพัฒนาอย่างไร ซึ่งคุณสมบัติข้อแรกๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรตรวจสอบตนเองก็คือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ ความสามารถหยั่งรู้ถึงก้าวต่อ ๆ ไปของสถานศึกษานั้น ถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้บริหาร เมื่อสามารถสร้างภาพอนาคตได้ชัดเจนแล้ว ต้องนำสู่การเผยแพร่แก่คณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับ หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนก็เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นภาพอนาคตที่พึงประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษา จึงจะมีผลทำให้ทุกคนรวมพลังเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ขณะเดียวกันก็อาจจะนำวิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติด้วยตนเอง งานวิจัยหลายเรื่องในปัจจุบันต่างยืนยันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความชัดเจนและมุ่งมั่นอนาคต มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นนักพัฒนาอยู่เสมอ และเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ประสิทธิ์ ไชยศรี, 2567)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษาของจังหวัดตาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-net) ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับชาติ มีโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา) มากกว่าร้อยละ 50 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่สามารถใช้ได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์มีภูเขาสูง มีพื้นที่ห่างไกล มีความหลากหลายชาติพันธุ์ และใช้ภาษาถิ่นในการสื่อสาร (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก, 2567) ส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก มีปัญหาในการติดต่อสื่อสาร การส่งงานบางเรื่องมีความล่าช้า การคมนาคมไม่สะดวก การติดต่อสื่อสารด้วยระบบเทคโนโลยี ยังทำได้ค่อนข้างจำกัด สภาพความพร้อมของเครื่องมือในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันทั้งจำนวนและความทันสมัย ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานวิชาการ และอุปสรรคการบริหารจัดการในสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดมุมมองด้านการแก้ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านบริหารทางวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สหสัมพันธ์ (Quantitative Correlational Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 932 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 จำนวน 274 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	318	34.12	93
โรงเรียนขนาดกลาง	401	43.03	118
โรงเรียนขนาดใหญ่	213	22.85	63
รวม	932	100.00	274

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการ และแบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในฐานะผู้รับรูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครู จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ 2) ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และ 4) ด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 4) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale)

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา

3.2 มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 คน

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด กำแพงเพชร จำนวน 30 คน โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .891

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และให้ทางโรงเรียนเก็บ รวบรวมข้อมูลส่งกลับภายใน 15 วัน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ครบถ้วน จำนวน 274 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

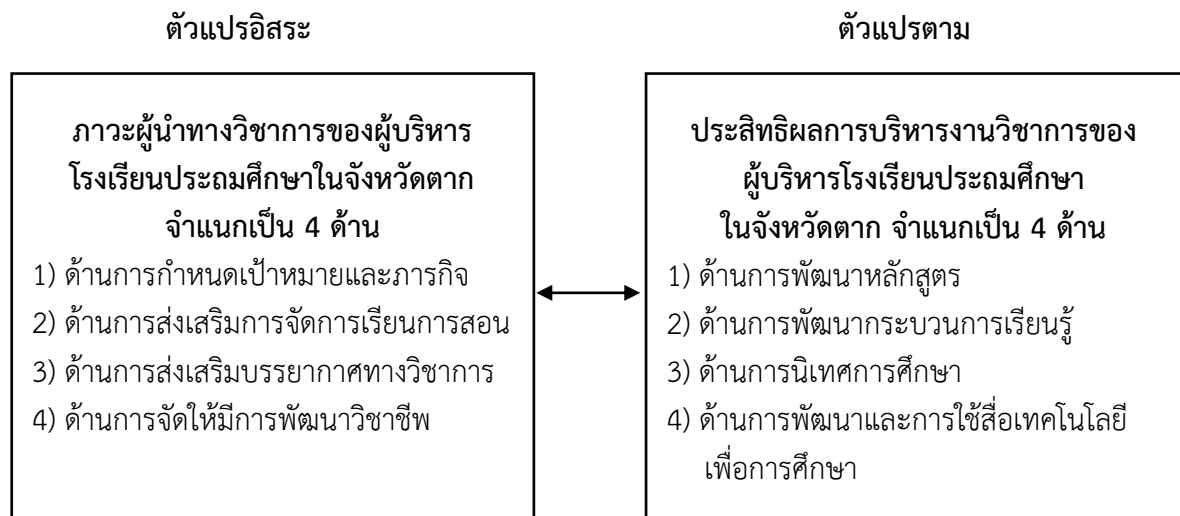
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดำเนินการดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย วุฒิการศึกษา และขนาด โรงเรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตากโดยรวม และรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' s product-moment correlation coefficient)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ และด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ	4.12	0.56	มาก
2. ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.51	มาก
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.31	0.49	มาก
4. ด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.05	0.58	มาก
รวม	4.19	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.49$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.51$) ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.56$) และด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการและตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปร	Y	X1	X2	X3	X4
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Y)	1.00				
ภาวะผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ (X1)	.02	1.00			
ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน (X2)	.11	.18*	1.00		
ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X3)	.15*	.22	.21*	1.00	
ภาวะผู้นำด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X4)	.08	.16*	.18*	.23*	1.00

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (X4) กับด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X3) ($r = .23$) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .15$) ทั้งนี้แม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นี้ อยู่ในระดับต่ำ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ และด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ สอดคล้องกับ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) และ ฉัตรชัย จันทา (2563) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และยังสอดคล้องกับ นฤมล ดวงพิมพ์ และยุทธศาสตร์ กงเพชร (2568) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวพร จิมขุนทด และอาคม อึ้งพวง (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ จุฑารัตน์ นิรันดร์ และคณะ (2567) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ นิรมล แก้วศรี และกฤตภูมิ กิตติฐานัส (2567) ที่พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพูดคุยและสะท้อนพฤติกรรมกับครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น

10 ค่า มีค่าบวกทั้ง 10 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง .02 ถึง .23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพและด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($r = .23$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการกำหนดเป้าหมายและภารกิจ ($r = .16$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 1 ตัวแปร คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .15$) จะเห็นว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .15$) อย่างไรก็ตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นี้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งบ่งชี้ว่ายังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการนอกเหนือจากภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับ กัญญ์วรา เครื่องพาที (2556) ที่พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับ โกวิท บุญด้วง และคณะ (2564) พบว่า ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษาเป็นหนึ่งในมิติสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ดวงพิมพ์ และยุทธศาสตร์ กงเพชร (2568) ที่พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบว่า สมมติฐานการวิจัยได้รับการสนับสนุนบางส่วน กล่าวคือ จากตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 4 ด้าน มีเพียง 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($r = .15$) แม้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะอยู่ในระดับต่ำ แต่ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาการเป็นมิติที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำทางวิชาการในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดตาก คุณูปการสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ คือการให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในพื้นที่ห่างไกลที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนในพื้นที่ลักษณะเดียวกันได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เป็นมิติของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมากที่สุด หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรจัดโครงการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นทักษะการสร้างและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน การกำหนดแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการศึกษา

2.2 เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับต่ำ ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เช่น การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป รวมถึงบริบทเฉพาะของโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลและพื้นที่ชายแดน เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะในมิติด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เครืองพาที. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- โกวิท บุญด้วง, กฤษณะ ดาราเรือง และสมศักดิ์ สุภีรักษ์. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(3), 125–136.
- จุฑารัตน์ นรินทร์, พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และประพจน์ แยมทิม. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(2), 553-562.
- ฉัตรชัย จันทา. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครพนม. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชวพร จิมขุนทด และอาคม อังพวง. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(3), 383-396.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- นฤมล ดวงพิมพ์ และยุทธศาสตร์ กงเพชร. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 7(2), 273-282.
- นิรมล แก้วศรี และกฤตภูมิ กิตติฐานัส. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(2), 433-446.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2567). บทบาทของผู้นำทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(3), 1088–1102.
- พระณัฐวุฒิ พันทะลี. (2563). การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตกลุ่มแม่น้ำโขง, 3(2), 44–55.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (2568). ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (สายงานการสอน). สืบค้นจาก <https://personnel.takesa1.go.th/2-2568.pdf>.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ตาก: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

The Emotional Intelligence of School Administrators Affecting the Performance Effectiveness of Teachers under the Angthong Primary Educational Service Area Office

Kwanjai Meevara^{1*} and Pornthep Ruphan¹

¹Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: kwanjai260225@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the emotional intelligence of school administrators, 2) study the performance effectiveness of teachers, 3) examine the relationship between the emotional intelligence of school administrators and the performance effectiveness of teachers, and 4) examine the emotional intelligence of school administrators affecting the performance effectiveness of teachers under the Angthong Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 92 school administrators under the Angthong Primary Educational Service Area Office, obtained through stratified random sampling. The research instruments consisted of two rating scales: (1) the emotional intelligence of school administrators scale with a reliability coefficient of 0.94, and (2) the teachers' performance effectiveness scale with a reliability coefficient of 0.90. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results revealed that: 1) the emotional intelligence of school administrators, overall, was at a high level; 2) the performance effectiveness of teachers, overall, was at a high level; 3) the emotional intelligence of school administrators, overall, had a positive relationship with the performance effectiveness of teachers, overall, at a relatively high level with statistical significance at the .01 level; and 4) the emotional intelligence of school administrators affecting the performance effectiveness of teachers, overall, was statistically significant at the .05 level. The predictive variables included the ability to know and motivate oneself, the ability to take responsibility for decision-making and problem-solving, the ability to empathize with others, the ability to maintain relationships with others, and the ability to control one's emotions and desires. These variables together predicted the performance effectiveness of teachers at 61.8 percent.

Keywords: Emotional Intelligence, Performance Effectiveness, Teachers

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ขวัญใจ มีวรา^{1*} และ พรเทพ รุ่งแผน¹

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: kwanjai260225@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และ 4) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 92 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ แล้วสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 และแบบวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ความสามารถในการรับผิดชอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง โดยรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 61.8

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงานของครู

บทนำ

การปฏิบัติงานของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศในอนาคต อีกทั้งยังส่งผลต่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา เนื่องจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเต็มความสามารถจะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาและได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูจึงสะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ (ภูวนน ถามูลแสน, 2567)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากช่วยสะท้อนระดับความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ของครูและเป็นกลไกสำคัญในการติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นการพิจารณาทั้งด้านการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และการปฏิบัติตามวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่า ครูบางส่วนยังไม่สามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเกิดจากภาระงานที่มาก ขาดแรงจูงใจ และการสนับสนุน จากผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจาก มีบทบาทในการกำหนดทิศทาง สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู (แก้วนภา พิมพ์า, 2564) โดยเฉพาะความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถ ควบคุมอารมณ์ของตนเอง เข้าใจผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อ ความร่วมมือภายในองค์กร (Goleman, 1998) โดยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษานี้เป็นปัจจัย สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ วิมล พลทะอินทร์ (2562) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ จรรยา คำดี (2564) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา นอกจากนี้ สุริย์ฉาย ปัญญายศ และธดา สิทธิธาดา (2566) ยังพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือ และพัฒนาบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม และส่งเสริมการจัด การศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังพบประเด็นที่ควรได้รับ การพัฒนา เช่น การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ภาระงานของครูที่มีจำนวนมาก และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในบางสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนในสังกัดมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะ ด้านการสร้างแรงจูงใจและการสร้างสัมพันธภาพ ซึ่งอาจส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2567)

จากความสำคัญและประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
4. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวนผู้บริหารทั้งสิ้น 119 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 92 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรโดยจำแนกตามอำเภอ แล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery method) กับกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น ได้แก่ 1) แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ โดยข้อความทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (positive items) และ 2) แบบวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ โดยข้อความทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (positive items)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบวัดทั้ง 2 ฉบับเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.60–1.00 ทุกข้อ จึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ 0.90 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีความสัมพันธ์กัน

3.2 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามส่งไปยังผู้บริหารของสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 92 ฉบับ พร้อมนัดหมายวันและเวลาการรับคืน ระหว่างวันที่ 16 สิงหาคม–14 ตุลาคม พ.ศ. 2568 และได้รับกลับคืนมาจำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

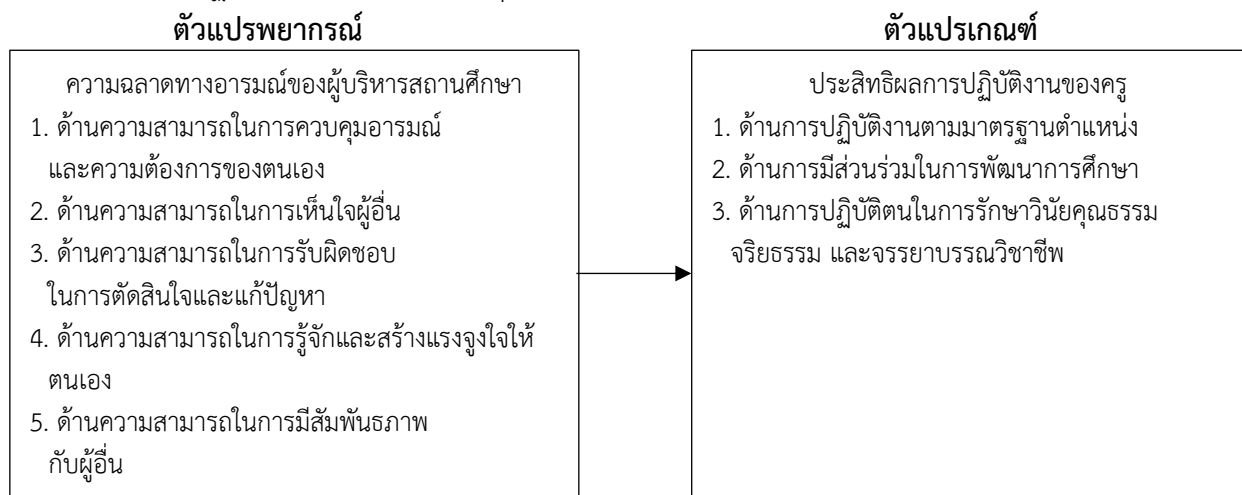
5.1 วิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

5.3 วิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์งานวิจัยของ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2563); กร ศิริโชควัฒนา (2561); สุภาวดี วุฒิรัตน์ (2561); กนกพร โพธิณณ์ (2562); จิรนนท์ จันทร์เจ็ก (2564); อนุพล สนมศรี (2565); ปวีณา บุศยรัตน์ (2565) และโยธิน สิงห์ไชย (2566) สรุปได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง 2) ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น 3) ความสามารถในการรับผิดชอบและการตัดสินใจและแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และ 5) ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และ 3) ด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.42) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.56) ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ในภาพรวม ($n = 92$)

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการ ของตนเอง	4.01	0.54	มาก	4
2. ด้านความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น	4.03	0.59	มาก	2
3. ด้านความสามารถในการรับผิดชอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.02	0.49	มาก	3
4. ด้านความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	3.98	0.56	มาก	5
5. ด้านความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	4.08	0.57	มาก	1
ภาพรวม	4.02	0.42	มาก	

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อ่างทอง แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อ่างทอง ในภาพรวม ($n = 92$)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	4.13	0.36	มาก	1
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	4.09	0.35	มาก	3
3. ด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.11	0.33	มาก	2
ภาพรวม	4.11	0.30	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.30) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.35)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ($n = 92$)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y
X_1	1									
X_2	.52**	1								
X_3	.46**	.49**	1							
X_4	.43**	.44**	.43**	1						
X_5	.46**	.51**	.42**	.47**	1					
X	.76**	.79**	.72**	.74**	.76**	1				
Y_1	.40**	.59**	.50**	.58**	.46**	.67**	1			
Y_2	.58**	.51**	.48**	.51**	.51**	.68**	.63**	1		
Y_3	.52**	.50**	.49**	.48**	.57**	.68**	.65**	.57**	1	
Y	.58**	.62**	.57**	.60**	.59**	.79**	.89**	.85**	.85**	1

หมายเหตุ: X_1 = ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง, X_2 = ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น, X_3 = ความสามารถในการรับผิดชอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา, X_4 = ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง, X_5 = ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น, X = ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, Y_1 = ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง, Y_2 = ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา, Y_3 = ด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ, Y = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

จากตารางที่ 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา (Y_2) ($r = .68$) และด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_3) ($r = .68$) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง (Y_1) ($r = .67$)

4. ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ($n = 92$)

ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม (Y)				
	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.84	0.20		9.29	0.00*
ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง (X_1)	0.10	0.05	0.17	2.07	0.04*
ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น (X_2)	0.11	0.04	0.22	2.52	0.01*
ความสามารถในการรับผิดชอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (X_3)	0.12	0.05	0.19	2.33	0.02*
ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (X_4)	0.14	0.04	0.26	3.16	0.00*
ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (X_5)	0.10	0.04	0.20	2.38	0.02*
$R = 0.786$ $R^2 = 0.618$ $F = 27.841$ $p = 0.000^*$					

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ($B = 0.14$, $\beta = 0.26$) ความสามารถในการรับผิดชอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ($B = 0.12$, $\beta = 0.19$) ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ($B = 0.11$, $\beta = 0.22$) ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ($B = 0.10$, $\beta = 0.20$) และความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ($B = 0.10$, $\beta = 0.17$) โดยรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 61.8

อภิปรายผล

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องทำงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างใกล้ชิด จึงจำเป็นต้องมีทักษะในการควบคุมอารมณ์ การเข้าใจผู้อื่น และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับ ญัฐิดา ไชยยศ (2568) และ มีชานี อุซึ้ง (2568) ที่พบว่า

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบกับระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สิริณัฐ วังษ์เวียน (2565) และเดชาวุฒิ อินเทพ (2566) ที่พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความเข้มแข็งของการบริหารจัดการสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์มาก มีแนวโน้มทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมากตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman, Boyatzis & McKee (2002) ที่เสนอว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ จรรยา คำดี (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูมีทิศทางเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับผลการวิจัยครั้งนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 61.8 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ฉาย ปัญญายศ (2566) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 29.2 ซึ่งแม้ค่าอำนาจการพยากรณ์จะแตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยก็มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ต่างอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และ 2 และยืนยันว่าความสามารถด้านอารมณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทโรงเรียนประถมศึกษาของไทยอยู่ในเกณฑ์ดี สิ่งที่ค้นพบที่สำคัญของการวิจัยนี้ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างสูง ($r = .79$) และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้ถึงร้อยละ 61.8 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่มีน้ำหนักสูงสุด คือ ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ($\beta = 0.26$) สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 และ 4 คุณูปการสำคัญของการวิจัยนี้คือการยืนยันเชิงประจักษ์ว่าการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นกลยุทธ์ที่มีนัยสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ควรพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัด โดยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ควรจัดโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านการควบคุมอารมณ์ การเห็นใจผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเสริมสร้างและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของครู

1.3 ครูควรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนเพิ่มบทบาทในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาทั้งในระดับโรงเรียนและชุมชน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เนื่องจากเป็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร โพธิณีย์. (2562). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กร ศิริโชควัฒนา. (2561). Super E.Q. ความสุข และความสำเร็จ สร้างได้ด้วยหัวใจ. กรุงเทพฯ: เก็ท ไอเดีย.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะของเยาวชน เรื่อง ผึกคิดแก้ปัญหาพัฒนา EQ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- แก้ววันภา พิมพ์า. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- จรรยา คำดี. (2564). ความสัมพันธ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- จิรนนท์ จันทรเจ็ก. (2564). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ณัฐธิดา ไชยยศ. (2568). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- เดชาวุฒิ อินเทพ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อำเภอยางชุมน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขมราฐ เขต 4. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ปวีณา บุศยรัตน์. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

- ภูวนน ถามูลแสน. (2567). ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- มีชานี อุเช็ง. (2568). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- โยธิน สิงห์ไชย. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสัทธิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- วิมล พลทะอินทร์. (2562). ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พ.ศ. 2566–2570. อ่างทอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.
- _____. (2568). ข้อมูลสารสนเทศ. อ่างทอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สิริณัฐ วงษ์เวียน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษา อำเภอไทรน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุริย์ฉาย ปัญญาศ และธดา สิทธิธาดา. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 24(2), 398–408.
- อนุพล สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Factors Affecting Public Participation in Development of Nongprue Municipality, Bang Lamung District, Chonburi Province

Saksit Terapornsatanont^{1*} Pon Putthanukorn² and Apinya Sartpradap²

¹Master of Public Administration Program, Southeast Asia University, Thailand

²Southeast Asia University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: sau6743810031@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to (1) examine the level of awareness regarding smart cities and the level of public participation in the transition to a smart city in Nong Prue Municipality. In addition, (2) it compares public participation in the transition to a smart city in Nong Prue Municipality based on personal factors. Furthermore, (3) it investigates the relationship between awareness of smart cities and public participation in the transition to a smart city in Nong Prue Municipality, Bang Lamung District, Chonburi Province. The sample consists of 398 residents aged 20 and over living in the Nong Prue Municipality area, selected proportionally according to the population of each zone and sampled conveniently. This research is quantitative in nature, utilizing a questionnaire as the research instrument with a 5-point Likert scale. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation analysis. The research findings indicate that (1) the overall level of awareness regarding smart cities is high, and the level of public participation in the transition to a smart city is also high. (2) The comparison of public participation shows that residents in Nong Prue Municipality, categorized by personal factors, exhibit statistically significant differences in their level of participation in the transition to a smart city at the .05 level. (3) Smart city awareness was positively correlated with public participation in the transition to a smart city ($r = .308$, $p < .01$).

Keywords: Smart City, Public Participation, Public Awareness of Smart City, Personal Factors, Nongprue Municipality

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาความเป็นเมืองอัจฉริยะ ของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ศักดิ์สิทธิ์ ธีระพรสถานนท์^{1*} พันธ์ พุทธานุกรณ์² และ อภิญญา สาดประดับ²

¹รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: sau6743810031@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ จำนวน 398 คน โดยแบ่งสัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละโซนพื้นที่ แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนพบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะ ($r = .308$, $p < .01$)

คำสำคัญ: เมืองอัจฉริยะ, การมีส่วนร่วมของประชาชน, การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ, ปัจจัยส่วนบุคคล, เทศบาลเมืองหนองปรือ

บทนำ

สภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อน เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย การเคลื่อนตัวเข้าสู่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือ Industry 4.0 ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ทั้งด้านธุรกิจ การลงทุน และการใช้ชีวิต ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดศักยภาพสามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น รัฐบาลจึงได้มีการผลักดันนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” (Thailand 4.0) เพื่อใช้เป็นตัวแบบเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ Thailand 4.0 เป็นแบบจำลองเศรษฐกิจใหม่ที่มุ่งหมายเพื่อดึงประเทศไทยออกจาก “กับดักรายได้ปานกลาง” โดยการเปลี่ยนผ่านการผลิตไปสู่ผลิตภัณฑ์นวัตกรรม

ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยี/ความคิดสร้างสรรค์ และเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าเป็นการให้บริการ (Sagarik et al., 2018)

เมืองอัจฉริยะ (Smart City) หมายถึง เมืองที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาบูรณาการกับการบริหารจัดการเมืองในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ และส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมองค์ประกอบหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ เศรษฐกิจอัจฉริยะ การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ พลเมืองอัจฉริยะ และการดำรงชีวิตอัจฉริยะ รัฐบาลได้ผลักดันนโยบายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ให้เป็นวาระสำคัญแห่งชาติ โดยหน่วยงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (DEPA) ได้ขอจัดสรรงบประมาณ 5,935 ล้านบาท ในปีงบประมาณ 2024 เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2566)

เทศบาลเมืองหนองปรือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งอยู่ในเขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้มีนโยบายการขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะ (Nong Prue Smart City) โดยมีวิสัยทัศน์ “หนองปรือก้าวหน้า พัฒนา คู่ EEC” และดำเนินการใน 5 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ เศรษฐกิจอัจฉริยะ การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ พลเมืองอัจฉริยะ และการดำรงชีวิตอัจฉริยะ การขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากประชาชนเป็นสำคัญ (Malek et al., 2021)

องค์กรวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ภายในรัฐบาลสามารถจำกัดความสามารถในการให้ความสำคัญกับมุมมองของประชาชน ความยั่งยืนของการพัฒนาเมืองอัจฉริยะขึ้นอยู่กับความเท่าเทียมและการจัดลำดับความสำคัญที่ขับเคลื่อนโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก การดำเนินการเมืองอัจฉริยะแบบ “จากบนลงล่าง” มีความเสี่ยงในการขาดการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในท้องถิ่น ดังนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะให้มีประสิทธิภาพ (อัจฉริยะา ไชยนิล และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม, 2566) อย่างไรก็ตาม จากการสังเกตและการศึกษาเบื้องต้น พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในเทศบาลเมืองหนองปรือยังมีข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความเข้าใจในแนวคิดเมืองอัจฉริยะ ช่องทางการสื่อสารระหว่างเทศบาลกับประชาชนยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร โดยเฉพาะผู้สูงอายุ และกลุ่มที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามิติอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างที่สำคัญระหว่างนโยบายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะกับการมีส่วนร่วมภาคประชาชนที่เป็นรูปธรรม

จากการศึกษาที่ผ่านมา ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ โดยเฉพาะการศึกษาในบริบทของเมืองขนาดกลางในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากเมืองใหญ่หรือเมืองท่องเที่ยวหลัก การศึกษานี้มีความสำคัญในการเติมช่องว่างองค์ความรู้ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ และใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่เขตเทศบาลเมืองหนองปรือ จำนวน 64,419 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 398 คน โดยการใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้นและกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรแต่ละโซนพื้นที่ แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเป็นเมืองอัจฉริยะ จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะ จำนวน 12 ข้อ (ลบลายการแจกแจงรายละเอียดออกตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ) และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ โดยส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932)

เกณฑ์การประเมินผลเกี่ยวกับการรับรู้ความเป็นเมืองอัจฉริยะ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ใช้เกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถามผ่านการทดสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ≥ 0.96 และทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.943 แสดงว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ (Cronbach, 1990)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีส่วนร่วมในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือแตกต่างกัน

3.2 การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ทำหนังสือถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองปรือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ภายในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ โดยกำหนดจำนวนแบบสอบถามชุมชนละ 13 ชุด จำนวน 31 ชุมชน รวมทั้งสิ้น 403 ชุด

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ พบว่ามีฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 398 ฉบับ จากแบบสอบถามที่แจกออกไปทั้งหมด 403 ชุด จากนั้นทำการลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่และร้อยละ

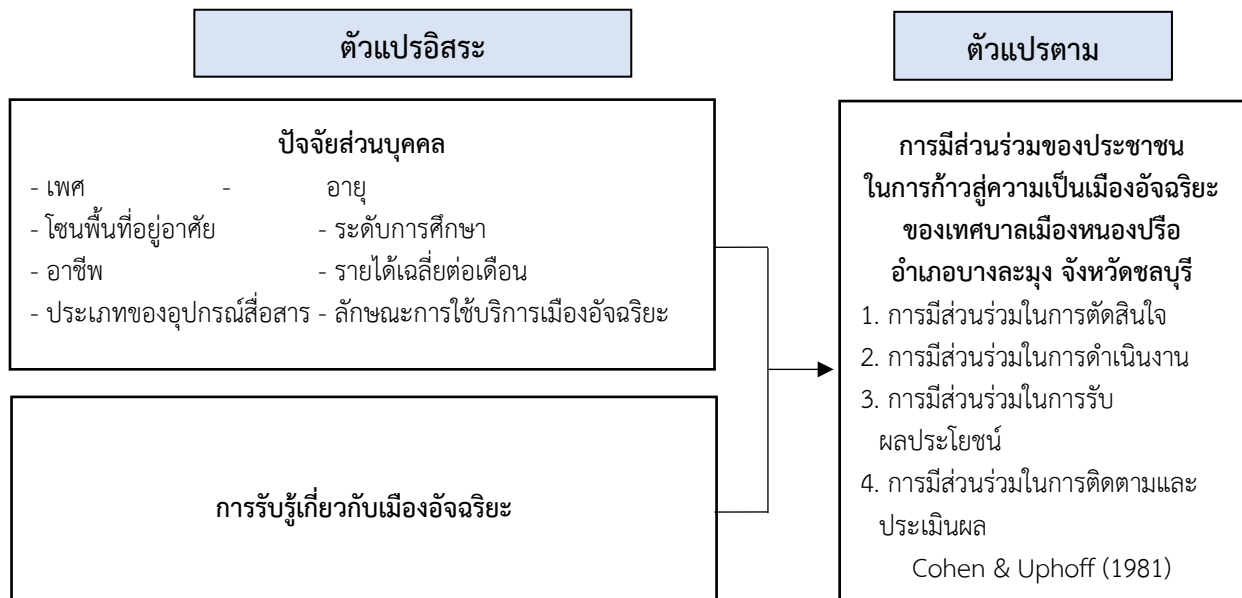
5.2 วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความเป็นเมืองอัจฉริยะและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม รวมถึงการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้นประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ โชนพื้นที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของอุปกรณ์สื่อสาร และลักษณะการใช้บริการเมืองอัจฉริยะ และ 2) การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดจาก วิทยา พยัคฆ์บุตร และเสรี ชัดเข้ม (2564) เรื่องการรับรู้ คือ การแปลความหมายของสิ่งเร้า ซึ่งการตอบสนองต่อสิ่งเร้าจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ค่านิยม ความคาดหวัง และปัจจัยอื่น ๆ ตัวแปรตามคือ การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ โดยอิงแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1977) ซึ่งกำหนดขั้นตอนของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.50 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 28.14 อาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 19.60 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.21 ประเภทของอุปกรณ์สื่อสาร Smartphone คิดเป็นร้อยละ 81.40 และลักษณะการใช้บริการเมืองอัจฉริยะที่พบมากที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) เช่น โครงการเทศบาลปลอดถังขยะ คิดเป็นร้อยละ 31.90

1. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะ

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ (n = 398)

การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะของประชาชน ในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ	3.70	0.69	มาก
รวม	3.70	0.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองหนองปรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.69)

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะ ของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.58	0.82	มาก
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.81	0.75	มาก
การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.83	0.71	มาก
การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล	3.86	0.77	มาก
รวม	3.77	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.83$) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.81$) และน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.58$)

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ (t/F)	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	t-test	4.99	0.000*	แตกต่างกัน
อายุ	One-Way ANOVA	4.38	0.000*	แตกต่างกัน
โซนพื้นที่อยู่อาศัย	One-Way ANOVA	11.96	0.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	One-Way ANOVA	3.80	0.000*	แตกต่างกัน
อาชีพ	One-Way ANOVA	5.59	0.000*	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One-Way ANOVA	5.67	0.000*	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ โซนพื้นที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ	การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ	การมีส่วนร่วมของประชาชน
การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ	1	.308**
การมีส่วนร่วมของประชาชน	-	1

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .308 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า เมื่อประชาชนมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะสูงขึ้น จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะเพิ่มขึ้นตาม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน จากการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบาย “Nong Prue Smart City” ที่เทศบาลเร่งขับเคลื่อนภายใต้กรอบการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนในพื้นที่ตระหนักถึงทิศทางการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Malek et al. (2021) ที่พบว่าการเป็นเมืองอัจฉริยะที่ประสบความสำเร็จต้องมุ่งเน้นที่การสร้างความเป็นพลเมืองที่ครอบคลุม (Inclusive Citizenship) เมื่อประชาชนมีความเข้าใจในแนวคิดและประโยชน์ของเมืองอัจฉริยะ จะส่งผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้น

และสอดคล้องกับ วันวิสา นวนไทย และศรีรัฐ โกวงศ์ (2568) ที่พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง (ปริญญาตรีขึ้นไป) มีระดับการมีส่วนร่วมมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากมีทักษะความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Literacy) และสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ได้ดีกว่า นอกจากนี้ กลุ่มวัยทำงาน (อายุ 31-40 ปี) มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มผู้สูงอายุ (61 ปีขึ้นไป) ซึ่งมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีและบริการดิจิทัล ส่วนด้านรายได้พบว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงมีส่วนร่วมมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มนี้ได้รับประโยชน์จากบริการเมืองอัจฉริยะโดยตรงและมีกำลังและเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา พยัคฆนตร และ เสรี ชัดเข้ม (2564) ที่พบว่า การตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือนโยบายสาธารณะจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์เดิม ค่านิยม และบริบททางสังคม และสอดคล้องกับ วันวิสา นวนไทย และศรีรัฐ โกวงศ์ (2568) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะกับการมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ($r = .308, p < .01$) กล่าวคือ เมื่อประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดและเป้าหมายของเมืองอัจฉริยะมากขึ้น จะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องช่วยลดความไม่แน่นอนและสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน เปลี่ยนสถานะจาก “ผู้รับบริการ” ไปสู่ “หุ้นส่วนการพัฒนา” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1977) และผลการศึกษาของ อัญญนันต์ โรจน์ธวินต์ (2565) ที่พบว่า การสื่อสารและการรับรู้ที่ถูกต้องและทั่วถึงเป็นตัวแปรสำคัญที่กระตุ้นให้อัตราการมีส่วนร่วมของพลเมืองเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ วันวิสา นวนไทย และศรีรัฐ โกวงศ์ (2568) ที่พบว่า ช่องทางการรับรู้ เช่น การรับข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์สูงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การเพิ่มช่องทางการสื่อสารและการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทของตนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นอาจเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะของเทศบาลเมืองหนองปรือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยด้านการมีส่วนร่วมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และต่ำสุดคือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ฐานพื้นที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับการมีส่วนร่วมในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการก้าวสู่เมืองอัจฉริยะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วม เทศบาลเมืองหนองปรือควรพัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อเสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดเมืองอัจฉริยะให้ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม โดยเน้นการสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์และผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การยกระดับคุณภาพชีวิตและความสะดวกในการเข้าถึงบริการสาธารณะ

1.2 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เทศบาลควรจัดให้มีเวทีประชาคม เวทีรับฟังความคิดเห็น และช่องทางออนไลน์สำหรับให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

1.3 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้สูงอายุ (61 ปีขึ้นไป) มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยกว่ากลุ่มอื่น เทศบาลควรจัดกิจกรรมหรือโครงการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้สูงอายุโดยเฉพาะ เพื่อลดช่องว่างการเข้าถึงบริการเมืองอัจฉริยะ และกระตุ้นให้กลุ่มนี้มีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น

1.4 เนื่องจากลักษณะการใช้บริการเมืองอัจฉริยะที่พบมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ เทศบาลควรใช้โครงการนี้เป็นจุดเชื่อมโยงต่อการขยายการมีส่วนร่วมของประชาชนไปยังมิติอื่น ๆ ของเมืองอัจฉริยะ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนมุมมองและประสบการณ์ของประชาชนได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายของภาครัฐ เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลเมืองหนองปรือกับเมืองที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ เพื่อวิเคราะห์แนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- วันวิสา นวนไทย และศรีรัฐ โกวงศ์. (2568). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *Journal of Spatial Development and Policy*, 3(2), 69-82.
- วิทยา พยัคฆ์บุตร และเสรี ชัดแจ้ง. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(1), 143-160.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2566). เอกสารเผยแพร่ภาพรวมของดัชนีเมืองอัจฉริยะประเทศไทยประจำปี 2566. สืบค้นจาก <https://www.depa.or.th/th/smart-city-plan/Smart-City-Index>.
- อัจฉริยา ไชยนิล และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2566). ความคิดเห็นของประชาชนในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการพัฒนาเมืองอัจฉริยะกรุงเทพมหานคร. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์*, 6(3), 36-51.
- อัญลันต์ โรจน์ธวินต์. (2565). การบริหารจัดการเมืองสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) กรณีศึกษา: เทศบาลนครนครสวรรค์. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Cohen, J. M., & Up-hoff, N. (1977). *Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation*. New York: Cornell University.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Likert, R., (1932). The method of constructing an attitude scale. *Archives of Psychology*, 140, 44-53.

Malek, J. A., Lim, S. B., & Yigitcanlar, T. (2021). Social inclusion indicators for building citizen-centric smart cities: A systematic literature review. *Sustainability*, 13(1), 376.

Sagarik, D., Chansukree, P., Cho, W., & Berman, E. (2018). E-government 4.0 in Thailand: The role of central agencies. *Information Polity*, 23(3), 343-353.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

The Factors Affecting the Working Efficiency of Personnel in Laem Chabang City Municipality, Chonburi Province

Sidas Raktumsangob^{1*} Pon Putthanukorn² and Phanarak Khantaseema²

¹Master of Public Administration Program, Southeast Asia University, Thailand

²Southeast Asia University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Sidarat.r@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of work performance efficiency, organizational internal factors, and work motivation; 2) compare opinions on the work performance efficiency of personnel classified by personal factors; and 3) examine the factors affecting the work performance efficiency of personnel under the municipality of Laem Chabang, Si Racha District, Chonburi Province. The sample size was determined using the Taro Yamane formula, resulting in 311 individuals. Data were collected using a 5-level assessment questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, t-test, F-test, ANOVA, and multiple regression analysis at a significance level of 0.05. The study results found that 1) overall, work performance efficiency, organizational internal factors, and work motivation were at a high level; 2) personal factors, including gender, age, type of personnel, length of employment, and monthly income, did not result in differences in work performance efficiency, but the level of education significantly affected the quality of work performance; 3) all seven organizational internal factors explained 51.5% of the variance in performance, with significant factors including capability ($\beta = 0.379$), organizational values ($\beta = 0.362$), and strategy ($\beta = 0.299$). The five work motivation factors explained 66.8% of the variance, with significant factors including work achievement, characteristics of creative work, and career advancement.

Keywords: Efficiency, Organization, Motivation

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ศิดารัต รักรธรรมสงบ^{1*} พันธ์ พุทธานุกรณ์² และ พรรณรักษ์ ชันทะสีมา²

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

²มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: Sidarat.r@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ได้จำนวน 311 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test, F-test, ANOVA และการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3) ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 7 ด้านอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพฯ ได้ร้อยละ 51.5 โดยปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความสามารถ ($\beta = 0.379$) ด้านค่านิยมของคนในองค์กร ($\beta = 0.362$) และด้านกลยุทธ์ ($\beta = 0.299$) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 66.8 โดยปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, องค์กร, แรงจูงใจ

© 2026 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) มีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562) ปัจจุบันมีเทศบาลทั้งสิ้น 2,474 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567) แบ่งออกเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

สำหรับเทศบาลนครแหลมฉบัง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งได้รับการยกฐานะมาจากเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 เป็นเทศบาลนครที่จัดตั้งเพื่อรองรับการเป็นเมืองท่าพาณิชย์หลักของประเทศไทย และเป็นเมืองอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่สำคัญ ภารกิจของเทศบาลนครแหลมฉบังมีความหลากหลายและซับซ้อน ครอบคลุมการให้บริการสาธารณะต่อพื้นที่รับผิดชอบเกือบทุกประเภท เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการเป็นเมืองท่าอุตสาหกรรมหลักของประเทศ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ

และขั้นตอนการปฏิบัติราชการที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เทศบาลนครแหลมฉบังมีความจำเป็นต้องรักษาและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2566)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,388 คน (เทศบาลนครแหลมฉบัง, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 311 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณตามแนวคิดของยามาเน (Yamane, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยสุ่มจากจำนวนบุคลากรแต่ละสังกัด เพื่อให้ได้จำนวนตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรและดัชนีชี้วัด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง

ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด
การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้			
คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด	
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก	
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง	
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย	
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด	

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ที่ต้องการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ต่อการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จ.ชลบุรี ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามชุดนี้ผ่านการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามจะถือว่าผ่านเกณฑ์คุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลจากการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องดังกล่าว พบว่า ทุกข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.67 ดังนั้นข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์คุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดลองกับบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พบว่า แบบสอบถามดังกล่าว มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.968 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

3. สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

3.1 บุคลากรที่สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จ.ชลบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอ สัตหีบ จ.ชลบุรี

3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จ.ชลบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิมากรอกลง Google Form

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีนครแหลมฉบัง เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จ.ชลบุรี ผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบรายละเอียดก่อนตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์กับบุคลากรเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จ.ชลบุรี

4.3 เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบ ความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

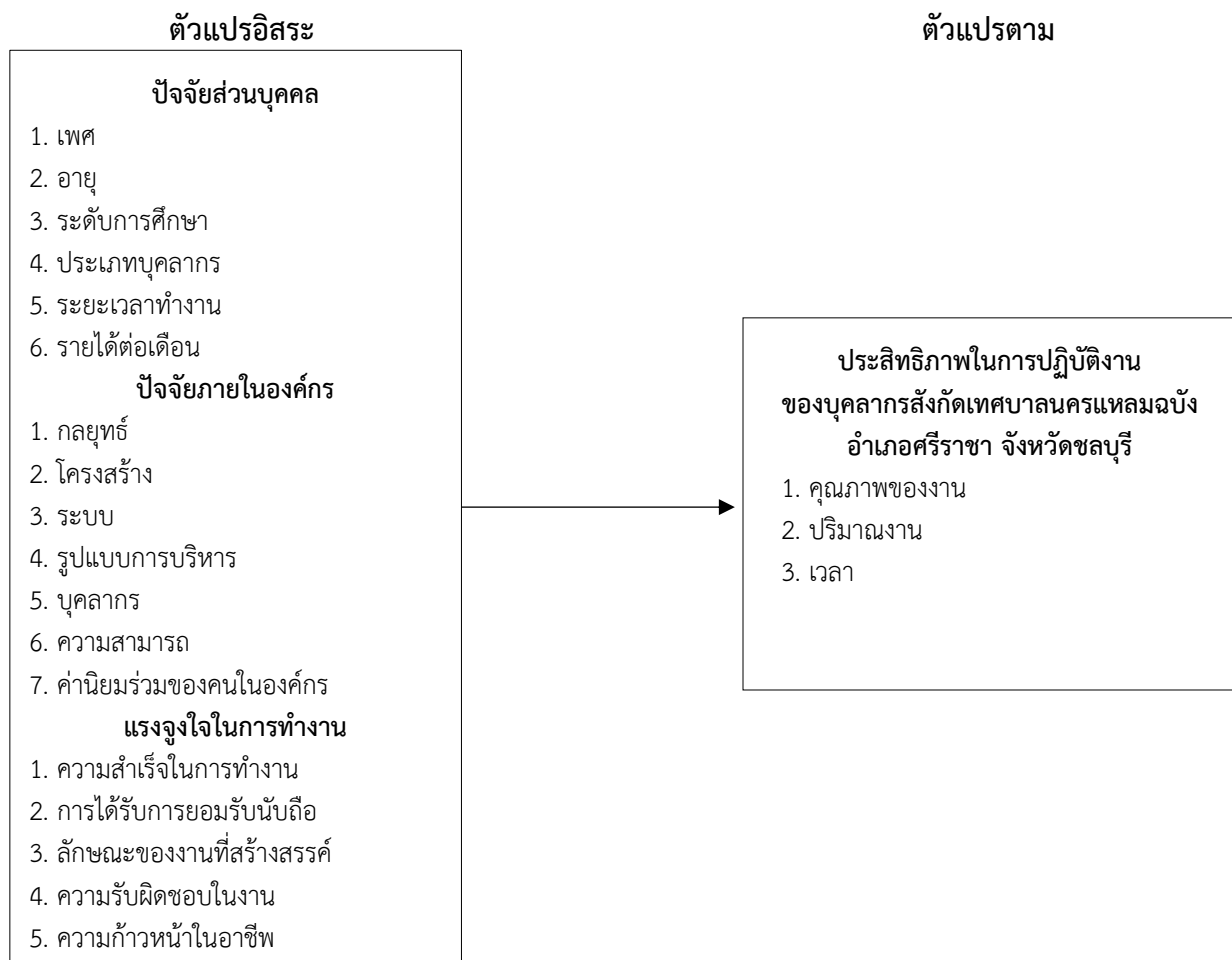
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างกันของตัวแปร 2 ตัวด้วย t-test การวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างมากกว่าสองกลุ่ม โดยการหาค่าเฉลี่ย F-test หากพบความแตกต่างจะต้องทำการเปรียบเทียบลักษณะรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการพยากรณ์ค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.38 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.15 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.95 ประเภทบุคลากร พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 46.95 รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.84 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.23

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

1.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครแหลมฉบัง		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านคุณภาพของงาน	4.07	0.67	มาก
2.	ด้านปริมาณงาน	4.03	0.68	มาก
3.	ด้านเวลา	4.06	0.66	มาก
รวม		4.05	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.06$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ด้านกลยุทธ์	3.88	0.69	มาก
2.	ด้านโครงสร้าง	3.91	0.67	มาก
3.	ด้านระบบ	3.81	0.66	มาก
4.	ด้านรูปแบบการบริหาร	3.97	0.66	มาก
5.	ด้านบุคลากร	3.82	0.66	มาก
6.	ด้านความสามารถ	3.92	0.65	มาก
7.	ด้านค่านิยมของคนในองค์กร	3.90	0.71	มาก
รวม		3.89	0.61	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถ

($\bar{X} = 3.92$) ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.91$) ด้านค่านิยมของคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.90$) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.92	0.68	มาก
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	0.73	มาก
3.	ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์	3.91	0.70	มาก
4.	ความรับผิดชอบในงาน	3.98	0.67	มาก
5.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.88	0.80	มาก
รวม		3.91	0.72	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.91$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่าง: ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนนั้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์หรือทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีความแตกต่าง: ระดับการศึกษา ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความแตกต่างนั้นจำกัดอยู่ใน ด้านคุณภาพของงาน เท่านั้น

ผลการวิเคราะห์เจาะลึกตามระดับการศึกษา (Post Hoc Analysis) ผลการวิเคราะห์เจาะจงรายคู่ (Post Hoc) ยืนยันว่า ระดับการศึกษามีผลกระทบต่อคุณภาพงานจริง โดยพบรูปแบบดังนี้ บุคลากรที่มีวุฒิด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพใน ด้านคุณภาพของงาน ต่ำกว่า บุคลากรในกลุ่มวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่า กลุ่มวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ความสามารถในการทำนาย (Adjusted R²)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R ²)
ปัจจัยภายใน (X1-1 ถึง X1-7)	.515 (ร้อยละ 51.5)

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยภายในทั้ง 7 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบาย หรือพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) ของบุคลากรได้ร้อยละ 51.5

ตารางที่ 5 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายใน	B	SE	β	t	Sig.	ผลการส่งผล
ด้านความสามารถ (X1-6)	0.412	0.089	0.379	4.629	0.003**	ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ
ด้านค่านิยมของคนในองค์กร (X1-7)	0.389	0.097	0.362	4.010	0.008**	ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ
ด้านกลยุทธ์ (X1-1)	0.321	0.075	0.299	4.280	0.005**	ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ
ด้านโครงสร้าง (X1-2)	-0.058	0.135	-0.056	-0.430	0.671	ไม่ส่งผล
ด้านระบบ (X1-3)	-0.034	0.128	-0.032	-0.266	0.786	ไม่ส่งผล
ด้านรูปแบบการบริหาร (X1-4)	0.031	0.104	0.031	0.298	0.761	ไม่ส่งผล
ด้านบุคลากร (X1-5)	-0.198	0.152	-0.190	-1.302	0.194	ไม่ส่งผล

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน เรียงตามลำดับอิทธิพล ได้แก่ ด้านความสามารถ ($\beta = 0.379$) ด้านค่านิยมของคนในองค์กร ($\beta = 0.362$) และด้านกลยุทธ์ ($\beta = 0.299$) ส่วนด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านบุคลากร ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.8 โดยปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรของเทศบาลนครแหลมฉบังมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในฐานะหน่วยงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษและเมืองท่าอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน นอกจากนี้การมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจนและการบังคับบัญชาที่เป็นลำดับชั้น ช่วยให้การประสานงานภายในองค์กร

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างสะดวก ทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและทันตามกรอบเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชีระสา อยู่โต (2565) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐธิดา หม้อทอง (2564) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2560) พบว่า ระดับความสำคัญด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ เทศบาลนครแหลมฉบังมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อกูลกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจและเห็นคุณค่าของตนเอง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรอย่างเต็มกำลัง โดยสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะเทศบาลนครแหลมฉบังมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับบุคลากรทุกคน ทำให้ไม่ว่าบุคลากรจะมีเพศ อายุ หรือพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน ก็ต้องปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานความคาดหวังเดียวกัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ยังช่วยลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันจนสามารถบรรลุระดับประสิทธิภาพงานที่ใกล้เคียงกันได้ โดยผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรี แซ่จิว (2561) พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมของคนในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะความสามารถของบุคลากร (Staff/Skills) เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการบริหารจัดการงานที่มีความซับซ้อนสูง

ในพื้นที่เมืองท่าที่ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลา ประกอบกับกลยุทธ์ของเทศบาลที่ชัดเจนทำให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายทิศทางขององค์กรได้เป็นอย่างดี และเมื่อผนวกกับค่านิยมของคนในองค์กร (Shared Values) ที่เน้นการบริการประชาชนและการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล จึงเป็นปัจจัยเชิงระบบ (McKinsey 7S) ที่ประสานพลังกัน ทำให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องทิศทาง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตัวแปรด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ สอดคล้องกับ กฤษณา แสงเนาวรัตน์ (2566) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ด้านความสามารถ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นเช่นนี้เพราะ ลักษณะงานของเทศบาลนครแหลมฉบังมีความท้าทายสูงจากการรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจ ทำให้บุคลากรที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานเกิดแรงขับเคลื่อนที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาให้ประชาชน เป็นสิ่งตอบแทนทางจิตใจที่สำคัญ (Intrinsic Motivation) ซึ่งช่วยเปลี่ยนภารกิจประจำให้เป็นงานที่น่าสนใจ ประกอบกับความชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและปรารถนาที่จะรักษามาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานของตนเองไว้ให้ดีที่สุดอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับ สาวิตรา สุวรรณ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงาน รวมถึงสอดคล้องกับ นันทนา ดิยะธนากุล (2564) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และสอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ คือ ด้านความสามารถ ด้านค่านิยมของคนในองค์กร และด้านกลยุทธ์ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านความสามารถ เทศบาลนครแหลมฉบังควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการคิดสร้างสรรค์ ผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม และส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมภายนอก

1.2 ด้านค่านิยมร่วม ควรสร้างและพัฒนาค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน

1.3 ด้านกลยุทธ์ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

1.4 ด้านแรงจูงใจ ควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร และสถานะเศรษฐกิจ เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการได้รับความยุติธรรมในองค์กร ด้านทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นอีกองค์ประกอบในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง มากที่สุด เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กฤษณา แสงเนาวรัตน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ณัฐธิดา หม้อทอง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).

ณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง และพงศ์วัช จันทบุลย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 11(25), 107–118.

เทศบาลนครแหลมฉบัง. (2566). ข้อมูลทั่วไปเทศบาลนครแหลมฉบัง. สืบค้นจาก <https://www.laemchabang.go.th>.

- _____. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครแหลมฉบัง. ชลบุรี: กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครแหลมฉบัง.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นันทนา ดิยะธนากุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรี แซ่จิ้ว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(1), 95-121.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

The Impact of the COVID-19 Pandemic on Small and Medium Enterprise (SME) Management: A Case Study of Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province

Witchan Junlarick^{1*} Nititsat Nitisatyothin² Kriangsak Sangjun²
Warawararat Thongchuea² and Phuchit Srijarone²

¹Phitsanulok University, Thailand

²Independent Scholar, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Witchanji@sau.ac.th

ABSTRACT

This research aims to study 1) the impact of the COVID-19 pandemic on the management of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province, and 2) the assistance measures from the government and private sector for SMEs during the COVID-19 situation. This study is qualitative research involving 10 key informants selected through purposive sampling. Semi-structured in-depth interviews were used as the main data collection tool. The results showed that 1) the impact of COVID-19 significantly affected service sector entrepreneurs, particularly with a revenue decrease of 50-90% due to a lack of tourists from other provinces, severely impacting finances, service usage, and personnel. 2) Government assistance measures, including the “Khon La Khrueng” program, “Rao Chana,” and low-interest loans, had varying effectiveness depending on the type of business. Retail businesses benefited significantly, while service businesses experienced only temporary relief.

Keywords: COVID-19 Impacts, Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs),
Support Measures from The Government

ผลกระทบและการปรับตัวต่อการบริหารจัดการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19: กรณีศึกษาอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิชชาญ จุลทริก^{1*} นิติศาสตร์ นิติศาสตรบัณฑิต² เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์²
วรารัตน์ ทองเชื้อ² และ ภูษิสต์ ศรีเจริญ²

¹มหาวิทยาลัยพิษณุโลก ประเทศไทย

²นักวิชาการอิสระ ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: Witchanj@sau.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบของการแพร่ระบาดโควิด-19 ต่อการบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) มาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐและเอกชนต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในสถานการณ์โควิด-19 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลกระทบโควิด-19 ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผู้ประกอบการในภาคบริการ โดยเฉพาะการลดลงของรายได้ร้อยละ 50-90 จากการขาดนักท่องเที่ยวต่างจังหวัด ส่งผลกระทบต่อการเงิน การเข้าใช้บริการและบุคลากรอย่างรุนแรง 2) มาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐ ได้แก่ โครงการคนละครึ่ง เราชนะ และสินเชื่อ ดอกเบี้ยต่ำ มีประสิทธิผลแตกต่างกันตามประเภทธุรกิจ ธุรกิจค้าปลีกได้รับประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ธุรกิจบริการได้รับการบรรเทาเพียงชั่วคราว

คำสำคัญ: ผลกระทบโควิด-19, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, มาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐ

© 2026 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

โควิด-19 หรือโรคไวรัสโคโรนาที่เริ่มแพร่ระบาดในปี 2019 ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ที่ทำให้การดำเนินงานทางเศรษฐกิจหยุดชะงัก ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ กลุ่มธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอันดับแรกและหนักที่สุดคือธุรกิจการท่องเที่ยว เมื่อนักท่องเที่ยวหายไปส่งผลกระทบต่อภาคส่วนอื่น ๆ เช่น โรงแรม ร้านอาหาร จนทำให้ทุกกลุ่มธุรกิจได้รับผลกระทบทั่วหน้า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย โดยมีจำนวนกว่า 3.1 ล้านราย คิดเป็นร้อยละ 99.5 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด และสร้างการจ้างงานถึงร้อยละ 71.7 ของการจ้างงานรวม (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563) กลุ่มธุรกิจเหล่านี้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการที่เศรษฐกิจหยุดชะงัก โดยมีความต้องการความช่วยเหลือด้านเงินทุน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การผ่อนชำระหนี้สิน และการชะลอการชำระ VAT อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นพื้นที่ที่พึ่งพาการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและอุตสาหกรรมหลักเป็นหลัก เมื่อโควิด-19 ทำให้การท่องเที่ยวหยุดชะงัก SMEs ในพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการขนาดเล็กในภาคบริการและค้าปลีก จึงเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ยังขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบในพื้นที่เฉพาะแห่งนี้ ซึ่งเป็นช่องว่างทางการวิจัยที่งานชิ้นนี้มุ่งเติมเต็ม

จากผลกระทบดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาผลกระทบโควิด-19 ต่อการบริหาร SMEs อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อสะท้อนสถานะเศรษฐกิจในพื้นที่และเป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายช่วยเหลือที่ตรงจุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลกระทบต่อการบริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่ได้รับจากโควิด 19 ในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษามาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐหรือเอกชนต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในสถานการณ์โควิด 19 ในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญคือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ จำนวน 10 คน แบ่งเป็นผู้ประกอบการด้านการบริการ จำนวน 7 คน และผู้ประกอบการด้านค้าปลีก 3 คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นผู้ประกอบการ SMEs ที่เปิดดำเนินการกิจการในอำเภอบางสะพานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีก่อนการระบาดของโควิด-19 2) ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 อย่างชัดเจน และ 3) ยินดีให้ข้อมูลเชิงลึก

2. เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview) ซึ่งประกอบด้วยแนวคำถามปลายเปิดครอบคลุมประเด็นผลกระทบด้านการเงิน บุคลากร การเข้าใช้บริการ และมาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐหรือเอกชน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ได้แก่

3.1 รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากหลักการแนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบของโรคระบาดโควิด-19 ต่อเศรษฐกิจไทย แนวคิดธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 10 คน จากอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลในการศึกษามีลักษณะเชิงคุณภาพ (Qualitative) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกมาเรียบเรียงและแบ่งกลุ่มตามประเภทของข้อมูล เพื่อนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) และตีความ (Interpretation) ตรวจสอบความถูกต้องโดยการตรวจสอบสามเส้า (Investigator Triangulation) นำเสนอผลในรูปแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลกระทบต่อการบริหารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ได้รับจากโควิด-19 ในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากการศึกษาพบว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้

ตารางที่ 1 ต่อไปนี้เปรียบเทียบผลกระทบระหว่างธุรกิจบริการและธุรกิจค้าปลีกใน 3 มิติ

ด้าน	ธุรกิจบริการ	ธุรกิจค้าปลีก
การเงิน	รายได้ลดลงร้อยละ 50-90 ต้องขอสินเชื่อเพื่อสภาพคล่อง บางรายต้องประกอบธุรกิจเสริม	ได้รับผลกระทบน้อย เนื่องจากมีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอ สามารถควบคุมสินค้าคงคลังได้
การเข้าถึงบริการ	นักท่องเที่ยวต่างจังหวัดหายไปเกือบหมด เหลือเพียงลูกค้าในพื้นที่สัดส่วนน้อยมาก	ยังมีลูกค้าต่อเนื่องเพราะสินค้าจำเป็นต่อชีวิตประจำวัน แม้จะน้อยลงบ้างช่วงล็อกดาวน์
บุคลากร	ต้องลดพนักงานและลดเงินเดือน พนักงานรายวันต้องหาอาชีพเสริม	ได้รับผลกระทบน้อย เพียงกักตัว 14 วันเมื่อสัมผัสเสี่ยง

1.1 ด้านการเงิน

ผู้ประกอบการกิจการบริการในกลุ่มธุรกิจท่องเที่ยว รีสอร์ท และร้านอาหาร ได้รับผลกระทบทางการเงินค่อนข้างสูง โดยรายได้หายไปประมาณร้อยละ 50-90 เนื่องจากการขาดการเข้าใช้บริการที่ต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ทำให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องขอสินเชื่อเพื่อรักษาสภาพคล่อง ลดจำนวนพนักงาน และบางรายต้องหันไปประกอบธุรกิจเสริม ในขณะที่ผู้ประกอบการค้าปลีกไม่ได้รับผลกระทบมากนัก เนื่องจากมีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอ

1.2 ด้านการเข้าใช้บริการ

ผู้ประกอบการกิจการบริการพบว่าจำนวนลูกค้าลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวจากต่างจังหวัดที่หายไปเกือบหมดเนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์และการควบคุมการเดินทางข้ามจังหวัดที่เข้มงวด มีเพียงลูกค้าในพื้นที่เท่านั้นที่ยังคงเข้าใช้บริการในสัดส่วนที่น้อยมาก สำหรับผู้ประกอบการค้าปลีก แม้จะมีลูกค้าน้อยลงบ้างแต่ยังคงมีลูกค้าเข้าใช้บริการอย่างต่อเนื่องเพราะสินค้ามีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต

1.3 ด้านบุคลากร

ผู้ประกอบการกิจการบริการจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานและลดเงินเดือน บุคลากรที่เป็นพนักงานรายวันต้องหันไปทำอาชีพเสริมจนกว่าสถานการณ์จะดีขึ้น สำหรับผู้ประกอบการค้าปลีกได้รับผลกระทบน้อยกว่า โดยมีเพียงการกักตัวพนักงาน 14 วัน ตามมาตรการของภาครัฐเมื่อมีความเสี่ยง

2. มาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐหรือเอกชนต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในสถานการณ์โควิด-19 ในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากการศึกษาพบว่า มาตรการช่วยเหลือจากภาครัฐและเอกชนที่ผู้ประกอบการได้รับ ได้แก่ สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ (Soft Loan) โครงการคนละครึ่ง และโครงการเราชนะ (โครงการคนละครึ่งดำเนินการระหว่างตุลาคม 2563 – มีนาคม 2564 รัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายร้อยละ 50 ไม่เกิน 150 บาทต่อวัน; โครงการเราชนะดำเนินการระหว่างกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2564 วงเงินสนับสนุน 7,000 บาทต่อคน; Soft Loan สำหรับ SMEs วงเงินกู้

สูงสุด 20 ล้านบาท ดอกเบี้ยร้อยละ 2 ต่อปี ระยะเวลา 2 ปีแรก) โดยผู้ประกอบการมีความเห็นต่อประสิทธิภาพของมาตรการดังกล่าวแตกต่างกันตามประเภทธุรกิจ

2.1 ผู้ประกอบการกิจการบริการพบว่ามาตรการต่าง ๆ มีผลช่วยเหลือเพียงระยะสั้นเท่านั้น โดยเฉพาะโครงการคนละครึ่งและเราชนะ ซึ่งเป็นเพียงการกระตุ้นกำลังซื้อชั่วคราว ไม่สามารถช่วยพยุงกิจการได้ในระยะยาว ส่วนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำไม่ค่อยได้รับความสนใจ เพราะผู้ประกอบการมองว่าจะเพิ่มภาระหนี้สินในขณะที่ยังไม่แน่ใจว่ากิจการจะกลับมาดำเนินการได้ปกติเมื่อใด

2.2 ผู้ประกอบการค้าปลีกพบว่ามาตรการคนละครึ่งและเราชนะมีประสิทธิภาพดี ทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากลูกค้าสามารถใช้เงินสนับสนุนจากรัฐซื้อสินค้าที่มีราคาสูงขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการบางรายจำกัดการรับชำระผ่านโครงการดังกล่าว เนื่องจากกังวลเรื่องภาระภาษีที่อาจเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

ผลกระทบของโควิด-19 ต่อ SMEs ในอำเภอบางสะพานสะท้อนให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างธุรกิจบริการและธุรกิจค้าปลีก ความแตกต่างดังกล่าวสามารถอธิบายได้ผ่านแนวคิดการจัดการภาวะวิกฤต (Crisis Management) ของ Fink (1989) ที่ชี้ว่า ธุรกิจที่สามารถปรับรูปแบบการให้บริการได้จะรอดพ้นวิกฤตได้ดีกว่า ธุรกิจค้าปลีกที่จำหน่ายสินค้าจำเป็นสามารถดำเนินการต่อได้เพราะตอบสนองความต้องการพื้นฐาน (Essential Goods) ขณะที่ธุรกิจบริการซึ่งต้องอาศัยการพบปะโดยตรง (Face-to-Face) ไม่สามารถปรับตัวเป็น Digital Service ได้ในระยะสั้น สอดคล้องกับแนวคิด Adaptation Theory ที่ระบุว่า องค์กรที่ยืดหยุ่นและปรับตัวเร็วจะอยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงฉับพลัน (Morgan, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2563) ที่พบว่าภาคบริการได้รับผลกระทบสูงสุด โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยว ซึ่งมีห่วงโซ่อุปทานต่อเนื่องไปถึงธุรกิจอื่น ๆ และสอดคล้องกับ Krungsri Research (2020) ที่พบว่า ธุรกิจส่วนใหญ่ไม่สามารถรักษายอดขายและกำไรไว้ได้ในช่วงการระบาด

นอกจากนี้ การที่ธุรกิจค้าปลีกในบางสะพานได้รับประโยชน์จากโครงการคนละครึ่งมากกว่า อาจอธิบายได้จากพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไปทำอาหารเองที่บ้านมากขึ้นในช่วงล็อกดาวน์ ทำให้ความต้องการสินค้าวัตถุดิบและของใช้จำเป็นเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตยาพร เสมอใจ (2550) เรื่องพฤติกรรมผู้บริโภคที่ซื้อในภาวะวิกฤต ผู้บริโภคมีแนวโน้มลดการซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยและหันมาให้ความสำคัญกับสินค้าจำเป็นมากขึ้น ในขณะที่สอดคล้องกับ SCB EIC (2020) ที่คาดการณ์ว่าการล็อกดาวน์หนึ่งเดือนจะลดการใช้จ่ายบริโภคลงร้อยละ 7.3 โดยเฉพาะธุรกิจ Face-to-Face

สำหรับมาตรการช่วยเหลือ การที่สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำไม่ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้ประกอบการบริการสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายและความต้องการที่แท้จริงของผู้ประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา รุ่งรัตน์ และคณะ (2564) ที่พบว่า มาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ มีส่วนช่วยบรรเทาผลกระทบในระยะสั้นเท่านั้น และสอดคล้องกับ คมนัน พันธ์รักษ์ (2563) ที่ชี้ว่า ธุรกิจแต่ละประเภทมีความต้องการและได้รับประโยชน์จากมาตรการช่วยเหลือแตกต่างกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ มูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา (2563) ที่พบว่า ชุมชนท้องถิ่นที่พึ่งพาการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบรุนแรงและมีความสามารถในการปรับตัวแตกต่างกันตามทุนทางสังคมและทรัพยากรที่มี

สรุปผลการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์รับมือโควิด-19 ต่อ SMEs อำเภอบางสะพาน โดยสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ 10 ราย พบว่า ธุรกิจบริการ (7 ราย) ได้รับผลกระทบรุนแรงทั้ง 3 มิติ คือ การเงิน การเข้าถึงบริการ และบุคลากร โดยรายได้ลดลงร้อยละ 50-90 ส่วนธุรกิจค้าปลีก (3 ราย) ได้รับผลกระทบจำกัดเนื่องจากสินค้าจำเป็นต่อการดำรงชีวิต มาตรการช่วยเหลือของภาครัฐมีประสิทธิผลแตกต่างกัน โดยธุรกิจค้าปลีกได้ประโยชน์จากโครงการคนละครึ่ง และเราชนะอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ธุรกิจบริการได้รับการบรรเทาเพียงชั่วคราว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 เนื่องจากพบว่าโครงการคนละครึ่งและเราชนะมีประสิทธิผลต่อธุรกิจค้าปลีกแต่ไม่สามารถช่วยธุรกิจบริการได้อย่างยั่งยืน ภาครัฐควรออกแบบมาตรการกระตุ้นการท่องเที่ยวเมืองรองเป็นการเฉพาะ เช่น โครงการ “เที่ยวบางสะพาน” ที่ให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านที่พักและบริการท้องถิ่น เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวกลับสู่พื้นที่

1.2 เนื่องจากผู้ประกอบการบริการกังวลเรื่องภาระหนี้สินจากสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ ภาครัฐควรปรับเงื่อนไขให้เป็น “เงินให้เปล่าแบบมีเงื่อนไข” (Conditional Grant) หรือขยายระยะเวลาปลอดดอกเบี้ยออกไปจนกว่ารายได้จะกลับมามีระดับปกติ

1.3 ภาครัฐควรพัฒนาระบบข้อมูลเตือนภัยสำหรับ SMEs ในพื้นที่ท่องเที่ยวเมืองรอง เพื่อให้สามารถออกมาตรการช่วยเหลือเฉพาะพื้นที่ได้อย่างทันการณ์

2. ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 ราย ในอำเภอบางสะพานเท่านั้น ระยะเวลาการศึกษามีจำกัด ผลการวิจัยจึงไม่สามารถนำไปสรุปอ้างอิงกับพื้นที่อื่นได้โดยตรง

3. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ หรือเปรียบเทียบข้ามจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรเพิ่มคำถามในส่วนของผลกระทบทางด้านบุคลากรให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3.3 ควรเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้เห็นมุมมองที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

คมน์ พันธรักษ์. (2563). การบริหารธุรกิจ SMEs ในช่วงวิกฤตของโรคระบาด COVID-19. สืบค้นจาก

[https://www.tbs.tu.ac.th/wp-](https://www.tbs.tu.ac.th/wp-content/uploads/2020/04/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88-SMEs%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%8A%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%94COVID-19.pdf)

[content/uploads/2020/04/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88-](https://www.tbs.tu.ac.th/wp-content/uploads/2020/04/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88-SMEs%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%8A%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%94COVID-19.pdf)

[SMEs%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%8A%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%94COVID-19.pdf](https://www.tbs.tu.ac.th/wp-content/uploads/2020/04/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88-SMEs%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%8A%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%94COVID-19.pdf)

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- มูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. (2563). การประเมินความเสียหาย ผลกระทบและการปรับตัวของชุมชนท้องถิ่นต่อ
ภาวะโรคระบาด COVID-19. กรุงเทพฯ: มูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2563). รายงานผลกระทบของโควิด-19 ต่อวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- สุพัตรา รุ่งรัตน์, ชูลีฟีกอร์ มาโซ และยุทธนา กาเต็ม. (2564). ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากสถานการณ์
โควิด-19 ของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองยะลา จังหวัดยะลา. วารสารสังคมและมนุษยวิทยาเชิงพุทธ,
6(2), 161-174.
- Fink, S. (1989) Crisis Management: Planning for the Inevitable. New York: American Management
Association.
- Krungsri Research. (2020). Covid-19 Impact on the Thai Economy and Vulnerability of Thai Firms.
Retrieved from [https://www.krungsri.com/en/research/research-intelligence/ri-covid19-
impact-en](https://www.krungsri.com/en/research/research-intelligence/ri-covid19-impact-en).
- Morgan, G. (2006). Images of Organization (Updated Edition). Thousand Oaks, CA: Sage
Publications.
- SCB Economic Intelligence Center. (2020). Thailand after COVID-19 Part 2: Business opportunities
and survival. Retrieved from [https://www.scb.co.th/en/personal-
banking/stories/business-maker/thailand-after-covid-ep2](https://www.scb.co.th/en/personal-banking/stories/business-maker/thailand-after-covid-ep2).

Factors affecting work safety behavior and work efficiency of an automotive manufacturing employee in Bangkok province

Chaitawat Saenwongsiri^{1*} and Amarin Tawata²

¹Master of Business Administration (Business Administration), Silpakorn University, Thailand

²Lecturer, Faculty of Management Sciences, Silpakorn University, Thailand

*Corresponding author, e-mail: saenwongsiri_c@silpakorn.edu

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine: (1) the levels of working environment, safety management, safety enhancement, work safety behavior, and work efficiency; (2) the effects of working environment, safety management in the factory, and safety enhancement on employees' work safety behavior; and (3) the effect of work safety behavior on work efficiency among employees of an automotive manufacturing company in Bangkok province. The sample included 300 employees of the company. The research instrument was a questionnaire. The data analysis was done by using mean, standard deviation, and structural equation model. The findings revealed that: (1) the working environment, safety management, safety enhancement, work safety behavior, and work efficiency were all at the highest level; (2) the working environment, safety management in the factory, and safety enhancement had a statistically significant effect on work safety behavior at the 0.05 level; and (3) work safety behavior had a statistically significant effect on work efficiency at the 0.05 level.

Keywords: Working Environment, Safety Management, Safety Enhancement, Work Safety Behavior, Work Efficiency

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ชัยวิช แสนวงศ์สิริ^{1*} และ อมรินทร์ เทวตา²

¹บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย

²อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย

*Corresponding author, e-mail: saenwongsiri_c@silpakorn.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัยใน และ ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีผลต่อ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัยใน และ ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม การผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การจัดการความปลอดภัย, ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย, พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

© 2026 BRJ: Bodhisastra Review Journal

บทนำ

ในปัจจุบันความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรทั่วโลกให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตและสุขภาพของพนักงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร จากสถิติขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) พบว่าในปี 2566 มีผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานมากกว่า 2.3 ล้านคนทั่วโลก ซึ่งสร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจคิดเป็นมูลค่ากว่าร้อยละ 4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติทั่วโลก (Global GNP) ในประเทศไทย ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมแสดงให้เห็นว่าในช่วง พ.ศ. 2561–2565 ปีที่ผ่านมา แม้จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานมีแนวโน้มลดลง แต่ยังคงอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมผลิตและการก่อสร้างที่มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บสูงร้อยละ 41 ซึ่งสูงกว่าการบาดเจ็บภาคอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (International Labour Organization, 2023)

ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่งานที่จำเป็นต้องเผชิญความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถ

ตระหนักได้ว่า ถ้าสถานประกอบการมีการบริหารความปลอดภัยและมีปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ดีจะส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานลดลงหรือมีเหตุหยุดชะงักในการทำงานลดลง (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย, 2564)

อุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจไทย โดยเป็นอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้ สร้างการจ้างงาน และขับเคลื่อนการเติบโตของประเทศ ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ที่สำคัญของโลก โดยมีกำลังการผลิตรถยนต์ต่อปีสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของอาเซียนและติดอันดับโลก การส่งออกชิ้นส่วนและ ยานยนต์ก็ถือเป็นรายได้หลักของประเทศในปี 2567 (ศูนย์วิจัยกรุงศรี, 2567) สำหรับกระบวนการผลิตรถยนต์นั้นมีขั้นตอนและกระบวนการผลิตที่ค่อนข้างซับซ้อน แม้ว่าในกระบวนการผลิตในปัจจุบันจะใช้เครื่องจักรโดยส่วนใหญ่ แต่ในทุกขั้นตอนการผลิตก็ต้องใช้แรงงานคนเข้ามาเกี่ยวข้องแทบทุกกระบวนการ ดังนั้นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักรหนักในการผลิตของพนักงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและได้รับการดูแลที่ดี ซึ่งจะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย

การวิจัยนี้ นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วยหลายมิติ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย และปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยเหล่านี้แบบแยกส่วน ทำให้ขาดความเข้าใจในภาพรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ในการจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรม 4.0 ที่มีการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในกระบวนการผลิตมากขึ้น ก่อให้เกิดความเสี่ยงและอันตรายรูปแบบใหม่ที่ต้องการการศึกษาและพัฒนาแนวทางป้องกันที่เหมาะสม

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดการความปลอดภัย และปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากบริษัทดังกล่าวมีสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานผลิตในช่วง 2566-2568 มีการจำนวนการเกิดอุบัติเหตุที่สูงมาก ซึ่งเหตุผลหลักเกิดจาก การไม่ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้กระบวนการผลิตหยุดชะงักลงเป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการผลิตที่ลดลง ดังนั้นผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว การศึกษาในครั้งนี้จะช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านการจัดการความปลอดภัยในบริบทของอุตสาหกรรมไทย และนำเสนอแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของไทย อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของประเทศไทยให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล และส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในตลาดโลก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย และ ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตยานยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยจำนวนพนักงานในแต่ละพื้นที่จำนวนทั้งสิ้น 824 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีโควตา (Quota Sampling) จากพนักงานทั้งหมดของฝ่ายผลิตของบริษัทบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของตัวอย่างตามแนวคิดของ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากสูตรคือ

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

โดย n = ขนาดของตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{824}{1+824(0.05^2)}$$

$$n = 269.26 \\ \approx 300$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างจากการรวบรวมแนวคิดทางทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นคำถามในแบบสอบถามตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน รายได้ ตำแหน่งงานและจำนวนอุบัติเหตุที่เคยเกิดขึ้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีคำถาม 5 ข้อ การจัดการความปลอดภัย โดยมีคำถาม 5 ข้อ ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย โดยมีคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีคำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การจัดการความปลอดภัย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) เป็นการสร้างแบบสอบถามใน Google Form ควบคุมไปกับการแจกแบบสอบถาม สำหรับแบบสอบถามออนไลน์ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเงื่อนไขในระบบให้พนักงานตอบได้เพียง 1 ครั้ง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงระดับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย ปัจจัยส่งเสริมความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน โดยช่วงความกว้างอันตรภาคชั้นสามารถนำมาแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

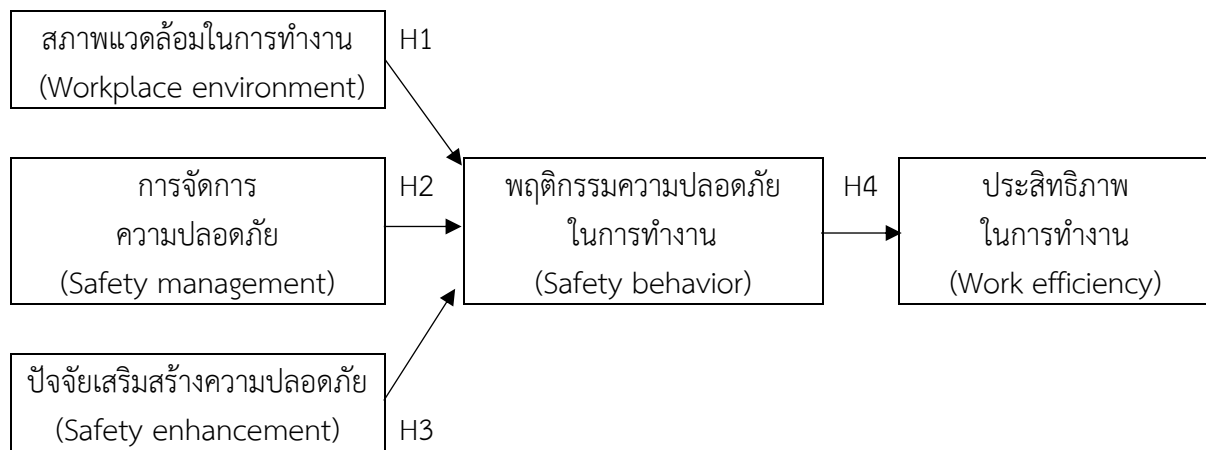
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายความว่า ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

5.4 การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบจำลองสมการโครงสร้างจะใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือวิเคราะห์ปัจจัยเหตุสู่ผลลัพธ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนา สมมติฐานทั้งหมดดังกล่าว โดยมีพื้นฐานมาจากเช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานของ Britton (2014) การจัดการความปลอดภัยของ ทศพร แก้วขวัญไกร (2561) และปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยของ วชิร วิชโรทัย และชินโสณ วิสิฐนิจิภา (2568) อันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของในการทำงานของ Wen-Jywan Su (2021) ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานตามลำดับ จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์กรมีการจัดวางอุปกรณ์การผลิตหรือวัตถุดิบการผลิตให้เป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด และเรียบร้อยทั้งก่อนและหลังปฏิบัติงานเสร็จสิ้น

การจัดการความปลอดภัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานได้รับการดูแลจากสถานที่ทำงานและแจ้งเตือนเรื่องอุบัติเหตุในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุทันที มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจนจากหน่วยงาน

ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์กรจะมีการปรับปรุงและพัฒนามาตรการความปลอดภัยตามข้อมูลและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยแก่พนักงานทุกคน

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานใช้เครื่องมือทำงานถูกต้องตามประเภทของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานสามารถทำการผลิตได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งสินค้าได้ทันเวลาตามความต้องการของลูกค้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นของตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.42	มากที่สุด
การจัดการความปลอดภัย	4.30	0.40	มากที่สุด
ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย	4.24	0.40	มากที่สุด
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	4.47	0.34	มากที่สุด
ประสิทธิภาพในการทำงาน	4.32	0.39	มากที่สุด

2. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย และ ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตยานยนต์แห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ENV	หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน
MAN	หมายถึง การจัดการความปลอดภัย
PRO	หมายถึง ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย
BEH	หมายถึง พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
EFF	หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

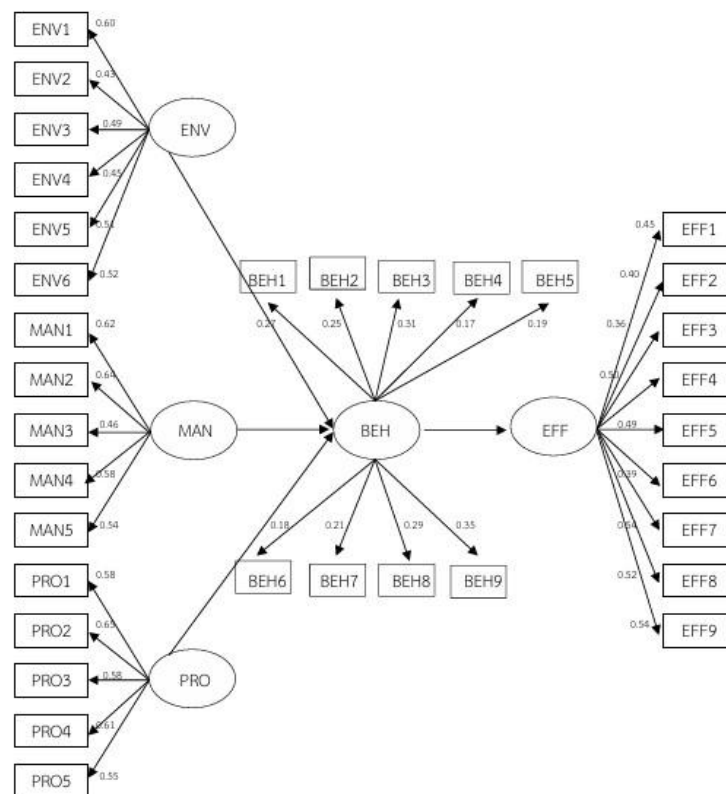
ตัวแปร	ENV	MAN	PRO	BEH	Tolerance	VIF
ENV					0.480	2.082
MAN	0.676**				0.358	2.790
PRO	0.663**	0.769**			0.345	2.899
BEH	0.486**	0.490**	0.555**		0.665	1.504
EFF	0.597**	0.491**	0.514**	0.563**		

หมายเหตุ: **อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.490-0.769 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นระดับความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับที่ไม่สูงเกินไป โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ไม่สูงกว่า 0.80 เมื่อพิจารณาร่วมกับค่า Tolerance พบว่า มีค่าระหว่าง 0.345-0.665 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.10-1.00 และค่า VIF พบว่า มีค่าระหว่าง 1.504-2.899 ซึ่งไม่เกิน 10 ซึ่งแสดงว่าไม่ก่อให้เกิด

ปัญหาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ดังนั้น ตัวแปรในการวิจัยนี้จึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุ สามารถนำไปวิเคราะห์ตัวแบบการวัดและตัวแบบการวิจัยที่พัฒนาขึ้นได้

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variable) กับตัวแปรสังเกต (Observed Variable) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อพิสูจน์การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเป็นอิสระรูปแบบการแจกแจงข้อมูลไม่เบ้ ไม่โด่ง จนผิดปกติ ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) การจัดการความปลอดภัย (Safety Management) ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย (Safety enhancement) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Behavior) และประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Efficiency)



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า $CMIN/DF = 4.653$ และมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 0.992 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.963 ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.965 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประเมินค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.046 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อนหรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.021 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องในระดับดี ผลของการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ตัวแปร	Beta (β)	S.E.	C.R.	p-value	ผลการทดสอบ
1	ENV--> BEH	0.153	1.715	2.162	0.031*	ยอมรับสมมติฐาน
2	MAN--> BEH	0.067	2.616	1.019	0.016*	ยอมรับสมมติฐาน
3	PRO--> BEH	0.322	3.640	1.151	0.021*	ยอมรับสมมติฐาน
4	BEH--> EFF	0.630	0.156	6.577	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.153 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานพบว่า การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.067 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.322 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.630 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

อภิปรายผล

การวิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. การศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์กรมีการจัดวางอุปกรณ์การผลิตหรือวัตถุดิบการผลิตให้เป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดและเรียบร้อยทั้งก่อนและหลังปฏิบัติงานเสร็จสิ้น ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า องค์กรในอุตสาหกรรมผลิตยานยนต์ให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัตถุดิบอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการกำหนดพื้นที่การทำงานที่ชัดเจน ซึ่งช่วยลดความสับสนในการทำงานและลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ นอกจากนี้ องค์กรอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ส่วนมากมักนำแนวทางการบริหารจัดการสถานที่ทำงาน เช่น หลักการ 5ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาใช้ในการจัดระเบียบพื้นที่การทำงานอย่างต่อเนื่อง

ส่งผลให้สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ และมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีมาก สอดคล้องกับ กนกพร เจริญพันธ์ และคณะ (2567) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นของวิศวกร อยู่ในระดับมาก

1.2 การจัดการความปลอดภัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานได้รับการดูแลจากสถานที่ทำงานและแจ้งเตือนเรื่องอุบัติเหตุในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุทันที มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจนจากหน่วยงาน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าองค์กรในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์มักมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ชัดเจนและเป็นระบบ เนื่องจากลักษณะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ง่ายจึงต้องมีมาตรการในการดูแลความปลอดภัยของพนักงานอย่างเคร่งครัด เช่น การจัดให้มีการแจ้งเตือนอุบัติเหตุ การรายงานเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย รวมถึงการกำหนดแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน อีกทั้งยังมีการสื่อสารนโยบายด้านความปลอดภัยให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง ผ่านการอบรม การประชุม หรือสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยขององค์กร และรับรู้ว่าคุณภาพให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ ทศพร แก้วขวัญไกร (2561) พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติการภาคอุตสาหกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ ไชยภพ สาวทรัพย์ และภฤศญา ปิยนุสรณ์ (2568) พบว่า ระดับความปลอดภัยของวิศวกรในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนามาตรการความปลอดภัยตามข้อมูลและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยแก่พนักงานทุกคน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า องค์กรมีการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนามาตรการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงระบบความปลอดภัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีการนำข้อมูลจากการตรวจสอบอุบัติเหตุหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นมาใช้ในการพัฒนามาตรการป้องกัน นอกจากนี้ องค์กรยังให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยแก่พนักงานผ่านการฝึกอบรม การให้คำแนะนำ และการจัดกิจกรรมรณรงค์ด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งช่วยให้พนักงานเกิดความรู้ความตระหนักรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ส่งผลให้ระดับปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ วชิร วัชรโรทัย และชินโสณ วิสิฐนิจิกร (2568) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักความปลอดภัย 3E (Engineering, Education, Enforcement) มาใช้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานใช้เครื่องมือทำงานถูกต้องตามประเภทของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ พนักงานปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ได้รับการฝึกอบรมและปลูกฝังด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามมาตรฐานความปลอดภัย อีกทั้งองค์กรยังมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้พนักงานมีความระมัดระวังในการทำงาน ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของงาน รวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย จึงช่วยลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเอง สอดคล้องกับ สุนันท์ มนต์แก้ว และธวัชชัย นวลเลิศปัญญา (2560) พบว่า

ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในงานก่อสร้างต่อผลผลิตของแรงงานผ้าเพดานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์กรสามารถทำการผลิตได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งสินค้าได้ทันเวลาตามความต้องการของลูกค้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าเมื่อองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีระบบการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน ลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ และสามารถใช้เวลาในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ การที่องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ยังช่วยให้พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กระบวนการผลิตเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถส่งมอบสินค้าได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Wen-Jywan Su (2021) พบว่า การรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับ รัฐพงศ์ เศรษฐี และคณะ (2568) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัยใน และ ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า

2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย เมื่อสถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีการจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการจัดพื้นที่การทำงานที่ชัดเจน จะช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตรายจากการทำงาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานยังช่วยให้พนักงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น และสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Britton (2014) พบว่า สภาพแวดล้อมความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าสำหรับการจัดการความปลอดภัยที่มีค่าอิทธิพลต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะมาตรการในระดับองค์กร เช่น นโยบาย คู่มือ และระบบการกำกับดูแล ไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานโดยตรง การจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกำหนดแนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน มีการสื่อสารแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีระบบการควบคุมตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้พนักงานเกิดความตระหนักรู้และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของพนักงาน ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด จึงทำให้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ บุญญรัตน์ สายใหม่ (2560) พบว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัยขององค์กร, ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับ ไชยภพ สาททรัพย์ และภฤศญา ปิยนุสรณ์ (2568) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาสมรรถนะของวิศวกร มีอิทธิพลในเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

2.3 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยมีอิทธิพลสูงที่สุดที่ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยเป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่อพนักงานโดยตรงทั้งด้านความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ ผ่านการฝึกอบรม การรณรงค์ และการออกแบบเชิงวิศวกรรม เช่น การให้ความรู้ด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม การรณรงค์ หรือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความตระหนักรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างปลอดภัย เมื่อพนักงานได้รับความรู้และการฝึกอบรมที่เหมาะสม จะทำให้เข้าใจถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานความปลอดภัย นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล หรือการส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย ยังช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ดี สอดคล้องกับ เขมณัญญ์ อำนวยวรชัย และธีรพจน์ เวศพันธ์ (2560) พบว่า ความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย ด้านการให้ความสำคัญของความปลอดภัย ด้านการอบรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องตามประเภทของงาน รวมทั้งปฏิบัติตามขั้นตอนและมาตรฐานความปลอดภัยที่องค์กรกำหนด จะช่วยลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ ความเสียหายของเครื่องจักร หรือการหยุดชะงักของกระบวนการผลิต นอกจากนี้ การทำงานอย่างปลอดภัยยังช่วยสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้กระบวนการผลิตมีคุณภาพ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Wen-Jywan Su (2021) พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยทั้งด้านการปฏิบัติตามระบบ และด้านความมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปผลการวิจัยได้ 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ระดับของตัวแปรทั้งห้าด้าน ตัวแปรทุกด้านที่ศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพนักงานให้คะแนนสูงสุดด้านการใช้เครื่องมือที่ถูกต้องตามประเภทของงาน และด้านการผลิตที่มีประสิทธิภาพพร้อมส่งสินค้าตรงเวลา

ประการที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานผลการทดสอบด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า ปัจจัยทั้งสามด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการความปลอดภัย ตามลำดับ ทั้งนี้แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนอยู่ในระดับดี

ประการที่ 3 ผลของพฤติกรรมความปลอดภัยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุดในโมเดลอย่างมีนัยสำคัญแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยจะส่งผลให้กระบวนการผลิตมีความต่อเนื่อง ลดการหยุดชะงักจากอุบัติเหตุ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม สะอาด เป็นระเบียบ และปลอดภัย เช่น การจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัตถุอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการปรับปรุงพื้นที่การทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

1.2 องค์กรควรกำหนดนโยบายและมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสื่อสารข้อมูลด้านความปลอดภัยให้พนักงานรับทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีการกำกับดูแล ตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

1.3 องค์กรควรส่งเสริมกิจกรรมหรือมาตรการที่ช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย เช่น การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การรณรงค์สร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย รวมทั้งการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

1.4 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน เช่น การกำหนดแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน การฝึกอบรมทักษะการทำงานอย่างปลอดภัย และการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร เพื่อช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างไปยังอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ หรือองค์กรในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความหลากหลายของข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทของอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความปลอดภัยและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร เจริญพันธ์, จุฑามาศ เจียมสาธิต และวรกร วิชัยโย. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 9(3), 157-166.
- เชมณัฐ อำนวยวรชัย และธีรพนธ์ เวศพันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยกับพฤติกรรม ความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานนานาชาติเชียงใหม่. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีส เทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 3(3), 99-111.
- ไชยภพ สาททรัพย์ และภุศญา ปิยนุสรณ์ (2568) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรภายในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 7(1), 165-176.
- ทศพร แก้วขวัญไกร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ภาคอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 10(2), 143-155.
- บุญญรัตน์ สายใหม่. (2560). การรับรู้การจัดการความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- รัฐพงศ์ วงศ์เศรษฐี, นลินฉัตร ธารสิริวิภัทร และฟ้าวิกร อินลวง. (2568). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ไมโคร กลาส (ประเทศไทย) จำกัด. Journal of Spatial Development and Policy, 3(3), 15-30.
- วัชร วัชรทัย และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2568). ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชานักของบริษัทแห่งหนึ่ง. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 23(2), 55-77.
- ศูนย์วิจัยกรุงศรี. (2567). แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ 2567-2569. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/hi-tech-industries/automobiles/io/automobile-2024>.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย. (2564). แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ (ฉบับที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย.
- สุนันท์ มนต์แก้ว และธวัชชัย นวลเลิศปัญญา. (2560). ผลกระทบของมาตรการความปลอดภัยในงานก่อสร้างต่อผลผลิตของงานเหล็กเสริมเสา. วารสารมหาวิทยาลัยทักษิณ, 20(1), 48-56.
- Britton, A.R. (2014). Person-Environment Fit and Safety Climate: Relationships with Safety Behavior, Job Attitudes, and Strain. Orlando: University of Central Florida.
- International Labour Organization. (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023. Geneva: International Labour Organization.
- Wen-Jywan Su. (2021). Impact of safety management systems, attitudes, and work commitment on safety behavior and work performance. New York: Free Press.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper & Row.

The Development of Innovativeness and Creative Works in Physics Using GPAS 5 STEPS Learning Process Integrated with Multimedia for Grade 10 Students

Aranya Thongsaitan^{1*} and Suwimon Saphuksri²

¹Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

²Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

*Corresponding author. E-mail: Aranyathongsaitan.43@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research are to: 1) examine the development of innovativeness for Grade 10 students after learning through the GPAS 5 STEPS Learning Process integrated with multimedia; 2) study the creative works of Grade 10 students who learned through the GPAS 5 STEPS Learning Process integrated with multimedia; and 3) investigate the satisfaction of Grade 10 students after learning through the GPAS 5 STEPS Learning Process integrated with multimedia. The sample group consisted of 25 Grade 10/1 students during the second semester of the 2025 academic year at Banharnjamsai Wittaya 6 School, Sam Chuk District, Suphanburi Province, selected through cluster random sampling using the classroom as the sampling unit. The research instruments consisted of: 1) three lesson plans based on the GPAS 5 STEPS Learning Process integrated with multimedia; 2) an innovator characteristics assessment form; 3) a creative work evaluation form; and 4) a student satisfaction questionnaire. The statistics used for data analysis were mean (M), standard deviation (S.D.), and one-way repeated measures ANOVA. The research findings revealed that: 1) the development of innovativeness for Grade 10 students after learning through the GPAS 5 STEPS Learning Process integrated with multimedia increased continuously and was statistically significant at the 0.01 level; 2) the creative works of students were rated overall at the excellent level; and 3) the satisfaction of students was rated overall at the highest level.

Keywords: GPAS 5 STEPS Learning Process, Multimedia, Innovativeness, Creative Works

การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมและผลงานสร้างสรรค์ทางด้านการฝึกสอน โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

อรัญญา ทองสายธาร^{1*} และ สุวิมล สพฤกษ์ศรี²

¹สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย

²ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย

*Corresponding author. E-mail: Aranyathongsaitan.43@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม 2) ศึกษาผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6 อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 25 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม จำนวน 3 แผน 2) แบบประเมินความเป็นนวัตกรรม 3) แบบประเมินผลงานสร้างสรรค์ และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ ผลการวิจัย พบว่า 1) พัฒนาการความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS, สื่อประสม, ความเป็นนวัตกรรม, ผลงานสร้างสรรค์

© 2026 BRJ: Bodhisatva Review Journal

บทนำ

แผนการพัฒนาประเทศกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์คือมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) มีเป้าหมายพัฒนาคนในทุกมิติสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 กำหนดให้คนไทย 4.0 มีคุณลักษณะของผู้ร่วมสร้างสรค์นวัตกรรม มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ผู้เรียนจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นนวัตกรรมที่เข้าใจปัญหา มองเห็นทางแก้ไข รู้จักวางแผน และลงมือทำ

จากผลการประเมิน PISA 2022 ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์อยู่ที่ 409 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD (485 คะแนน) อยู่ 76 คะแนน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) และผู้เรียนจบการศึกษาออกมาแล้วยังขาดทักษะที่สามารถนำมาใช้กับการทำงานได้จริง การจัดการเรียนรู้รูปแบบเดิมจึงไม่เพียงพอต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม แนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมี

การเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเข้าด้วยกันด้วยการลงมือปฏิบัติจริง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่เรียนในรายวิชาฟิสิกส์ พบว่า การตั้งคำถามหรือการระบุปัญหายังไม่ค่อยชัดเจน ผู้เรียนบางคนมีความคิดริเริ่มที่ดีแต่ยังขาดการต่อยอด ไม่สามารถนำความรู้มาเชื่อมโยงความคิดเพื่อแก้ปัญหา หรือนำหลักการต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดผลลัพธ์ เช่น ขึ้นงานได้ เมื่อมอบหมายให้ทำกิจกรรม กลุ่มผู้เรียนไม่มีการแบ่งหน้าที่ขาดการวางแผนในการทำงาน และยังขาดปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารความคิด จากการสอบถามครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีถึงการทำงานและผลงานของผู้เรียน ซึ่งคำตอบเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ กระบวนการทำงาน และผลงานของผู้เรียนยังขาดความแปลกใหม่ การประยุกต์หรือการเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจกับปัญหายังทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร และผู้เรียนยังขาดทักษะการทดลอง อีกทั้งข้อมูลจากแผนพัฒนาการศึกษา ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) ฉบับปรับปรุงของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้รูปแบบเดิมไม่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ และความเป็นนวัตกรรมได้ (กลุ่มบริหารงบประมาณ โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6, 2567)

กระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps เป็นการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเชื่อมโยงความรู้ และสร้างเป็นองค์ความรู้ได้เองจนถึงระดับหลักการ เกิดสมรรถนะ โดยกระบวนการมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นสังเกต รวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 2 ขั้นคิดวิเคราะห์และสรุปความรู้ ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติและสรุปความรู้หลังการปฏิบัติ ขั้นที่ 4 ขั้นสื่อสารและนำเสนอ และขั้นที่ 5 ขั้นประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่าบริการสังคมและจิตสาธารณะ (สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.), 2564) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทักษะการคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการสร้างหรือพัฒนาผลงานสร้างสรรค์ และนำไปสู่การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน

นอกจากนี้การนำเสนอประสมเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเพลิดเพลิน ช่วยขยายขอบเขตความสามารถในการเรียนรู้ อธิบายสิ่งที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี (ทศนา ขมมณี, 2562) เพื่อให้การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ GPAS 5 Steps สามารถนำเสนอเนื้อหาได้ลึกซึ้ง เกิดการเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น และเป็นการกระตุ้นหรือสร้างความสนใจของผู้เรียนต่อเนื้อหาที่จะเรียน การใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้จึงมีความสำคัญ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาความเป็นนวัตกรรมและผลงานสร้างสรรค์ทางด้านฟิสิกส์ โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อพัฒนาความเป็นนวัตกรรมและผลงานสร้างสรรค์ของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

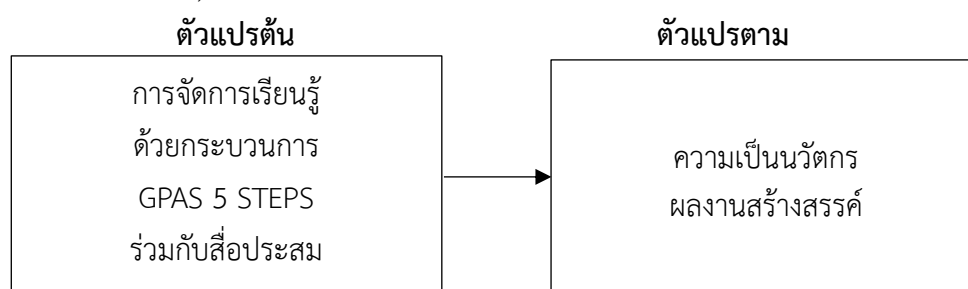
1. เพื่อศึกษาพัฒนาการความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม
2. เพื่อศึกษาผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม สามารถพัฒนาความเป็น นวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ให้มีการพัฒนาการสูงขึ้น
2. ผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม อยู่ในระดับดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย โดยตัวแปรต้น เป็นการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEP ร่วมกับสื่อผสม โดย GPAS 5 STEP เป็นกระบวนการที่สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) (2564) พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างโครงสร้างทักษะการคิด (GPAS) กับกระบวนการเรียนรู้ 5 Step เข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เชื่อมโยงความรู้ รวมถึงทักษะการคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมได้ ผ่านกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจนได้มาซึ่งชิ้นงานหรือนวัตกรรมของผู้เรียน นอกจากนี้การใช้สื่อผสมเข้ามาช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง รวมถึงสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีมากยิ่งขึ้น (ทศนา เขมมณี, 2562) ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนาความเป็นนวัตกรรม และผลงานสร้างสรรค์ของผู้เรียน โดยความเป็นนวัตกรรมคือการเป็นผู้ที่ริเริ่ม ประดิษฐ์คิดค้น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ รู้จักการสังเกต ตั้งคำถาม ทดลอง และการเชื่อมโยงความคิด โดยสิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือใหม่เพียงแค่บางส่วน เพื่ออำนวยความสะดวก เป็นประโยชน์ มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม และต่อยอดเป็นนวัตกรรมได้ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์คุณลักษณะและองค์ประกอบของความเป็น นวัตกรรมได้เป็น 6 องค์ประกอบ (Day, 2022; Dyer et al., 2011; Gross, 2026; Kieu, 2017; โกศล ภูศรี, 2564; มารุต พัฒนา, 2560; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562; สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563) ส่วนผลงานสร้างสรรค์ คือ การสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ แตกต่างไปจากเดิม หรือสร้างผลงานโดยใช้ทักษะเฉพาะทางไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่ แต่มีการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขจนทำให้เกิดผลงานใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาได้ จากการสังเคราะห์การประเมินผลงานสร้างสรรค์จึงได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ Young, 1985; ศิริพล แสนบุญสูง และสมคิด แซ่หลี่, 2560)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-Experimental Research) มีรูปแบบการวิจัยแบบหนึ่งตัวอย่างวัดซ้ำ (Repeated-measures Design) (อิรินทร์ ดิษฐโชติ, 2567) และแบบหนึ่งกลุ่มทดสอบหลัง (The One-Shot Case Study) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 2 ห้องเรียน คือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 และ 4/2 รวมทั้งหมด 51 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/1 จำนวน 25 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 อำเภอสามชูก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่มในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ ผู้เรียนกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้เรียนที่กำลังศึกษาในรายวิชาฟิสิกส์ตามหลักสูตรของสถานศึกษา และเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ผลการสังเกต พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านฟิสิกส์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยในลำดับต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม จำนวน 3 แผน รวม 20 ชั่วโมง มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โครงสร้างหลักสูตรวิทยาศาสตร์ โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แผนการเรียนรู้ – คณิตและศึกษาคำอธิบายรายวิชา โครงสร้างรายวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม 2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง งานและพลังงาน รวมถึงศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ แผนการจัดการการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง งานและกำลัง จำนวน 6 ชั่วโมง แผนการจัดการการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง พลังงานกล จำนวน 6 ชั่วโมง และแผนการจัดการการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง การอนุรักษ์พลังงานกลและเครื่องกล จำนวน 8 ชั่วโมง นำแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนฟิสิกส์ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นนวัตกรรม จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและเทคโนโลยี จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ 1) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง 2) มีตำแหน่งที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์สอนในสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้วยแบบประเมินความเหมาะสม ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์การพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าน้อยกว่า 1.00 (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.80-4.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.38-0.43

2.2 แบบประเมินความเป็นนวัตกรรม ทำการประเมินหลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผน รวมประเมินทั้งหมด 3 ครั้ง มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนวัตกรรม และศึกษาคุณลักษณะและองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรม เพื่อให้ได้พฤติกรรมบ่งชี้ถึง

ความเป็นนวัตกรรมที่ใช้ในการประเมิน จากนั้นสร้างแบบประเมินความเป็นนวัตกรรม โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะและองค์ประกอบของความเป็นนวัตกรรม นำมาพิจารณาเป็นองค์ประกอบของเครื่องมือประเมินความเป็นนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ 2) การทดลอง 3) การสังเกต 4) การตั้งคำถาม 5) การคิดเชื่อมโยง และ 6) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แบบประเมินความเป็นนวัตกรรมมีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring Rubrics) 3 และ 4 ระดับ นำแบบประเมินความเป็นนวัตกรรม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความเป็นนวัตกรรม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00

2.3 แบบประเมินผลงานสร้างสรรค์ ทำการประเมินหลังจัดการเรียนรู้ครบทั้ง 3 แผนการจัดการเรียนรู้รวมประเมินทั้งหมด 1 ครั้ง มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลงานสร้างสรรค์ และศึกษาลักษณะของผลงานสร้างสรรค์และการประเมินผลงานสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ลักษณะของผลงานสร้างสรรค์ที่ใช้ในการประเมิน จากนั้นสร้างแบบประเมินผลงานสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ลักษณะของผลงานสร้างสรรค์ นำมาพิจารณาเป็นองค์ประกอบของเครื่องมือประเมินผลงานสร้างสรรค์ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความแปลกใหม่ 2) ประโยชน์และคุณค่า 3) กระบวนการ และ 4) ความสวยงาม แบบประเมินผลงานสร้างสรรค์มีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค (Scoring Rubrics) 4 ระดับ นำแบบประเมินผลงานสร้างสรรค์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินผลงานสร้างสรรค์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00

2.4 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียน จากนั้นสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยกำหนดประเด็นข้อคำถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านเนื้อหาสาระและชิ้นงาน 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้ และตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยกำหนดค่าระดับความพึงพอใจ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 5 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และ 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของมาเรียม นิลพันธุ์ (2558) นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับการประเมินแผนการจัดการ

เรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คัดเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความพึงพอใจ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 - 1.00 และผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามความพึงพอใจตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนและแก้ไขข้อความจากเดิม “ภาระงาน/ชิ้นงานสอดคล้องกับเนื้อหา” เป็น “ภาระงาน/ชิ้นงานส่งเสริมความเป็นนวัตกรรม”

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามแผนการเรียนรู้ เรื่อง งานและพลังงาน และดำเนินการโดยใช้เครื่องมือวิจัยที่เตรียมไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดการเรียนรู้ในรายวิชาฟิสิกส์เพิ่มเติม 2 เรื่อง งานและพลังงาน ตามแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 3 แผน ระยะเวลารวม 20 ชั่วโมง ซึ่งมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นสังเกต รวบรวมข้อมูล (Gathering) เลือกใช้โปรแกรมสถานการณ์จำลอง หรือโปรแกรมนำเสนอ ขั้นที่ 2 ขั้นคิดวิเคราะห์และสรุปความรู้ (Processing) เลือกใช้โปรแกรมสถานการณ์จำลอง, โปรแกรมนำเสนอ หรือแอปพลิเคชันออนไลน์ ขั้นที่ 3 ขั้นปฏิบัติและสรุปความรู้หลังการปฏิบัติ (Applying and Constructing the Knowledge) ใช้แอปพลิเคชันออนไลน์ ขั้นที่ 4 ขั้นสื่อสารและนำเสนอ (Applying the Communication Skill) และขั้นที่ 5 ขั้นประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่า (Self-Regulating) ใช้แอปพลิเคชันออนไลน์

3.2 ผู้วิจัยประเมินความเป็นนวัตกรรม โดยเก็บข้อมูลจากการสังเกตระหว่างทำกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยใช้แบบประเมินความเป็นนวัตกรรม ทำการประเมินหลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ในแต่ละแผน รวมประเมินทั้งหมด 3 ครั้ง

3.3 ผู้วิจัยประเมินผลงานสร้างสรรค์ของผู้เรียนเป็นรายกลุ่ม โดยใช้แบบประเมินผลงานสร้างสรรค์ ทำการประเมินหลังจัดการเรียนรู้ครบทั้ง 3 แผนการจัดการเรียนรู้ รวมประเมินทั้งหมด 1 ครั้ง

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

3.5 ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากแบบประเมินความเป็นนวัตกรรม แบบประเมินผลงานสร้างสรรค์ และแบบสอบถามความพึงพอใจ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาทดลองมาดำเนินการวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ศึกษาพัฒนาการความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way Repeated Measure ANOVA)

4.2 ศึกษาผลงานสร้างสรรค์ของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ผลการวิจัย

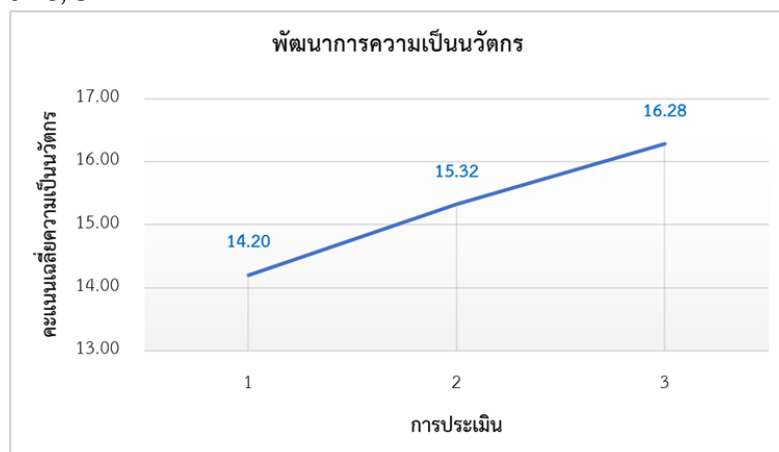
จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาพัฒนาการความเป็นนวัตกรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นนวัตกร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้	n	คะแนนเต็ม	M	S.D.
แผนที่ 1	25	20	14.20	1.22
แผนที่ 2	25	20	15.32	1.03
แผนที่ 3	25	20	16.28	1.14

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นนวัตกร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่าในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยความเป็นนวัตกรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ $M = 14.20$, $S.D. = 1.22$ ส่วนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ $M = 15.32$, $S.D. = 1.03$ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ $M = 16.28$, $S.D. = 1.14$



ภาพที่ 2 กราฟแสดงพัฒนาการความเป็นนวัตกรของนักเรียน

โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way Repeated Measures ANOVA) เพื่อศึกษาพัฒนาการความเป็นนวัตกร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยการทดสอบความแปรปรวนระหว่างการวัดซ้ำ โดยใช้ค่า Sphericity Assumed ในการวิเคราะห์ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความเป็นนวัตกรจากการวัดซ้ำ 3 ครั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 181.97$, $df = 2$, $Sig = 0.00$) และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรายคู่ (Pairwise Comparisons) ของคะแนนเฉลี่ยความเป็นนวัตกร หลังการทดลองครั้งที่ 1 หลังการทดลองครั้งที่ 2 และหลังการทดลองครั้งที่ 3 พบว่า ทุกคู่การเปรียบเทียบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในการเปรียบเทียบระหว่างครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 2 พบว่า ครั้งที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครั้งที่ 1 เท่ากับ 1.12 คะแนน ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 3 พบว่า ครั้งที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครั้งที่ 1 เท่ากับ 2.08 คะแนน และการเปรียบเทียบระหว่างครั้งที่ 2 กับครั้งที่ 3 พบว่า ครั้งที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครั้งที่ 2 เท่ากับ 0.96 คะแนน แสดงให้เห็นว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม มีพัฒนาการความเป็นนวัตกรรมที่สูงขึ้นในแต่ละครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2. ผลการศึกษาผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม

ผลการศึกษาผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($M = 3.37$, $S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยด้านประโยชน์และคุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.88$, $S.D. = 0.33$) รองลงมาคือ ด้านความสวยงาม ($M = 3.36$, $S.D. = 0.49$) ด้านกระบวนการ ($M = 3.16$, $S.D. = 0.37$) และด้านความแปลกใหม่ ($M = 3.08$, $S.D. = 0.57$) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม

ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65$, $S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการจัดการเรียนรู้ ($M = 4.69$, $S.D. = 0.48$) เป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านเนื้อหาสาระและชิ้นงาน ($M = 4.65$, $S.D. = 0.49$) และด้านประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้ ($M = 4.60$, $S.D. = 0.51$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพัฒนาการความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม

ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยความเป็น นวัตกรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความเป็นนวัตกรรมของการทดลองครั้งที่ 1 การทดลองครั้งที่ 2 และการทดลองครั้งที่ 3 พบว่า ทุกคู่การเปรียบเทียบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม มีพัฒนาการความเป็นนวัตกรรมที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ในแต่ละขั้นตอนมีกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด ฝึกตั้งคำถาม และสังเกตจากสื่อการเรียนรู้ที่ครูใช้ คือ PowerPoint และโปรแกรมสถานการณ์จำลอง PhET นอกจากนี้สื่อทั้ง 2 อย่างนี้ยังช่วยในการอธิบายเนื้อหาให้ผู้เรียนเห็นภาพและเข้าใจเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ให้ผู้เรียนสามารถสรุปและสร้างองค์ความรู้ในการคิดแก้ปัญหา ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานตามสถานการณ์ที่ครูกำหนดให้ รวมทั้งกระตุ้นความสนใจและสร้างปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้อีกด้วย ดังที่ ญัฐพันธ์ ไสใหญ่ และอชิระ อุดมาน (2565) และนันท์ธิดา ชื่นทันตา (2565) กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายช่วยดึงดูดความสนใจจากผู้เรียนได้ดี ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมาก ส่วนบรรยากาศในชั้นเรียนมีการผ่อนคลายด้วยเกมตอบคำถาม Kahoot! ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนานและท้าทาย รวมถึงช่วยให้ผู้สอนกับผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้มากขึ้นด้วย อีกทั้งการจัดการเรียนรู้แบบให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและริเริ่มสร้างสรรค์ชิ้นงาน ดังนั้นผู้เรียนจะได้ฝึกการออกแบบและวางแผนก่อนดำเนินการประดิษฐ์ชิ้นงาน มีการทดลอง การทดสอบการใช้งานซ้ำเพื่อปรับปรุงและพัฒนาชิ้นงานให้ดีขึ้น โดยประสบการณ์ในการสร้างและปัญหาที่พบเจอในระหว่างสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้

ผู้เรียนได้ฝึกการคิดแก้ปัญหา การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม ทำให้เกิดการพูดคุยสื่อสารกับเพื่อนในชั้นเรียนและครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการทำงานเป็นหมู่คณะ และได้เรียนรู้จากผลงานของเพื่อนกลุ่มอื่นอีกด้วย ซึ่งสัมพันธ์กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) และ Dyer et al. (2011) ที่กล่าวในทิศทางเดียวกันว่า นวัตกรรม คือผู้ที่คิดทำ จัดทำ หรือสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดจากความต้องการใช้งานเพื่ออำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายทำให้เกิดการเชื่อมโยงมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ และสิ่งที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงได้ดีที่สุด คือความถี่ในการสังเกต การตั้งข้อคำถาม การทดลอง และการสร้างเครือข่าย จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม สามารถพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนได้

2. ผลการศึกษาผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม

ผลการวิจัย พบว่า ผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาประเด็นการประเมินตามรายด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยด้านประโยชน์และคุณค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสวยงาม ด้านกระบวนการ และด้านความแปลกใหม่ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะ การประดิษฐ์ชิ้นงานในชั้นเรียน ผู้เรียนได้คำนึงถึงการใช้ประโยชน์และคุณค่าของชิ้นงานเป็นลำดับต้น ๆ โดยในช่วงของการวางแผนและออกแบบ ผู้เรียนมีการพูดคุยและร่างแบบโดยเน้นไปที่การใช้งานเป็นหลักมากกว่าการออกแบบเพื่อประดิษฐ์ชิ้นงานให้สวยงามหรือมีความแปลกใหม่ ด้วยกระบวนการที่หลากหลายนอกจากนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเชื่อมโยงระหว่างความรู้ทางวิชาการกับการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เรียนสามารถออกแบบชิ้นงานที่ตอบโจทย์สถานการณ์ และการใช้งานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งผู้เรียนอาจยึดติดกับแนวคิดเดิมและไม่พยายามคิดนอกกรอบจากประสบการณ์ที่ตนเองมี ส่งผลให้ชิ้นงานมีคุณค่าด้านประโยชน์การใช้สอยมากกว่า ดังนั้นการสร้างผลงานให้มีประโยชน์ร่วมกับความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เพิ่มแนวความคิดที่แปลกใหม่ลงในผลงานของตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งสัมพันธ์กับ Young (1985) ที่ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินผลงานว่า จะต้องมียุทธศาสตร์แปลกใหม่ และมีคุณค่า และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Henriksen et al. (2018) ที่อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้จริง โดยผลงานสร้างสรรค์มักประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความแปลกใหม่ และความมีประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมในการใช้งาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างสรรค์ผลงานสามารถเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาแนวคิดหรือแนวทางที่มีอยู่เดิมให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ผลงานสร้างสรรค์ของผู้เรียนในด้านความแปลกใหม่ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนยังขาดความคิดสร้างสรรค์ โดยนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ขาดประสบการณ์ด้านการออกแบบนวัตกรรม หรือการประดิษฐ์สิ่งของที่มีความแปลกใหม่ โดยส่วนใหญ่ผลงานสร้างสรรค์ของผู้เรียนเป็นการดัดแปลงการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ใช้สอย มีการพัฒนา ต่อยอดแนวความคิดเดิมที่มีอยู่ในการสร้างเป็นผลงานใหม่ ควรให้ผู้เรียนได้เพิ่มเติมประสบการณ์ให้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร กระบวนการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาชิ้นงานให้มีคุณค่าเชิงการใช้งานจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้เรียนในฐานะนวัตกรรมหรือผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสัมพันธ์กับ ศิริพล แสณบุญสุศิริพล แสณบุญสูง และสมคิด แซ่หลิง (2560) และปรัชญา ชื้อสัตย์ (2563) ตามแนวคิดที่ว่า ผลงาน

สร้างสรรค์ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ทั้งหมด แต่เป็นการสร้างสิ่งที่มีความแตกต่างและมีคุณค่าต่อตนเอง และผู้อื่น

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเนื้อหาสาระและชิ้นงาน และด้านประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้มีการใช้สื่อผสมที่หลากหลายกระตุ้นให้เนื้อหาที่มีความน่าสนใจจากโปรแกรมนำเสนอ (Power point) ที่มีตัวอักษรและรูปภาพเพื่อสรุปเนื้อหาที่มีความซับซ้อน ยังใช้โปรแกรมสถานการณ์จำลอง PhET เพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เรียนได้ศึกษาการทดลองจากสถานการณ์จำลอง เห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับเนื้อหาของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดีมากขึ้นในระยะเวลาที่จำกัด และเกม Kahoot สร้างบรรยากาศการแข่งขันภายในชั้นเรียน ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ที่เรียนมาแล้วมาใช้ในการตอบคำถาม ทำให้เกิดความสนุกสนาน อีกทั้งผู้เรียนแต่ละคนจะได้สะท้อนการเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชัน Nearpod ทบทวนจุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง รวมถึงสิ่งที่ภาคภูมิใจ ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของ ธนศักดิ์ แสนสำราญ และคณะ (2562) ที่ดำเนินการวิจัยในหัวข้อ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง การเรียงสับเปลี่ยนและการจัดหมู่ โดยใช้สื่อประสม แล้วพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และการสอนด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติฝึกคิด ตั้งคำถาม ออกแบบวางแผน ร่วมกันระดมสมองแก้ปัญหาผ่านการลงมือทำ เกิดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองกับผู้เรียนคนอื่นจนสามารถประดิษฐ์ผลงานได้สำเร็จ ทำให้ผู้เรียนรู้สึกภูมิใจ สนุกสนาน และท้าทายในกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของ ศศิกานต์ หลวงนุช (2564) ซึ่งดำเนินการวิจัยในหัวข้อ การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ร่วมกับแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 แล้วพบว่าผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อชุดกิจกรรมการเรียนรู้ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาการความเป็นนวัตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ผลงานสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ในชั้นปฏิบัติและสรุปความรู้หลังการปฏิบัติ ในระยะเวลาที่กำหนดผู้เรียนบางกลุ่มยังออกแบบ วางแผนลงในใบกิจกรรมได้ไม่เรียบร้อยดี และบางครั้งไม่สามารถประดิษฐ์ชิ้นงานให้เสร็จเรียบร้อยภายในคาบเรียนได้ เนื่องจากการประดิษฐ์ใช้เวลาค่อนข้างมาก รวมถึงต้องมีการทดสอบและปรับปรุงแก้ไข จึงควรให้ระยะเวลาเพิ่มขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้คิดออกแบบ วางแผนชิ้นงาน และประดิษฐ์ชิ้นงานได้อย่างประณีตมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผลงานสร้างสรรค์ของผู้เรียนในด้านความแปลกใหม่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากผลงานของผู้เรียนยังเป็นการดัดแปลง จากสิ่งเดิมที่เคยมีมาแล้วให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทเพื่อประโยชน์ในการใช้งาน รวมถึงข้อจำกัดทางอุปกรณ์ และเครื่องมือ ดังนั้นครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ และให้ผู้เรียนได้ศึกษาแนวทาง วิธีการ ในการประดิษฐ์ชิ้นงานมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนในด้านประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะครูผู้สอนไม่ได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานหรือการทำกิจกรรมเท่าที่ควร ทั้งนี้ผู้สอนควรเชื่อมโยงเนื้อหาสาระกับการสร้างผลงานสร้างสรรค์ และขยายความรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ และประสบการณ์จากกิจกรรมไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนให้มีความเป็นนวัตกรรมสูงขึ้น และมีความคงทนอย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม มาบูรณาการกับเนื้อหารายวิชาอื่น ๆ เพื่อให้มีองค์ความรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้นในการส่งเสริมการสร้างผลงานสร้างสรรค์ และพัฒนาความเป็นนวัตกรรม

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ร่วมกับสื่อประสม เพื่อส่งเสริมทักษะอื่น ๆ ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มบริหารงบประมาณ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6. (2567). แผนพัฒนาการศึกษา ปีงบประมาณ 2566-

2570. สุพรรณบุรี: โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6.

โกศล ภูศรี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

ณัฐพนธ์ ไส้ใหญ่ และอชิระ อุดมาน. (2565). การพัฒนากระบวนการกระจำจ่านิยมในการยอมรับความ

หลากหลายทางเพศ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยสื่อประสม. วารสารครุศาสตร์ปริทัศน์, 9(3), 214-227.

ทิตนา เขมมณี. (2562). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนศักดิ์ แสนสำราญ, พรสิน สุกวาลย์ และ สมวงษ์ แปลงประสพโชค. (2562). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง การเรียงสับเปลี่ยนและการจัดหมู่ โดยการใช้สื่อประสม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 23(2), 181-191.

- ธีรินทร์ ติณฐ์โชติ. (2567). ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานร่วมกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ที่มีต่อความก้าวหน้าของความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นันท์ธิดา ชื่นทันตา. (2565). การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเรื่องตามจินตนาการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้สื่อประสมร่วมกับผังกราฟิก. [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ปรัชญา ชื้อสัตย์. (2563). การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับโครงงานเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมความเป็นนวัตกรรมและผลงานสร้างสรรค์หุ่นกระบอก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มารุต พัฒนาผล. (2560). กระบวนทัศน์การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). วิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิกันต์ หลวงนุช. (2564). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้ GPAS 5 Steps ร่วมกับแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศิริพล แสนบุญส่ง และสมคิด แซ่หลี่. (2560). ผลการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมผลงานสร้างสรรค์และทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3), 195–207.
- สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.). (2564). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สู่การสร้างนวัตกรรมด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ GPAS 5 Steps กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.) จำกัด.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566). การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022. สืบค้นจาก <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักประดิษฐ์จากบทเรียนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สร้างนักประดิษฐ์. กรุงเทพฯ: เอ็น 60 รัตนเทรตติง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). นวัตกรรมเพื่ออนาคต. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Day, J. (2022). Qualities and Characteristics of an Innovator. Retrieved from <https://ideascale.com/blog/10-qualities-of-great-innovators/>.
- Dyer, J., Gregersen, H. and Christensen, C.M. (2011). The Innovator's DNA: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators. Boston: Harvard Business Review Press.
- Gross, B. (2026). 5 Essential Skills for Innovation Leaders. Retrieved from <https://www.qmarkets.net/resources/article/5-essential-skills-for-innovation-leaders/>.

- Henriksen, D., Henderson, M., Creely, E., Ceretkova, S., Černochová, M., Sendova, E., ... & Tienken, C. H. (2018). Creativity and technology in education: An international perspective. *Technology, Knowledge and Learning*, 23(3), 409-424.
- Kieu, P. (2017). 8 skills that make a successful innovator. Retrieved from <https://sociable.co/business/innovation-8-skills/>.
- Young, J. G. (1985). What is creativity? *The Journal of Creative Behavior*, 19(2), 77-87.