



ISSN : 2985-0215 (Print)
ISSN : 2985-0223 (Online)

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2567 Vol.3 No.1 January - April 2024



ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
(Educational Management Innovation Club)



วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคลที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้
สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ
หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และบทความทวิภาคีด้านสังคมศาสตร์ ด้านการบริหารการศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ภาษาอังกฤษ : Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

Website: <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>

ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะตีพิมพ์บทความในด้านการบริหารการศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กำหนด

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

หมายเหตุ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความทวิภาคีในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ของกองบรรณาธิการ และมีใช้ความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind)

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 082-6250706 (คุณจิราภรณ์ ชนัญชนะ)

ที่ปรึกษาวารสาร

ศ.ดร.วรเดช จันทรเดช	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
อาจารย์พี ม่วงนนท์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการบริหาร

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
-----------------------	---

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์คชศร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
-------------------------------	--

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.โกสุม สายใจ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อย่าง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.ลักขมี งามมีศรี	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.วัฒนา นนทชิต	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ดร.เบญจ์ พรพลธรรม	สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ผู้ประสานงาน

จิราภรณ์ ชนัญชนะ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
------------------	---

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

สารจากบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้เป็นช่องทางของนักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัยหรือผลงานต่าง ๆ และเป็น แหล่งแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ยินดีรับบทความด้านการบริหาร การศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน การบริหารธุรกิจ สหวิทยาการร่วมสมัย รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ อีกหลากหลายสาขาวิชา โดยกองบรรณาธิการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสอง ทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

สารบัญ

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....1	1
---	---

Health Tourism Management, Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province.

สภา ไชยสตัย

Sapa Chaiyasat

ประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ ภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....14	14
--	----

Effectiveness of Implementing Solar Energy Power Generation Policies within the 5th

Airborne of the Royal Thai Air Force in Prachuap Khiri Khan Province

วันชัย หวังประโยชน์

Wanchai Wangprayod

การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี.....29	29
---	----

Risk management of Kanchanaburi Municipality

ยิ่งยศ ภูษิตกาญจนา

Yingyos Phusitkanchana

การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อรองรับการเป็น หน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์.....42	42
---	----

Managerial Development of Personnel's Competency enable to be Electronics Office

Land office Prachuabkirikhan Province Department of Lands

วรศรา ไตรสิทธิ์

Warisara Traisit

นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการ เรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ โปรแกรม Animaker.....55	55
--	----

Educational Innovation for the Develop learning management with teaching lessons

Subject: Interjections, Thai language learning group of students in Grade 5, Wat Bang

Pla School Samut Sakhon Province Using the Animaker program

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร และรัฐพร รอดเนียม

Ntapat Worapongpat and Rathaporn Rodniam

การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สภา ไซสตัย¹

Retrieved 18-03-2024;

Revised 10-04-2024;

Accepted 20-04-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ (1) เพื่อสำรวจการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (4) เพื่อพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่อำเภอหัวหิน และเทศบาลเมืองหัวหิน จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้สุทธิต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ สามารถพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ร้อยละ 87.5

คำสำคัญ: การจัดการ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นักวิชาการอิสระ

ที่อยู่: -

อีเมล: Sapamg5@gmail.com

Health Tourism Management, Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province

Sapa Chaiyasat¹

Abstract

The purpose of this research is found that: (1) to examine the management of health tourism in Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, (2) to compare the opinions of a sample group regarding the management of health tourism in Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, (3) to describe the relationship between the management of health tourism in Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, and the factors influencing the management of health tourism, (4) to forecast the patterns of managing health tourism in Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province. This research is a quantitative study that involves community leaders, local government organization administrators, and residents in the Hua Hin District and Hua Hin Municipality area. A total of 400 individuals were surveyed using questionnaires, and data was analyzed through statistical methods, including percentages, means, standard deviations, correlation analysis, and multiple regression analysis. The research found that (1) the effectiveness of health tourism management in Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, is at the highest level overall. (2) The opinions of the sample group regarding the management of health tourism in Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, vary significantly based on statistical significance at the 0.05 level when categorized by gender, age, highest educational level, and monthly net income. (3) Health tourism management in Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, has a statistically significant positive correlation with factors influencing health tourism management at the 0.05 level. (4) The factors influencing health tourism management can predict the patterns of health tourism management in Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, with an accuracy of 87.5 percent.

Keywords: Management, Health Tourism, Hua Hin District

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ independent academic

Address: -

E-mail: Sapamg5@gmail.com

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่ทุกประเทศได้นำเอาวัฒนธรรมมาเป็นจุดขายเพื่อดึงดูดความสนใจ สร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ควรค่าแก่การจดจำ ปัจจุบันการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้สร้างรายได้อย่างมหาศาลให้แก่แต่ละประเทศที่นำวัฒนธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งต้องบูรณาการกลยุทธ์จากศาสตร์หลากหลายแขนง เช่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การวางแผนอย่างมีคุณภาพ การกำหนดขีดความสามารถในการรองรับการท่องเที่ยว การพัฒนาคนท้องถิ่น และการตลาด (นุชนารถ รัตนสูงศักดิ์ชัย, 2554)

เทศบาลเมืองหัวหินได้กำหนดนโยบายมุ่งเน้นสร้างความสุขมวลรวมของเมืองโดยเสริมทักษะการดำรงอยู่ การใช้ชีวิตที่ปลอดภัยบนภาวะปกติใหม่ (New Normal) และสามารถเข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สร้างฐานการบริหารจัดการของเมืองด้านสุขภาพเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ รวมไปถึงการพึ่งตนเองในการจัดการสุขภาพ โดยพัฒนาหัวหินให้เป็นเมืองมาตรฐาน HDC (Hygiene Distancing Clean) โดยมุ่งที่จะสร้างการเรียนรู้ให้ประชากรของเมืองสามารถดำรงอยู่ร่วมกับโรคอุบัติใหม่ และใช้ชีวิตบนภาวะปกติใหม่ (New Normal) ได้อย่างปลอดภัย พัฒนาสุขภาวะแบบองค์รวม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการสุขภาพเชิงรุก พัฒนาศูนย์สร้างสุขให้เป็นต้นแบบในการใช้โภชนาการ ดนตรี วัฒนธรรม กิจกรรมในการบำบัด รวมไปถึงการพัฒนาเครือข่ายการจัดการสุขภาพโดยชุมชน มุ่งเน้นให้ภาคีเครือข่ายพัฒนากลไก สร้างองค์ความรู้ด้านสุขภาพ และแลกเปลี่ยน และสนธิทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองในการจัดการสุขภาพระดับบุคคล ชุมชน และในระดับเมือง

การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพเป็นหนึ่งในผลิตภัณฑ์การบริการและการท่องเที่ยวทางเลือกที่ ประเทศไทย มุ่งเน้นในการสร้างจุดขายและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศในกลุ่ม ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากความได้เปรียบจากภาพลักษณ์อันดีทางด้านการแพทย์ ความพร้อม ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก และศักยภาพทางการท่องเที่ยว ซึ่งจากแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวอาเซียน จะพบว่าจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความหลากหลายและ ประสบการณ์ทางการท่องเที่ยวของประเทศในกลุ่ม ประเทศสมาชิก ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่ประเทศ (ซึ่งได้แก่ประเทศไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์) ที่ได้รับการยอมรับทางด้านการท่องเที่ยวเชิง การแพทย์และสุขภาพ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2558) สำหรับปัญหาของการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพประกอบด้วยการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว (Administration) ภาพรวมการบริหารจัดการยังต้องพัฒนาในหลายส่วน เช่น การบริการขั้นพื้นฐานแก่นักท่องเที่ยวยังไม่มีความเป็นรูปธรรม แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติที่เสื่อมโทรม ขาดการดูแลรักษา รวมไปถึง การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพนั้น นักท่องเที่ยวทั่วไปยังเข้าไม่ถึง เนื่องจากการบริการต่าง ๆ จัดขึ้นเพื่อรองรับชาวต่างชาติ และด้วยราคาที่สูงมากนักท่องเที่ยวทั่วไปที่ไม่ใช่ชาวต่างชาติ หรือไม่มีเงินทุนมากพอ ไม่สามารถเข้าถึงการได้รับบริการได้จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงประสงค์ทำการวิจัยรูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
4. เพื่อพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ไม่มีความแตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ ระหว่าง การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เป็นเชิงบวก
4. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ สามารถพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ไม่เกินร้อยละสามสิบ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ

ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร ผู้ที่ให้นิยามทฤษฎีนี้ก็คือ Louis A. Allen 1958 Management and Organization หรือ POLC เป็นทฤษฎีการจัดการที่ใส่ใจกระบวนการตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติการ ไปจนถึงการประเมินผล ข้อดีของ POLC ก็คือการใส่ใจการสร้างมาตรฐานในทุกรายละเอียด เน้นปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ส่งผลดีต่อการประเมินผลที่ชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพของการทำงานได้ดี ในขณะที่ข้อจำกัดการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนในยุคนี้ทุกภาคส่วนต่างก็หันมาใส่ใจในการจัดการบริหารองค์กรกันทั้งสิ้น ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร ภาวะการเป็นผู้นำ และการควบคุม

แนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว

การบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการท่องเที่ยวเนื่องจากเป็นสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชม ประโยชน์มากมายจากทรัพยากรการท่องเที่ยวก่อให้เกิดกระแสการอนุรักษ์ ทรัพยากรการท่องเที่ยว และพัฒนาทรัพยากรท่องเที่ยวให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม การสร้างจิตสำนึก รวมถึงการมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาให้ทรัพยากรการท่องเที่ยวคงอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

การจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญดังนี้ (ชนินทร์ อยู่เพชร และคณะ, 2555, 19-22)

- 1) อนุรักษ์และใช้ทรัพยากรอย่างพอดี (Using resource sustainable)
- 2) ลดการบริโภค ใช้ทรัพยากรที่เกินความจำเป็นและลดการก่อของเสีย (Reducing over - consumption and waste)
- 3) รักษาและส่งเสริมความหลากหลายของธรรมชาติ สังคมและวัฒนธรรม (Maintain diversity)
- 4) ประสานการพัฒนาการท่องเที่ยว (Integrating tourism into planning)
- 5) ต้องนำการท่องเที่ยวขยายฐานเศรษฐกิจในท้องถิ่น (Supporting local economy)
- 6) การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายพัฒนาการท่องเที่ยวกับท้องถิ่น (Involving local communities)
- 7) ประชุมปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน (Consulting stakeholders and the public)
- 8) การพัฒนาบุคลากร (Training staff)
- 9) จัดเตรียมข้อมูลคู่มือบริการข่าวสารการท่องเที่ยวให้พร้อม (Marketing tourism responsibly)
- 10) ประเมินผล ตรวจสอบและวิจัย (Undertaking research)

แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ หมายถึง การท่องเที่ยวพักผ่อนไปท่ามกลางธรรมชาติ เรียนรู้วิถีการใช้ พลังงานจากธรรมชาติมาบำบัดและเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง จิตใจสดชื่นแจ่มใสควบคู่ไปกับ การท่องเที่ยว เห็นวัฒนธรรมท้องถิ่น และนำสิ่งที่ได้รับมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (วรรณ วทวนิช, 2550) เป็นการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหา การบำรุงรักษา หรือการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่บุคคล มีขอบเขตกว้างครอบคลุมถึงการบริการทั้งหมดที่ เป็นการดูแลและปรับปรุงสุขภาพในเชิงป้องกันแบบองค์รวม โดยเป็นทางเลือกและความสนใจ ของผู้ใช้บริการที่จะเลือกใช้บริการส่งเสริมสุขภาพระหว่างการเดินทางไปยังต่างประเทศ (Global Wellness Institute, 2015)

การท่องเที่ยวเชิงส่งเสริมสุขภาพ (Wellness Tourism) หมายถึง การมาใช้บริการเชิงสุขภาพ ที่ช่วยฟื้นฟูร่างกายจากการเจ็บป่วย หรือทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็น รูปแบบการท่องเที่ยวที่มีความเกี่ยวเนื่อง และส่งเสริมการท่องเที่ยวรูปแบบเฉพาะกลุ่มประเภทอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม (Cultural Tourism) การท่องเที่ยวเชิงทำอาหาร (Culinary Tourism) การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Eco Tourism) หรือการท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism) เนื่องจากนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่เดินทางท่องเที่ยวทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศ อาจมีวัตถุประสงค์รองของการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวประเภทอื่นได้ (ณัฐพล ลีลาพัฒนานันท์, 2559)

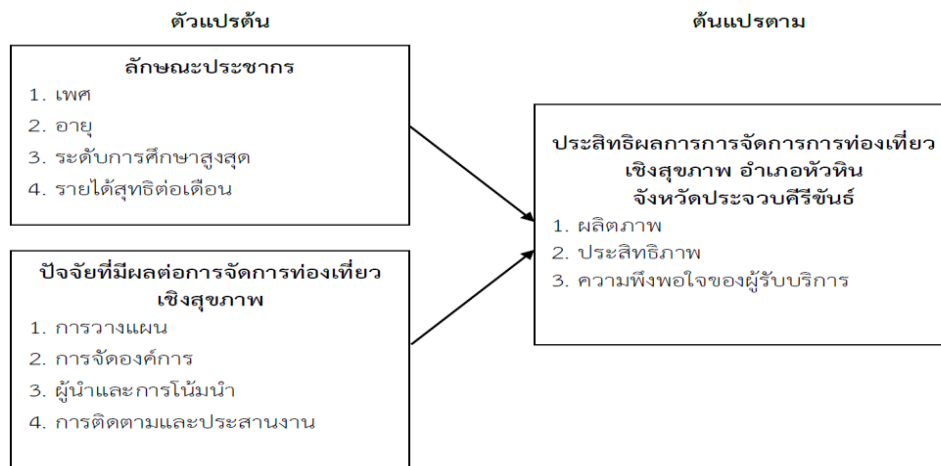
แนวคิดประสิทธิผล

แนวคิดประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนานแล้ว และมีลักษณะกว้างขวางเป็นประเด็นที่นักทฤษฎีองค์การให้ความสำคัญ เพราะเป็นแก่นของแนวคิดที่ส่งผลต่อ

การขับเคลื่อนองค์การในด้านต่างๆ อีกจำนวนมาก เช่น โครงสร้าง องค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ธงชัย สันติวงษ์(2537, หน้า 22) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิผล องค์การความหมายของประสิทธิผลขององค์การที่ใช้กันในกลุ่มผู้บริหารองค์การ คือ ความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ทำให้เกิดผลผลิตที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ และสามารถคงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลขององค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้ ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารองค์การต้องการจะบรรลุถึง (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 136) ซึ่งทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไรล้วนต้องการความเจริญก้าวหน้าความอยู่รอด การปรับตัว รักษาสภาพ และไม่ต้องการความขัดแย้งในการทำงาน เหล่านี้เป็นประสิทธิผลขององค์การ ทั้งสิ้น แต่กรณีจะเป็นไปได้ต้องอาศัยการบริหารและการจัดการที่เหมาะสม (Steers, 1977, p. 55) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในศตวรรษที่ 21 ซึ่งอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์(Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วการแข่งขันระหว่างประเทศทวีความรุนแรงมากขึ้น กฎหมายข้อตกลงระหว่างประเทศ การเปิดเสรี ตลอดจนการรวมกลุ่มกันของประเทศต่างๆ ส่งผลให้องค์การ ทุกองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับสภาพแวดล้อมภายใน อาทิ ด้านโครงสร้าง การนำองค์การ การวางแผนยุทธศาสตร์การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์การจัดการความรู้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการบริหารจัดการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วดังกล่าวเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบรรลุผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด องค์การมีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป ในยุคแรกของการศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์การ มีแนวคิดหลักอยู่ 2 แนวคิด ที่มีความแตกต่างกัน แนวคิดแรกเป็นแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Ultimate Effectiveness Measures) (Steers, 1977, pp. 11-15) โดยใช้หลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงเท่านั้น ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากผลกำไร วัดจากความพึงพอใจ เป็นต้น ส่วนอีกแนวคิดหนึ่งนั้น มีลักษณะที่แตกต่างกันคือเป็นแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์(Multivariate Effectiveness Measures) โดยใช้หลายเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ Thorndike (1949, อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, หน้า 2553)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ลักษณะประชากร ของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ ผู้นำและการโน้มน้าว และการติดตามและประสานงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ (1) ผลผลิตภาพ (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนในพื้นที่อำเภอหัวหินและ เทศบาลเมืองหัวหิน จำนวน 63,091 คน และขนาดตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนใน พื้นที่อำเภอหัวหินและเทศบาลเมืองหัวหิน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ หรือ Check list มีจุดมุ่งหมายในการทราบข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรฐานวัดแบบของลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการแจกแบบสอบถามแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองหัวหิน และทำการรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบทั้งหมด นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าเอฟ (F-Test, One-Way ANOVA) และเมื่อพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.3 การพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 237 คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีรายได้สุทธิต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดตามและประสานงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านการวางแผน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.60)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลิตภาพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64)

4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการการ

ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้สุทธิต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.862$, $Sig = 0.000$)

6. การพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ สามารถพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ร้อยละ 87.5

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิผลการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านผลิตภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้วิจัยจะอธิบายเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านผลิตภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะประชาชนเห็นว่าการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ มีส่วนทำให้เศรษฐกิจขยายตัว ในอำเภอหัวหิน ทำให้ประชาชนในพื้นที่รายได้เพิ่มมากขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณารถ ดวงอุดม (2557) ที่ศึกษาเรื่องความสามารถในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาทและพบว่า ความสามารถในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท ด้านผลิตภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะประชาชนเห็นว่าการดำเนินงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเทศบาลเมืองหัวหินได้มีการจัดสภาพแวดล้อม และมีภูมิทัศน์ที่สวยงาม มีการใช้งบประมาณในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพได้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร จันทร์ฉาย (2559) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการพัฒนาการท่องเที่ยวจากนโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นกรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และพบว่า ประสิทธิภาพการพัฒนาการท่องเที่ยวจากนโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่นกรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะประชาชนเห็นว่าเทศบาลหัวหินมีจัดการสภาพแวดล้อมรวมถึงภูมิทัศน์ในหัวหินให้อยู่ในลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อีกทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตุนายา เพชรสง, ชมพูนุช จิตติถาวร และผกาภาส ชัยรัตน์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ศักยภาพการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดพัทลุง และพบว่า ระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการท่องเที่ยวในจังหวัดพัทลุงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวดี รังสิมานพ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโยคะอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษา พบว่า นักท่องเที่ยวโยคะที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโยคะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของตุลา พสุธานนท์ (2547) กล่าวว่า หลักการจัดการมีเป้าหมายอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานหรือเน้นที่งานมากกว่าบุคคล โดยจะต้องมีการออกแบบและปรับปรุงการดำเนินงานทั้งในด้านต้นทุน คุณภาพ บริการและความรวดเร็วเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิณา รัตนยอดกฤษ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของอุทยานแห่งชาติภูเรือ จังหวัดเลย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติภูเรือ จังหวัดเลย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของอุทยานแห่งชาติภูเรือ จังหวัดเลย

4. การพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ สามารถพยากรณ์รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ร้อยละ 87.5 โดยปัจจัยด้านการวางแผน ด้านผู้นำและการโน้มน้า และด้านการติดตามและประสานส่งผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของปัทมา ตันติเวชกุล (2546) กล่าวว่า การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่มุ่งประโยชน์ ต่อการรักษาฟื้นฟูสุขภาพนักท่องเที่ยวเป็นสำคัญ ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องจากการท่องเที่ยวรูปแบบอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม (Cultural Tourism) การท่องเที่ยวเชิงทำอาหาร (Culinary Tourism) การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ (Eco Tourism) หรือการท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism) เนื่องจากนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่เดินทางท่องเที่ยวทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศ อาจมีวัตถุประสงค์รองของการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวประเภทอื่นได้ ดังนั้นในการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพจึงต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้การจัดการการท่องเที่ยวมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ มกรมณเฑียร และคณะ (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในพื้นที่วนอุทยานภูชี้ฟ้า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการท่องเที่ยวส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารจัดการท่องเที่ยวโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในพื้นที่วนอุทยานภูชี้ฟ้า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 เทศบาลเมืองหัวหินควรดำเนินการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเน้นให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

1.2 เทศบาลเมืองหัวหินควรจัดทำแผนพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม มีตัวชี้วัดในประเมินผลอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการจัดการองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่เทศบาลเมืองหัวหิน ทำการจัดหน่วยงานด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ด้านกำลังคน เหมาะสม ฉะนั้น เทศบาลเมืองหัวหินจึงควรมีการจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ บุคลากร ประชาชนและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้มีความสามารถในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ประสิทธิภาพการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ชาวหัวหินและนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อการจัดการการท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ ของอำเภอหัวหิน ฉะนั้นเทศบาลเมืองหัวหินจึงควรมีการวางแผนในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีความเหมาะสมต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

3.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

3.2 ในการวิจัยครั้งนี้ไปควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2558). *แผนยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวอาเซียน พ.ศ. 2559 – 2568*.

กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

- ณัฐพล ลีลาวัฒนาพันธ์. (2559). *การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Wellness Tourism) รายงานภาวะเศรษฐกิจท่องเที่ยว*. เข้าถึงเมื่อ 10 กันยายน 2566 จาก http://www.mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=7622.
- ตุนายา เพชรสง, ชมพูนุช จิตติถาวร และผกา มาศ ชัยรัตน์. (พฤษภาคม 2564). ศักยภาพการท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดพัทลุง. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 7(5), 269 – 280.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ลา มหาพสุธานนท์. (2547). *หลักการจัดการและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร จันทร์ฉาย. (2558). *ประสิทธิภาพการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน จากนโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นุชนารถ รัตนสุวงศ์ชัย. (มกราคม - มิถุนายน 2554). กลยุทธ์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม. *วารสารมนุษยศาสตร์*, 18(1), 31 – 50.
- ปัทมิตา ตันติเวชกุล. (เมษายน - มิถุนายน 2546). โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาบริการท่องเที่ยวเชิงส่งเสริมสุขภาพ. *จุลสารการท่องเที่ยว*, 22(2), 48 – 53.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพองค์กรปฏิบัติแห่งมโนทัศน์. กรุงเทพฯ: *วารสารร่วมพฤษภ*. 28 (3), หน้า 133
- ภัทรวดี รังสีมานพ. (2564). *การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโดยะอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชนินทร์ อยู่เพชร และคณะ. (2555). *การจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวไทยอย่างยั่งยืน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรนาถ ดวงอุดม. (มกราคม - มิถุนายน 2557). ความสามารถในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 1(1), 35 – 53.
- วรรณภา วงษ์วานิช. (2550). *ภูมิศาสตร์การท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิณา รัตนยอดกฤษ. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของอุทยานแห่งชาติภูเรือ จังหวัดเลย*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี, ปทุมธานี.
- สมศักดิ์ มกรมณเทียร และคณะ. (มกราคม - เมษายน 2559). การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการท่องเที่ยวโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในพื้นที่วนอุทยานภูชี้ฟ้า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 9(1), หน้า 82 – 96.
- Global Wellness Institute. (2015). *2013 & 2014 The Global Wellness Tourism Economy*. United States, Florida: Global Wellness Institute.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

ประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ ภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วันชัย หวังประโยชน์¹

Retrieved 20-03-2024;

Revised 14-04-2024;

Accepted 20-04-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะประชากร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติกับประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 ราย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง กองบิน 5 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะประชากร พบว่า กลุ่มบุคลากรภายในกองบิน 5 มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติกับประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ พลังงานแสงอาทิตย์ กองทัพอากาศ การนำนโยบายไปปฏิบัติ การผลิตกระแสไฟฟ้า

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ กองบิน 5 กองทัพอากาศ จ.ประจวบคีรีขันธ์

ที่อยู่: 135 หมู่ 5 ตำบลเกาะหลัก อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77000

อีเมล: wanchai25221704@gmail.com

Effectiveness of Implementing Solar Energy Power Generation Policies within the 5th Airborne of the Royal Thai Air Force in Prachuap Khiri Khan Province

Wanchai Wangprayod¹

Abstract

The objectives of this research are (1) to assess the effectiveness of implementing solar energy power generation policies within the 5th Airborne of the Royal Thai Air Force in Prachuap Khiri Khan province, (2) to compare the samples' opinions toward the implementation of solar energy power generation policies within the 5th Airborne of the Royal Thai Air Force in Prachuap Khiri Khan province categorized by demographic characteristics, and (3) to describe the relationship between factors of implementing solar energy power generation policies and effectiveness of implementing solar energy power generation policies within the 5th Airborne of the Royal Thai Air Force in Prachuap Khiri Khan province the research was conducted using a quantitative research method. A total of 246 samples were collected, consisting of civil servants, government employees, and employees of the 5th Airborne. Data collection was performed through the use of a questionnaire. Various statistical techniques were employed for data analysis, including Frequency, Percentage, Standard Deviation, T-test, One-Way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation the research findings were as follows: (1) the implementation of the solar energy power generation policies in the 5th Airborne of the Royal Thai Air Force in Prachuap Khiri Khan province was highly effective. (2) The comparison of opinions regarding the implementation of solar energy power generation policies within this unit, categorized based on demographic characteristics, revealed that there were no significant differences in opinions among the personnel, and (3) the relationship between the factors of implementing solar energy power generation policies and effectiveness of implementing solar energy power generation policies within the 5th Airborne of the Royal Thai Air Force in Prachuap Khiri Khan province had a highly positive relationship.

Keywords: Effectiveness, solar energy power, Royal Thai Air Force, Public policy implementation, Electric power production

Type of Article: Research Article

บทนำ

นโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่งของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementing agencies) ให้บรรลุผลตามเป้าหมายซึ่งจะทำให้ทราบถึงทิศทางการปฏิบัติตามนโยบายนั้นบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ในการวัดและประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น นิยมการวัดประสิทธิผล ตามที่ Steers (1977) ที่ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารและการใช้ทรัพยากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภกานต์ เจริญสุข (2557) ที่ว่า ประสิทธิผลเป็นความสามารถอย่างยิ่งยวด ทำให้ผลงานมีคุณภาพสูง เน้นผลสำเร็จของงานมีประโยชน์อย่างมีคุณค่ามากมายต่อธุรกิจ ต่ออุตสาหกรรมส่วนรวม ในทางราชการจะใช้ทั้งสองคำต่อเนื่องกันไปว่า ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อองค์กร ซึ่ง Campbell (1977) ได้เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness Criteria) ไว้และเป็นที่นิยมนำมาวัดดังกล่าว นอกจากนี้ในการวัดว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือไม่อย่างไรนั้น จะต้องมีการปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติด้วย ตามที่ Steers (1977) ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์องค์กร เพื่อประเมินหาความมีประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยตัวแบบที่เรียกว่า ตัวแบบ กระบวนการ ในการวัดประสิทธิผลสามารถทำได้ที่ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวคิดที่สัมพันธ์กัน อาทิเช่น แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการบริหารถึงเป้าหมายสูงสุด (Goal Optimization) จากการแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องศึกษาเพื่อแสดงให้เห็นถึงการนำนโยบายต่าง ๆ ที่เข้ามาปฏิบัติในองค์กรโดยมีเป้าหมายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดการบริหารงานในองค์กรมีความเสถียรภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตามนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติในหน่วยงานนั้น มีมากมายขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงานแต่หากในปัจจุบันถ้ามองถึงเรื่องไฟฟ้าถือเป็นแหล่งพลังงานที่ทวีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ ในทุกภาคส่วนทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ ภาคครัวเรือน และอื่น ๆ มีการใช้ไฟฟ้าทุกเวลา รวมถึงในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมรถยนต์ได้มีการพัฒนารถยนต์ใช้พลังงานไฟฟ้าจากสาเหตุที่ทั่วโลกกำลังที่จะ ลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกให้ได้มากที่สุดเพื่อให้โลกมีอุณหภูมิเพิ่มขึ้นไม่เกิน 1.5 องศา Thai PBS (2022) สำนักงานพลังงานระหว่างประเทศ (IEA) ได้รายงานไว้ว่า ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ในภาคพลังงานทั่วโลกเพิ่มขึ้น 6% ซึ่งแตะระดับสูงสุดเป็นประวัติการณ์ถึง 36.3 พันล้านตัน เนื่องจากตลาดต้องใช้พลังงานถ่านหินในการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กระทรวงพลังงาน(2565) ดังนั้นจากหลากหลายประเทศทั่วโลกพยายามศึกษาและค้นหาพลังงานทดแทนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ และมีประสิทธิภาพดียิ่งกว่าพลังงานแบบเดิม เพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายลดปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อมของโลก รวมทั้งช่วยประหยัดพลังงาน ซึ่งในความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าในประเทศไทยสูงสุดของระบบเดือนเมษายนเกิดขึ้น เมื่อวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2566 เวลา 20.50 น. มีค่าเท่ากับ 32,323.70 เมกะวัตต์ หรือประมาณมูลค่าสูงถึง 142,925,704.29 บาท เพิ่มขึ้นจากเดือนที่ผ่านมา 2,110.50 เมกะวัตต์ หรือประมาณมูลค่า 9,331,997.85 บาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.99 ย่อมแสดงให้เห็นถึงความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าของประเทศไทยมากขึ้น จนทำให้พลังงานการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการ จนทำให้การ

ไฟฟ้าฝ่ายผลิตผลิตมีกำลังการผลิตได้เพียง 6,146.27 ล้านkWh หรือ 33.32% เท่านั้น และอีก 66.68% สั่งซื้อจากภาคเอกชนหรือ 12,302.64 ล้าน kWh (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2566) สังเกตได้ว่าประเทศไทยต้องพึ่งพาพลังงานไฟฟ้าจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่หากไม่มีการเปลี่ยนผ่านพลังงานอย่างจริงจัง ประเทศไทยอาจสูญเสียความมั่นคงทางพลังงานยิ่งกว่าปัจจุบัน

ตามที่ประเทศไทยมีแผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก พ.ศ. 2561 - 2580 ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพลังงานทดแทนเป็น 3 กลุ่มหลัก ประกอบด้วย การผลิตไฟฟ้า การผลิตพลังงานความร้อน และการผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพ โดยกำหนดเป้าหมายให้มีการใช้พลังงานทดแทนเป็นร้อยละ 30 ภายในปี 2580 เพื่อเป็นการตอบสนองแผนนโยบายด้านพลังงานของรัฐบาล กระทรวงกลาโหม ได้กำหนดทิศทางและการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านพลังงานทดแทน เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนในด้านพลังงาน กองทัพอากาศซึ่งเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทน ให้เป็นร้อยละ 5 ของการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย ภายในปี 2568 โดยมุ่งเน้นใช้พลังงานแสงอาทิตย์ หรือ ระบบโซลาร์เซลล์ ปัจจุบันมีการติดตั้ง กองทัพอากาศกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในหน่วยขึ้นตรงระดับกองบิน ให้เป็น SMART Wing ในการสอดรับนโยบายข้างต้นนั้น และผลการใช้พลังงานทดแทนดังกล่าวนี้ ทำให้งบประมาณของหน่วยงานภาครัฐที่จะต้องจ่ายให้กับการไฟฟ้าลดลงสูงถึง 200,000 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 12.5 (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2566) แต่อย่างไรก็ตาม จากการนำนโยบายของกระทรวงในเรื่องของการใช้พลังงานทดแทนจนเกิดโครงการการดำเนินงานที่เห็นผล และมีการกำหนดกรอบการปฏิบัติ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละด้านอย่างชัดเจน นั้น ยังขาดการประเมินประสิทธิผลการนำนโยบายข้างต้นมาปฏิบัติจากผู้ที่มีส่วนได้เสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบโดยมุ่งศึกษาแนวคิด Campbell (1977) รวมถึงได้ปัจจัยที่ผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวคิดของ Van Meter, Donald S. & Van Horn (1975) เพื่อการศึกษาและต่อยอดด้านประสิทธิผลการนำนโยบายข้างต้นไปปฏิบัติดังกล่าว

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการศึกษารังนี้ไปวางแผน พัฒนา ปรับปรุง แผนนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและสามารถขยายผลสู่หน่วยงานภาครัฐอื่น ในการใช้พลังงานทดแทนอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถตอบสนองนโยบายข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมลดก๊าซเรือนกระจกที่มีต่อโลกได้อย่างชัดเจน พร้อมขยายผล การศึกษาด้านศาสตร์การบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐได้อย่างลุ่มลึกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะประชากร

3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติกับประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ศุภกานต์ เจริญสุข (2557) ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิผล” หมายถึง ความสามารถอย่างยั่งยืนยวดทำให้ผลงานมีคุณภาพสูง เน้นผลสำเร็จของงานมีประโยชน์อย่างมีคุณค่ามากมายต่อธุรกิจ ต่ออุตสาหกรรม ส่วนรวม ในทางราชการจะใช้ทั้งสองคำต่อเนื่องกันไปว่า ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง คือ ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโดยไม่คำนึงถึงความประหยัดต้นทุน ทรัพยากร และเวลา เพียงมุ่งหวังให้งานสำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์หรือการทำให้ได้ผลดีมากน้อยเพียงใดเท่านั้น

ด้านประสิทธิภาพ ตามความหมายของ รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ (2547) สรุปไว้ว่าความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตจริงที่ได้ ผ่านกระบวนการบริหาร อาจเป็นสินค้าหรือบริการ เปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรการบริหาร หากปัจจัยนำเข้ามีน้อยกว่าผลผลิตที่ได้แสดงว่ามีความประหยัดในการใช้ทรัพยากร สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าเป็นความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ ใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด เช่นเดียวกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2531) ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพ คือ การสามารถสร้างผลสำเร็จออกมาโดยที่ได้ผลงานที่มีคุณค่าสูงกว่าทรัพยากรที่เสียไป หรือคือ การจัดอัตราส่วนของรายได้ต่อค่าใช้จ่าย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

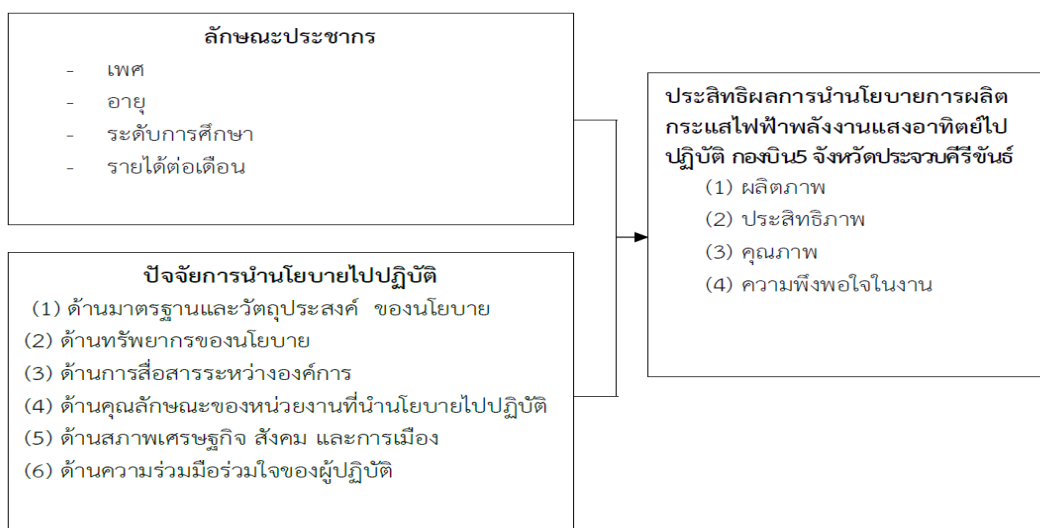
ลือชัย วงษ์ทอง (2555) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการของบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งที่จะให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามอาณัติของนโยบายบรรลุผลสำเร็จโดยตรง ทั้งนี้ ลักษณะการดำเนินการดังกล่าวจะต้องสังคม และตรวจสอบได้จากปรากฏการณ์ที่เป็นจริง

แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter & Van Horn, 1975) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติบางเรื่องเป็นเรื่องที่ง่าย เพราะมีกระบวนการและกลไกการดำเนินงานที่ไม่ ซับซ้อน และมีปัจจัยไม่มากนักในการนำนโยบายไป ปฏิบัติแต่หากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติบางเรื่องที่มีการดำเนินงานยุ่งยากซับซ้อน อาจจำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จมากขึ้น จากการทบทวนผลงานทางวิชาการของนักวิชาการด้านนโยบายสาธารณะที่ผ่านมาพบว่า มีปัจจัยสำคัญหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุวัฒน์ สิงทิต (2558) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของอำเภอ บางไทร จังหวัดนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านทำให้เห็นว่าเป็นโครงการที่ยั่งยืน ด้านผลิตภัณฑ์เป็นที่รู้จัก แพร่หลาย ด้านก่อให้เกิดการจ้างงานในหมู่บ้าน ด้านชาวบ้านรวมกลุ่มกันผลิตสินค้า 1 ผลิตภัณฑ์ ด้านการใช้ วัสดุดิบและทรัพยากรในหมู่บ้านและด้านผลิตภัณฑ์เป็นภูมิปัญญาของชาวบ้าน ตามลำดับ ในส่วนปัจจุบันที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโครงการฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้าน ทรัพยากรในการบริหารงานอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสอดคล้องระหว่าง นโยบาย และการดำเนินการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ตามลำดับ และนอกจากนี้ ยังพบอีกว่า ปัจจัยด้านนโยบาย และองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโครงการฯ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้านความสอดคล้องระหว่างนโยบาย ด้านภาวะผู้นำ และด้านทรัพยากรในการบริหารงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ภัทรานิษฐ์ อินตะยศ (2564) พบอีกว่า การนำ นโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลชมพู มีประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จทุกด้าน มี การวางแผนพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับ องค์กร เช่น การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน การค้นหาข้อมูลที่สำคัญในรูปแบบ ฐานข้อมูลดิจิทัลที่สามารถเพิ่มการบูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นข้างเคียง ตลอดจนส่งเสริมระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้ความพร้อมสู่องค์กรดิจิทัลแห่งศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: Van Meter and Van Horn (1975) and Campbell (1977)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มประชากร คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ที่กองบิน 5 จำนวน 600 คน และใช้สูตร Yamane (1970 อ้างถึงโดยยุทธไกรวรรณ, 2550) เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 240 คน ซึ่งยอมรับได้ในสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 246 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการสำรวจรายการ หรือ Check list ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปปฏิบัติ และนำเสนอให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทำการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ พร้อมได้นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และทำการทดสอบหาความเที่ยงตรงด้วย การหาค่า alpha efficiency ตามวิธีของ Cronbach's alpha ได้เท่ากับ 0.897

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา 246 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้อง แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ประมวลผล แยกเป็น 1) สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test สถิติ ANOVA และ Correlation

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ทรัพยากรของนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างองค์กร 4) คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง 6) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ภาพรวม)

ปัจจัยการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	ผลต่อความสำเร็จ	ลำดับ
1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	3.967	0.697	มาก	1
2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย	3.785	0.807	มาก	5
3. ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร	3.817	0.754	มาก	4
4. ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	3.768	0.778	มาก	6
5. ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	3.876	0.716	มาก	2
6. ด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ	3.857	0.769	มาก	3
ภาพรวม	3.845	0.685	มาก	

จากตารางที่ 1 ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ ภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย = 3.845 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามเกณฑ์การวิเคราะห์ พบว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ค่าเฉลี่ย = 3.967 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ค่าเฉลี่ย = 3.876 อยู่ในระดับมาก ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติค่าเฉลี่ย = 3.857 อยู่ในระดับมาก การสื่อสารระหว่างองค์กร ค่าเฉลี่ย = 3.817 อยู่ในระดับมาก ทรัพยากรของนโยบาย ค่าเฉลี่ย = 3.785 อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดได้แก่คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย = 3.768 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

ประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ ภายในกองบิน 5 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ด้านผลิตภาพ 2) ด้านประสิทธิภาพ 3) ด้านคุณภาพ และ 4) ด้านความพึงพอใจในงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ

ประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	ผลต่อความสำเร็จ	ลำดับ
1. ด้านผลิตภาพ	3.750	0.817	มาก	4
2. ด้านประสิทธิภาพ	3.838	0.794	มาก	2
3. ด้านคุณภาพ	3.836	0.797	มาก	3
4. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.869	0.808	มาก	1
ภาพรวม	3.820	0.752	มาก	

จากตารางที่ 2 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย = 3.820 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานในนามกรลงมาคือด้านประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย = 3.838 อยู่ในระดับมาก และในด้านคุณภาพนโยบายของหน่วยงานมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ ผลผลิตด้านนโยบายทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการนำไปใช้ประโยชน์ ค่าเฉลี่ย = 3.836 ในส่วนด้านประสิทธิภาพการนำนโยบายมาปฏิบัติในหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างคุ้มค่ากับผลสำเร็จตามเป้าหมายกระบวนการปฏิบัติการ ทั้งที่เป็น Input Process และ Output ของระบบการนำนโยบายมาปฏิบัติ มีคุณภาพตามที่กำหนดกระบวนการผลิตของระบบมีความทันเวลาต่อความต้องการใช้กระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ตามเป้าหมายเป็นอย่างดี เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.750 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความแตกต่างกันตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกจากลักษณะประชากร

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา และ ด้านรายได้ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะประชากรด้านเพศ

จำนวน	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	ค่า t	Sig.
246	ชาย	169	3.789	0.958	0.339
	หญิง	77	3.888		

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์พบว่า ค่า t = .958 และ p value มากกว่า .05 (.339) ทำให้ไม่ยอมรับสมมติฐานศูนย์ ว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะประชากรด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะประชากรด้านอายุ

ประสิทธิภาพการนำนโยบาย	Sum of Squar	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.593	3	1.198	2.146	.095
ภายในกลุ่ม	135.061	242	.558		
รวม	138.654	245			

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์พบว่า ค่า $F = 2.146$ และ p value มากกว่า 0.5 (.095) ทำให้ไม่ยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จของประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะของประชากรด้านอายุ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะประชากรด้านระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการนำนโยบาย	Sum of Squar	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.207	3	.069	.121	.948
ภายในกลุ่ม	138.447	242	.572		
รวม	138.654	245			

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์พบว่า ค่า $F = .121$ และ p value มากกว่า 0.5 (.948) ทำให้ไม่ยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จของประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะของประชากรด้านการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะประชากรด้านรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพการนำนโยบาย	Sum of Squar	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.573	4	.643	1.139	.339
ภายในกลุ่ม	136.080	241	.565		
รวม	138.654	245			

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์พบว่า ค่า $F = 1.139$ และ p value มากกว่า 0.05 (.339) ทำให้ไม่ยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะของประชากรด้านรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ไปปฏิบัติ ปัจจัยการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ทรัพยากรของนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างองค์กร 4) คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และ 6) ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์	ระดับความสัมพันธ์	แปลผล
มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (X1)	.766**	ค่อนข้างสูง
ทรัพยากรของนโยบาย (X2)	.801**	สูง
การสื่อสารระหว่างองค์กร (X3)	.839**	สูง
คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (X4)	.815**	สูง
สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (X5)	.810**	สูง
ความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ (X6)	.839**	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ = 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติ ภายในกองบิน 5 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง มีความพึงพอใจในประสิทธิผลการนำนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพ ด้านผลิตภาพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ได้ให้ความสำคัญในการนำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายไปปฏิบัติในหน่วยงาน หากการนำปัจจัยที่มีผลมาปฏิบัติมีความชัดเจน และปฏิบัติเพียงพอ ย่อมนำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติในหน่วยงานราชการได้ผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ที่กล่าวไว้ว่าการใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลของ

องค์การ คล้ายคลึงกับ แดนไทย ตะวีชัย สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และ อนันต์ ธรรมชาลัย (2561) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณภาพ (Quality) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาคม มาตวิจิตร (2562) พบว่า ประสิทธิภาพของการนํานโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รวมถึงสุธินี อุตถากร (2561) ที่เห็นว่า ระดับประสิทธิภาพของบริหารงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด จากการประเมินของประชาชน ผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการนํานโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา และ ด้านรายได้ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ วิไลวรรณ พวงทอง (2559) ที่พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้มีการพัฒนาชุมชนด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาการเป็นกรรมการหมู่บ้านต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการนํานโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว พบว่า ปัจจัยการนํานโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการนํานโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนํานโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นํานโยบายไปปฏิบัติ ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ที่นํานโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการนํานโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แสดงให้เห็นว่าการที่หน่วยงานได้นํานโยบายต่าง ๆ มาปฏิบัติให้มีความสำเร็จหรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้ง 6 ด้านข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับธนาคม มาตวิจิตร (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อการนํานโยบายไปปฏิบัติ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพของการนํานโยบายไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับ Van Meter & Van Horn (1975) ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องมีความชัดเจน สามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ การวัดได้และปฏิบัติได้ถือว่าเป็นมาตรฐานสำคัญสำหรับวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายได้ พร้อมสอดคล้อง Steers (1977) ที่ว่า การใช้ทรัพยากร เมื่อได้มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนแล้วเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ฝ่ายบริหาร

ต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานสูงสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องผลการวิจัยของวรรณอนงค์ ทรัพย์รวงทอง และคณะ (2560) ที่พบว่า ควรมีความเพียงพอเหมาะสมของทรัพยากร หรือการจัดหาทรัพยากรและสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร กลุ่มงานภาครัฐ เพื่อการประสานงานส่งเสริมไปทางเดียวกัน และวรเดช จันทรศร (2548) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากมีสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ สภาพสังคมวุ่นวาย การเมืองขาดเสถียรภาพ อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานยินยอมรับนโยบายไปปฏิบัติค่อนข้างน้อยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ควรมีการเร่งรัดจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงาน เนื่องจากปัญหาและข้อจำกัดด้านความมั่นคงด้านพลังงาน ซึ่งควรพิจารณาคือหลายปัญหาโดยเร็ว และต้องเตรียมความพร้อมพลังงานของหน่วยงาน โดยเริ่มตั้งแต่การปฏิรูปแผนบริหารจัดการพลังงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะต้องนำปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี การสนับสนุนพลังงานทดแทน การอนุรักษ์พลังงาน และแนวทางการจัดการโครงสร้างกิจการไฟฟ้าภายในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ต้องเน้นให้มีการสำรวจสถานะการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบการผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ กองบิน 5 ผลักดันงบประมาณนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในอาคารระบบผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการจากการผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ภายในกองบิน 5 กองทัพอากาศ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านบุคลากร นอกจากต้องเร่งจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแล้ว การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ การพิจารณาความดีความชอบรวมถึงสนับสนุนในการกำหนดนโยบายควรให้เจ้าหน้าที่ระดับล่างได้มีส่วนร่วมตามความเหมาะสม เร่งจัดทำคู่มือการใช้งาน หรือแอปพลิเคชัน เพื่อให้ประชาชนทราบข้อมูลการผลิตการใช้งาน ควรมีระบบการประเมินผลการผลิตระบบกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อพัฒนาระบบการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาระบบการให้บริการในรูปแบบต่างๆ โดยคำนึงรูปแบบนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหน่วยงานข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างได้ประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการประเมินผลการผลิตกระแสไฟฟ้าและประสิทธิผลการใช้งานภายในส่วนราชการกองบิน 5
3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจจะปรับเปลี่ยนตัวแปรใหม่ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพลังงาน. (2565). *Energy-related emissions reach all-time high*. เข้าถึงได้จาก: <https://webkcdede.go.th/testmax/node/6165>, 16 สิงหาคม 2566.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2566). ความต้องการพลังไฟฟ้าสูงสุด. เข้าถึงได้จาก: <https://www.egat.co.th/home/statistics-demand-latest/16> สิงหาคม 2566
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2566). เข้าถึงได้จาก: <https://www.pea.co.th/>.
- แดนไทย ตะวีไชย สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และอนันต์ ธรรมชาลัย. (2561). ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 5(2), 18-24
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2531). *หลักการจัดการกรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช*.
- ภัทรานิษฐ์ อินตะยศ. (2564,มกราคม-มีนาคม). ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลชมภู อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มพ*, 4(1), 19-34.
- ยุทธ ไกรวรรณ. (2550). *การสร้างเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: วี เจ พรินติ้ง.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. ค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2562, สืบค้นจาก <https://zhort.link/nCW>
- วรเดช จันทรศร. (2548). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อกและการพิมพ์*, 2543
- วรรณอนงค์ ทรัพย์รวงทอง อริษา ลิ้มกิตติสุภสิน และสมบุญ สุธาสาราย. (2560). การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรับจำนำข้าวเปลือกในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 2 (ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง). *วารสารรัชต์ภาคย์*, 11(21), 154-165.
- วิไลวรรณ พวงทอง. (2559). *ประสิทธิผลการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา
- ศุภกานต์ เจริญสุข. (2557). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึก ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์*.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- สุทินี อรรถากร. (2561). *ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง: การประเมินจากประชาชนผู้รับบริการและ สมาชิกในองค์กร รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.

- อนุวัฒน์ สิงทิต. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี
- Campbell, J.P. (1977). *On the Nature of Organizational Effectiveness*. In P.S.Goodman and J.M. Pennings (Eds.), *New Perspectives on Organizational Effectiveness* (pp. 13-55). San Francisco: Jossey-Bass.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness: a behavioral view* / Santa Monica, Calif.: Goodyear.
- Thai PBS (2022). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (ส.ส.ท.)*. บริษัท ทรีโอกราฟฟิกส์แอนด์พริ้นท์ จำกัด, สมุทรปราการ.
- Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975, February). “*The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*”. *Administration & Society*. 6(4), 463.

การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

ยิ่งยศ ภูษิตกาญจนนา¹

Retrieved 19-03-2024;

Revised 17-04-2024;

Accepted 20-04-2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานเทศบาลเมืองกาญจนบุรีที่มีต่อการจัดการความเสี่ยง จำแนกด้วยลักษณะประชากร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความเสี่ยง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 200 คน เป็นผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงาน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (2) ด้านความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน เทศบาลเมืองกาญจนบุรีที่มีต่อการจัดการความเสี่ยง จำแนกด้วยลักษณะประชากร พบว่า ไม่มีความแตกต่าง และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความเสี่ยง พบว่า เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง เทศบาลเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ ประธานสภาเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จ.กาญจนบุรี

ที่อยู่: 19/1 ถ.หลักเมือง ต.บ้านเหนือ อ.เมือง จ.กาญจนบุรี

อีเมล: Sittiviphat0895235781@gmail.com

Risk management of Kanchanaburi Municipality

Yingyos Phusitkanchana¹

Abstract

The purposes of this research were (1) to verified Risk management of Kanchanaburi Municipality, (2) to compare attitude of respondents toward Risk management of Kanchanaburi Municipality via demographic factors, and (3) to explain correlation between Risk management of Kanchanaburi Municipality with factors affecting Risk management. This was quantitative approached 200 executives members of council, officer and personnel were sample. Questionaries was data collection tools. Analytical Statistics were percentages mean standard deviation T test and ANOVA F and Pearson coefficient. Findings were as follows: (1) on the Risk management of Kanchanaburi Municipality was moderate level; (2) on the there were not difference among respondents 'attitude toward Risk management of Kanchanaburi Municipality; and (3) on the correlation between Risk management of Kanchanaburi Municipality with factors affecting Risk management was statistical positive at .01.

Keywords: Risk management, Risk assessment, Kanchanaburi Municipality, Kanchanaburi Province

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Council President, Kanchanaburi Municipality

Address: 19/1 Lak Muang Road, Ban Nuea Subdistrict, Mueang District, Kanchanaburi Province

E-mail: Sittiviphat0895235781@gmail.com

บทนำ

พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ.2561 มาตรา 79 บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการ ตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยถือปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่ กระทรวงการคลังกำหนด ซึ่งกระทรวงการคลังได้ประกาศหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วย มาตรฐานและหลักเกณฑ์ ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2562 ข้อ 2 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการ บริหารจัดการความเสี่ยง โดยใช้มาตรฐานการบริหารจัดการความเสี่ยง สำหรับหน่วยงานของรัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง และข้อ 3 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตามคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงของรัฐ ที่กระทรวงการคลังกำหนด และสามารถนำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ การบริหารจัดการความเสี่ยงอื่น มาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน กระทรวงการคลังได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงาน ของรัฐ เรื่อง หลักการ บริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร เพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำหลักการบริหารจัดการ ความเสี่ยงไปปรับใช้เพื่อวางระบบ การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรได้อย่างเหมาะสม (คณะกรรมการ บริหารจัดการความเสี่ยงเทศบาลตำบลบางนอน, 2565)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาส่วนท้องถิ่นนำมา ซึ่งการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ปัจจุบันเรื่องการปกครองท้องถิ่นได้รับความสนใจจากสังคมไทย ดังกรณีการ เลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2563 และเทศบาลในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในทุกพื้นที่ใช้สิทธิเกินร้อยละห้าสิบแทบทุกพื้นที่ (MGR Online, <https://mgronline.com>, 1 เมษายน 2564) แสดงว่าการปกครองท้องถิ่นได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้น และ ความสนใจ ของสังคมไทยที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามทัศนะของ ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (2553, น. 1-3) กล่าวว่ามา จากสาเหตุ 4 ประการได้แก่ (1) บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างมากในการ บริการประชาชนซึ่งเป็นผลจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยราชการส่วนกลางมายังท้องถิ่นตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (กกถ.) เพื่อกำกับดูแลการถ่ายโอนภารกิจ กำหนดเกณฑ์กำหนดเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกำหนดให้หน่วยราชการมีการถ่ายโอนภารกิจจำนวน 245 ภารกิจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายภารกิจและบทบาทการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้นมีบุคลากรและ งบประมาณเพิ่มขึ้น มีการทำงานร่วมกันระหว่างราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่นในลักษณะ ภาครัฐหรือกิจกรรมเชิงบูรณาการเพิ่มขึ้น (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของภาครัฐที่ทำงานใกล้ชิด กับประชาชนโครงการพัฒนาและกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของประชาชนในแทบทุกด้านตั้ง แต่ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาสาธารณสุข ด้านการจัดระเบียบ สังคม ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านเศรษฐกิจพาณิชย์และส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้านจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น (3) การทำงานยุคใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือหลัก ธรรมาภิบาล (Good governance) หลักประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วมทำให้บริการสาธารณะท้องถิ่น

ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วหลากหลายตามสภาพปัญหาและวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น (4) มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบริการสาธารณะท้องถิ่นเกิดขึ้นมากมาย นักการเมืองรุ่นใหม่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงขึ้น หลายคนผ่านประสบการณ์ทำงานในภาครัฐกิจและภาครัฐมาก่อน ฝ่ายข้าราชการประจำจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีจำนวนมาก มีความคิดในการทำงานเชิงรุก การลดขั้นตอนการทำงาน การออกไปเยี่ยมพบประชาชน การตั้งศูนย์บริการให้ประชาชนติดต่อกับส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ในลักษณะ One-stop service center การที่ท้องถิ่นจะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้นั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมสาธารณะด้านต่าง ๆ ในชุมชนได้ต่อเนื่อง การที่ท้องถิ่นจะมีทรัพยากรที่เพียงพอจำเป็นต้องมีการบริหารการคลังที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดการความเสี่ยงในองค์กรด้วย เพื่อเป็นหลักประกันการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ที่หมายถึง กลวิธีที่เป็นเหตุเป็นผลที่นำมาใช้ใน การบ่งชี้ วิเคราะห์ ประเมิน จัดการ ติดตาม และสื่อสารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหน่วยงาน/ฝ่ายงาน หรือกระบวนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อช่วยลดความสูญเสียในการไม่บรรลุเป้าหมายให้เหลือน้อยที่สุดและเพิ่มโอกาสแก่องค์กรมากที่สุด

เทศบาลเมืองเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลสำหรับเมืองขนาดกลาง จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 โดยเทศบาลเมือง จัดตั้งขึ้นในท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรตั้งถิ่นฐานอยู่ตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป โดยประชากรเหล่านั้นอยู่หนาแน่นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3,000 คน/ตารางกิโลเมตร ทั้งมีรายได้พอสมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำ เทศบาลเมืองมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ 18 คน มีคณะเทศมนตรีได้ 3 คน เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล ส่วนใหญ่เทศบาลเมืองจะตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองเพราะเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด ดังนั้น ในแต่ละจังหวัดอย่างน้อยจะมีเทศบาลเมือง 1 แห่ง อย่างไรก็ตาม เทศบาลเมืองอาจจัดตั้งขึ้นในท้องถิ่นอำเภออื่นนอกจากอำเภอเมืองก็ได้ เช่น เทศบาลเมืองกาญจนบุรี ตั้งขึ้นที่อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ปัจจุบันมีเทศบาลเมืองทั้งสิ้น 87 แห่ง

การบริหารจัดการเทศบาลเมือง มีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น มีการนำเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการดำเนินงาน ขณะเดียวกัน ภาระงานและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้นในทุกด้าน อาจมีผลให้การปฏิบัติงานของเทศบาลมีความผิดพลาดได้ การตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก เป็นสิ่งที่เทศบาลต้องปฏิบัติ เพื่อลดความเสี่ยงของความผิดพลาด การจัดการความเสี่ยงจึงเป็นการที่เทศบาลทุกแห่งและทุกระดับพึงปฏิบัติ และพนักงานทุกระดับจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความเสี่ยง ดังนั้น ผู้วิจัยมีความประสงค์วิจัยความพร้อมของการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน เทศบาลเมืองกาญจนบุรีที่มีต่อการจัดการความเสี่ยง จำแนกด้วยลักษณะประชากร

3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความเสี่ยง

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมในหัวเรื่องต่อไปนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

กรอบหลักการบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการตามแนวทาง COSO : ERM (Integrated Framework) จันทนา สาขากร และคณะ (2554) กล่าวว่า การควบคุมภายในตามแนวคิดของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) เป็นอีกแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและมีการนำไปประยุกต์ในระดับสากลรวมถึงประเทศไทยด้วย COSO ได้ให้ความหมายและวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน ดังนี้ การควบคุมภายในที่สำคัญ คือกระบวนการซึ่งร่วมกันทำให้บังเกิดผลโดยคณะกรรมการผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ขององค์กร ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผล เกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งมี 3 ประการ ดังต่อไปนี้

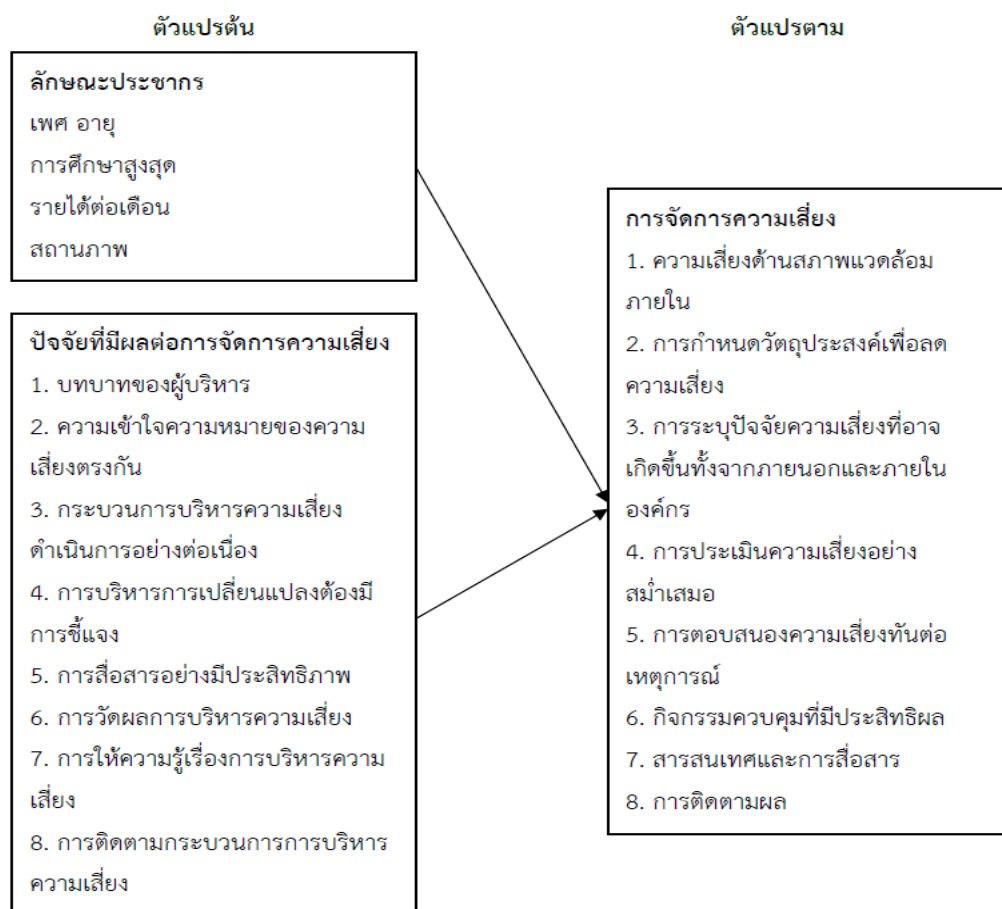
1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Operation)
2. ความเชื่อถือได้ของรายงานการเงินการบัญชี (Financial)
3. การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance)

ตามแนวคิดของ COSO การควบคุมภายในประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน องค์ประกอบเหล่านี้ได้มาจากแนวทางที่ผู้บริหารดำเนินธุรกิจและมีการเชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการทางการบริหาร นอกจากนี้ COSO ได้กำหนดให้ต้องมีการจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลเสนอผู้บริหารที่รับผิดชอบ โดยชี้แจงหรืออธิบายให้ทราบว่ามีความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับประมาณการหรือแผนงานอย่างไร มีสาเหตุจากอะไรและใครที่เป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการสั่งการแก้ไข ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการควบคุมด้านการบริหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี สำหรับกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีจากปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยง ได้แก่ 1) บทบาทของผู้บริหาร 2) ความเข้าใจความหมายของความเสี่ยงตรงกัน 3) กระบวนการบริหารความเสี่ยงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องมีการชี้แจง 5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 6) การวัดผลการบริหารความเสี่ยง 7) การให้ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง และ 8) การติดตามกระบวนการการบริหารความเสี่ยง (วิทยานิพนธ์สอน, ออนไลน์) และกรอบหลักการบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการตามแนวทาง COSO : ERM จำนวน 8 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมภายใน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยง 3) การระบุปัจจัยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร 4) การประเมินความเสี่ยงอย่าง

สม่ำเสมอ 5) การตอบสนองความเสี่ยงทันต่อเหตุการณ์ 6) กิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิผล 7) สารสนเทศและการสื่อสาร และ 8) การติดตามผล (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2023) สามารถสรุปได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงาน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำนวน 565 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงาน สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำนวน 200 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane Taro, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยได้ทำการออกแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี และตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ตอน

ที่ 2 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบบลิเคิร์ท (Likert ration scales) คือ น้อยที่สุด =1, และมากที่สุด =5

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบถึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้นกับเนื้อหาในทฤษฎี ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไข (Rovinelli & Hambleton, 1977)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำไปทดลอง (Tryout) กับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงาน สังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำนวน 30 คน โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) และนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อมีค่านัยสำคัญทางสถิติ Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีอายุ 31 - 45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และพนักงานเทศบาล จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามผล และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การระบุปัจจัยความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านความเข้าใจความหมายของความเสี่ยง ตรงกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดัน การจัดการความเสี่ยงด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดัน การจัดการความเสี่ยงด้านการติดตามกระบวนการ การบริหารความเสี่ยงด้วยการกำหนดวิธีที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านการให้ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานที่ 1 การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามผล และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การระบุปัจจัยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่า การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

2. สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน เทศบาลเมืองกาญจนบุรีที่มีต่อการจัดการความเสี่ยง จำแนกด้วยลักษณะประชากร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน เทศบาลเมืองกาญจนบุรีที่มีต่อการจัดการความเสี่ยง จำแนกด้วยลักษณะประชากรทุกด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์

3. สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความเสี่ยง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความเสี่ยง เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลการศึกษาการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามผล และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การระบุปัจจัยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทภรณ์ พรหมบัว (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การยอมรับเพื่อปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในภายใต้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของไทย พบว่า บุคคลซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของไทยให้การยอมรับต่อทุกปัจจัยด้านสภาพ การปฏิบัติงานของบุคคลตามระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของไทย โดยรวมในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงานตามหลัก COSO 2013 (ฉบับปรับปรุง) และการรับรู้ถึงประโยชน์และความง่ายที่ได้รับจากระบบการควบคุมภายใน ซึ่งการยอมรับปัจจัยดังกล่าวจะนำไปสู่การยอมรับเพื่อปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในภายใต้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของไทยรวมทั้งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีอิทธิพลโดยตรงและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ การยอมรับเพื่อปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในภายใต้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของไทย ณ ระดับนัยสำคัญที่ .01 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์การยอมรับเพื่อปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในภายใต้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของไทย โดยรวมได้ถึงร้อยละ 82.10 ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล รวมทั้งสามารถบังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการบริหารงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่รายงานทางการเงินที่จัดทำขึ้นเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของไทยในที่สุด

2. ผลการวิจัยปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านความเข้าใจความหมายของความเสี่ยงตรงกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านการติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้วยการกำหนดวิธีที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความ

เสี่ยงด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงด้านการให้ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดัน การจัดการความเสี่ยงด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภาณ แซ่หลิม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงองค์กร ผลสรุปว่า บทบาทของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ในการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงขององค์กร ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือในองค์กรด้านความเสี่ยงได้เป็นอย่างดี เพราะกระตุ้นในองค์กรเห็นความสำคัญของกระบวนการบริหารความเสี่ยง กระตุ้นให้องค์กรมีการสื่อสารและเข้าใจในความสำคัญของกระบวนการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนผู้บริหารมีส่วนในการผลักดันกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ครบวงจรได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรด้านความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง ตลอดจนกระบวนการจัดการความเสี่ยง ทั้งนี้ นอกจากบทบาทของผู้บริหารแล้ว กระบวนการความเสี่ยงจะสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อแผนกลยุทธ์ขององค์กรมีความสมบูรณ์

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามผล และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การระบุปัจจัยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 จึงยอมรับสมมติฐานศูนย์ว่า การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nel Danielle (2019) การบริหารความเสี่ยงในรัฐบาลท้องถิ่นของแอฟริกาใต้และผลกระทบต่อให้บริการสาธารณะ ผลการศึกษาพบว่า มีกลไกสนับสนุนในแง่ของกลยุทธ์โครงสร้างและระบบขององค์กรรัฐบาลท้องถิ่นในแอฟริกาใต้ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรในแง่ของการสร้างความตระหนักในความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยงยังต้องการการสนับสนุนจากรัฐบาลท้องถิ่น

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ สมมติฐานข้อที่ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภาณ แซ่หลิม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงองค์กร ความเสี่ยงคือความไม่แน่นอนของเป้าหมายที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบทางลบต่อองค์กร ระบบบริหารความเสี่ยงที่ดีจึงจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามที่ตั้งไว้ โลกในยุคปัจจุบันได้พัฒนาแนวคิดและมาตรฐานของระบบบริหารความเสี่ยงไว้ เช่น ISO 31000 และ COSO-ERM แต่อย่างไรก็ตามมาตรฐานดังกล่าวไม่ได้มีการระบุว่าจะทำอย่างไรจึงสามารถพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความจำเป็ดังกล่าว บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการได้มาซึ่งปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงขององค์กร และผลสรุปปัจจัยความสำคัญดังกล่าว ได้ผลสรุปว่า บทบาทของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ในการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงขององค์กร ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือในองค์กรด้านความเสี่ยงได้เป็นอย่างดี เพราะกระตุ้นในองค์กรเห็นความสำคัญของกระบวนการ

บริหารความเสี่ยง กระตุ้นให้องค์กรมีการสื่อสารและเข้าใจในสำคัญของกระบวนการบริหารความเสี่ยง ตลอดจนผู้บริหารมีส่วนในการผลักดันกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ครบวงจรได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร ด้านความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง ตลอดจนกระบวนการจัดการความเสี่ยง ทั้งนี้ นอกจากบทบาทของผู้บริหารแล้ว กระบวนการความเสี่ยงจะสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อแผนกลยุทธ์ขององค์กรมีความสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการติดตามผล และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การระบุปัจจัยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 เสนอแนะให้กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนการจัดการความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

2. ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการผลักดันการจัดการความเสี่ยงของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเข้าใจความหมายของความเสี่ยงตรงกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ ด้านบทบาทของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 ด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านกระบวนการบริหารความเสี่ยงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านการติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้วยการกำหนดวิธีที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านการให้ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 สมควรจะต้องพัฒนาให้ข้าราชการและผู้บริหารเข้าใจความสำคัญของการจัดการความเสี่ยง

3. ควรเน้นการร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนในการให้ความสำคัญกับการจัดการความเสี่ยง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมด้านการจัดการความเสี่ยงให้กับผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับ
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชู หน่วยงานและบุคคลากรที่เป็นต้นแบบของการพัฒนาความเข้าใจในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยของประชาชน
3. การน่านโยบายการพัฒนาความเข้าใจในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยของประชาชน ลงไปสู่สังคมทุกระดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับองค์กรเอกชน ภาคประชาชนเพื่อการพัฒนาความเข้าใจในการจัดการความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการสร้างองค์ความรู้ในการจัดการความเสี่ยง

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา สาขากร, นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2554). *การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน*. ทีพีเอ็น เพรส.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2553). *การคลังเพื่อสังคมจินตนาการและการวิจัยเพื่อสังคมที่ดีกว่า*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- ปฏิภาณ แซ่หลิม. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558). ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงองค์กร. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 2(2), หน้า 1-15.
- วิทยา อินทร์สอน. (2566). *การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM)*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=553§ion=1&issues=26>, 3 กันยายน 2566.
- สุนันทภรณ์ พรหมบัว. (2563). *การยอมรับเพื่อปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในภายใต้การบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของไทย*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- คณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงเทศบาลตำบลบางนอน. (2565). *คู่มือการบริหารจัดการความเสี่ยง*. เทศบาลตำบลบางนอน, ระนอง.
- MGR Online. (2563). *กกต. เชิญชวนใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2563*. เข้าถึงได้จาก: <https://www.mgronline.com>, 1 เมษายน 2564.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2004). *Enterprise Risk Management: Integrated Framework Executive Summary*. Retrieved From: http://www.coso.org/documents/coso_erm_executivesummar.pdf, September 3, 2023.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Nel Danielle. (2019). Risk Management in the South African Local Government and Its Impact on Public Services delivery. *International Journal of Management Practice*, Inderscience Enterprises Ltd., 12(1), pp. 60-80.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, pp. 49-60.

Yamane Taro. (1973). *Statistics An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.

การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์

วรศรา ไตรสิทธิ์¹

Retrieved 17-03-2024;

Revised 14-04-2024;

Accepted 20-04-2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ การวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร ด้านอายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง (3) ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ สำนักงานที่ดิน สาขาหัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

ที่อยู่: 62/3 ถนนเพชรเกษม ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อีเมล: warisara.tra@mutr.ac.th

Managerial Development of Personnel's Competency enable to be Electronics Office Land office Prachuabkirikhan Province Department of Lands

Warisara Traisit¹

Abstract

The three objectives of this study were: (1) to estimate managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office Prachuabkirikhan Land Office Department of Lands, (2) to compare managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office Land Office Prachuabkirikhan Province Department of Lands according to the opinions of the sample when classified by population characteristics, and (3) to explain the relationship between managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office Land Office Prachuabkirikhan Province Department of Lands with factors affecting managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office Land Office Prachuabkirikhan Province Department of Lands. This quantitative research. Study consisted of 348 samples government officer, government employee, temporary worker and project-based employees be under Land Office Prachuabkirikhan Province. Data was collected using a questionnaires. Statistics used to analyze the date were percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA F-test and Pearson's product moment correlation coefficient. Major Findings were as follows; (1) On the managerial development of personnel's capability enable to be Electronics high level overall, (2) On the managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office according to the opinions of the sample was a statistically significant difference at the level .05 classified by population characteristics. (3) On the managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office was positive significance statistical correlated with factors affecting managerial development of personnel's capability enable to be Electronics Office at .01 significance level

Keywords: Managerial Development, Personnel's Competency, Land Office Prachuabkirikhan Province, Department of Lands

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Land Office, Hua Hin Branch, Prachuap Khiri Khan Province

Address: 62/3 Phetkasem Road, Nong Kae Subdistrict, Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province

E-mail: warisara.tra@rmutr.ac.th

บทนำ

กรมที่ดิน เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจหลักตามประมวลกฎหมายที่ดิน ได้แก่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้ราษฎร ให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินและอสังหาริมทรัพย์อย่างอื่นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การรังวัดและทำแผนที่ การรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงในที่ดินสาธารณะประโยชน์และในที่ราชพัสดุ จัดที่ทำกินให้ประชาชนตามประมวลกฎหมายที่ดิน และภารกิจตามกฎหมายอื่น ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยการควบคุมช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าที่ดินว่าด้วยการพาณิชย์กรรมหรืออุตสาหกรรม กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการขายฝากที่ดินประเภทเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัยกฎหมายว่าด้วยการใช้ประโยชน์ในที่ดินหรือห้องชุดว่าด้วยทรัพย์สินสิทธิ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานที่ดินรับผิดชอบกระบวนการบริการประชาชนตามพันธกิจดังกล่าวมีความล่าช้าและต้องใช้บริการจำนวนมาก ทำให้การบริการประชาชนไม่สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะนี้ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาไปมาก ทำให้การใช้งานมีความเข้าถึงง่ายและสะดวก บุคคลทั่วไปสามารถใช้งานได้และมีความถูกต้องแม่นยำในระดับมาก กรมที่ดินจึงเริ่มนำนวัตกรรมที่กล่าวมาเข้ามาใช้ในกระบวนการให้บริการทางด้านธุรกรรมที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ระบบบริการคั่นหารูปแปลงที่ดิน (LandsMaps) ระบบจองคิวจดทะเบียนหรือนัดรังวัดล่วงหน้า (e-QLands) ระบบสืบค้นหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง e-LandsPublic การรับชำระเงินค่าธรรมเนียมด้วยบัตรอิเล็กทรอนิกส์ (บัตรเดบิต/เครดิต) ผ่านเครื่องรับชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Data Capture: EDC) หรือ QR Code ของธนาคารกรุงไทย การพัฒนาแอปพลิเคชัน SmartLands รวมถึงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์รับส่งข้อมูลกรมที่ดินต่างสำนักงาน (LandsFax) มาให้บริการโดยผู้รับบริการใช้บัตรประชาชน (Smart Card) ยื่นคำขอรับบริการ ณ สำนักงานที่ดินจังหวัด สาขา ส่วนแยก ทั่วประเทศ ใน 3 กระบวนงาน คือ การขอตรวจสอบหลักทรัพย์ การขอสำเนาภาพลักษณ์เอกสารสิทธิที่ดินหรือห้องชุด และขอหนังสือรับรองราคาประเมินทุนทรัพย์ ส่งผลให้การขอตรวจสอบหลักทรัพย์ การขอคัดถ่ายสำเนาเอกสารเกี่ยวกับที่ดิน (ตามระเบียบเปลี่ยนไปใช้เป็นคำว่า การขอสำเนาภาพลักษณ์เอกสารสิทธิที่ดินหรือห้องชุด) การขอหนังสือรับรองราคาประเมินทุนทรัพย์ เจ้าของที่ดินหรือบุคคลใดสามารถยื่นคำขอได้ ณ สำนักงานที่ดินจังหวัด สาขา ส่วนแยกทั่วประเทศ โดยเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราที่กำหนด ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ลดเวลาและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการภาครัฐเพิ่มขึ้น

กรมที่ดินรับทราบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาไปมากและการใช้งานมีความง่ายและสะดวก บุคคลทั่วไปสามารถใช้งานได้และมีความถูกต้อง แม่นยำในระดับมากการที่ กรมที่ดินเริ่มนำนวัตกรรมที่กล่าวมาเข้ามาใช้ในกระบวนการให้บริการทางด้านธุรกรรม มีปัจจัยที่สำคัญที่เป็นอุปสรรค สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ บุคลากรในสำนักงานที่ดินทุกแห่งปัญหาหลักในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากผลของการศึกษาสภาพปัญหาตามยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ พบว่า บุคลากรมีการใช้ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ ยังไม่สามารถบรรลุผลดี เท่าที่ควรซึ่งเกิดจากปัญหาที่สำคัญ 4 ประการ (1) บุคลากรภาครัฐยังไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเท่าที่ควร (2) อุปกรณ์ของเทคโนโลยีที่มีอยู่ยังไม่มีความทันสมัยเท่าที่ควร (3) การจัดเตรียมและการเชื่อมต่อข้อมูลขนาดใหญ่ของหน่วยงานภาครัฐยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้การใช้ข้อมูลดังกล่าวยังไม่เกิดประโยชน์มากนัก และ (4) ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน พบว่า วัตถุประสงค์ความเป็นไปได้ และคุณค่าและประโยชน์ ต่อสังคม มีความเหมาะสมและมีการนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง (ธนาชัย ธีรพัฒน์วงศ์ พรนภา เตียสุธิกุล และบุญทัน ดอกไธสง, 2561)

ในด้านบุคลากรการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้และยังขาดทักษะ แรงจูงใจ/เจตคติ ความรับผิดชอบ มีทัศนคติ และค่านิยมแบบดั้งเดิม ส่งผลให้ระบบราชการและข้าราชการ ยังคงขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทุกองค์การจึงต้องการมุ่งที่จะให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น เพื่อลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ลงและเต็มใจในการปฏิบัติงานตลอดเวลาการดำเนินงาน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องผ่านการฝึกอบรม การศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อการช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง

จากการประยุกต์ใช้ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ (David C. McClelland, 1973) ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถในการปฏิบัติและความเข้าใจ ที่ได้รับมาจากการประสบการณ์สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ ฟัง การคิด 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ได้จากความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว 3. ทัศนคติเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม ทัศนคติเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่มีลักษณะ เป็นผู้นำ 5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, ม.ป.ป.)

แนวคิดของการพัฒนาบุคลากร (Sherman and Bohlander, 2010) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการฝึกอบรม (Training) ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อปรับปรุงศักยภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเติบโตได้ภายในองค์กรและทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต เพื่อลดเวลาการเรียนรู้สำหรับพนักงานในการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง 2. ด้านการศึกษา (Education) ช่วยพัฒนาบุคลากรต่อการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ดีขึ้น ปรับปรุงความรู้และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน 3. ด้าน

เทคโนโลยี (Technology) ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลเกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงานภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 4. ด้านการวิจัย (Research) ช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ แนวคิด และทักษะ เพื่อที่จะเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้อย่างถูกต้องนำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายสุดท้ายในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมุ่งแสวงหาคำตอบจากปัญหาการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการ เป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์กับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลาง
2. การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากรเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรไม่มีความแตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์กับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยใช้ทฤษฎีการรับรู้สมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy theory) ของแบนดูรา (Bandura,1997) การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม โดยการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับแนวคิดทฤษฎีองค์การที่มีสมรรถนะสูง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงวิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์และบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสารวิชาการที่ได้รับการรับรอง โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้

Boyatzis (1982) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer และ Spencer (1993) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer และ Spencer (1993) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมี

พฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กร กำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือการให้บริการแก่ประชาชนทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป โดย ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

ทฤษฎีด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือความสามารถหรือทักษะ ในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) กล่าวว่า การจูงใจคนนี้เป็นเรื่องสำคัญมากเพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความชอบและความไม่ชอบ มีความต้องการ มีความเกียจคร้านและความขยันและมีความเปื่องานและรักงาน ฯลฯ แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของการปฏิบัติงานในองค์การและเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

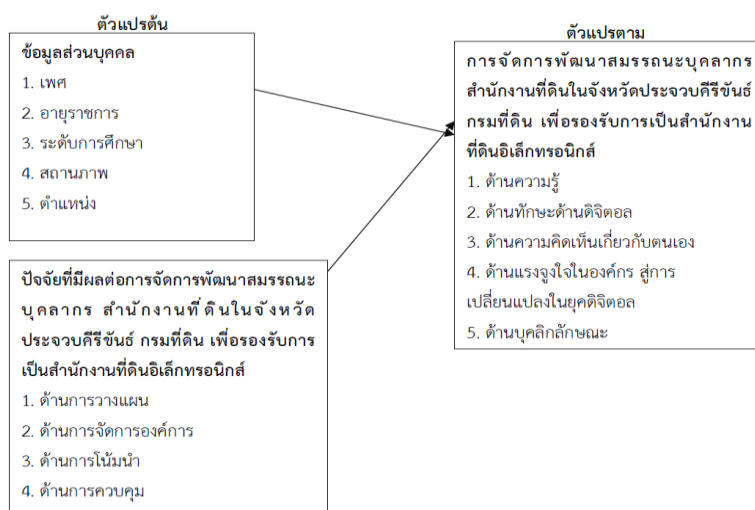
พรสวัสดิ์ ศิราตนันท์ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ
5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การ
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพผลสูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมวลี ขยามฤต (2564) ได้พบว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุขและยาวนาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และ ตัวแปร ด้านการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้าวและการประเมินผล (Louis A. Allen, 1958)

ตัวแปรตามประกอบด้วย ความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพ 1. ความรู้ 2. ทักษะด้านดิจิทัล 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4. แรงจูงใจในองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 5. บุคลิกลักษณะ

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำการสุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ด้านบุคลิกลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อ 16. สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือข้อมูลข่าวสาร ด้วยความคิดเชิงวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ข้อ 18. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถควบคุมอารมณ์ได้

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02) และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ข้อ 17. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98) ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการโน้มน้าว เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.00 รองลงมาคือ ด้านการควบคุม เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.98 ด้านการจัดองค์การ เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.90 และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผน เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.88 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วย ลักษณะประชากร ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัย ปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์

จากผลการทดสอบพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อบริการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านบุคลิกลักษณะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.01 รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในองค์กร สู่การเปลี่ยนแปลงในยุคสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.94 ด้านทักษะด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.93 และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.90 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ โสมวลี ชยามฤต (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การ ภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยองค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุค ดิจิทัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลให้ ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ผลการวิจัย การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน กรมที่ดิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกลักษณะ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจในองค์กร สู่การเปลี่ยนแปลงในสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้อยู่ในระดับมาก แสดงว่าความรู้ทางด้านดิจิทัลและสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาจากการให้การศึกษาและการฝึกอบรมและการสร้างแรงจูงใจจากการให้รางวัลหรือการให้วุฒิบัตรเชิดชู เพื่อเป็นแรงจูงใจ

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน เพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ด้านการควบคุม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน การเชื่อมโยงความรู้เข้าด้วยกัน อยู่ใน

ระดับมาก รองลงมาคือ ติดตามผลบูรณาการไปกับการจัดการหน้าที่การทำงานที่ รวดเร็ว ฉับไว อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชน ที่มีเข้ามารับการบริการ อยู่ในระดับมาก ควรให้ข้าราชการได้รับทักษะด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต หรือระดับดุษฎีบัณฑิต เพื่อนำความรู้ทางการวิจัยมาแก้ปัญหาของประชาชนที่มีเข้ามารับการบริการด้วยความ เป็นวิทยาศาสตร์

1.3 ควรมีการจัดการฝึกอบรมด้านการสื่อสารและผลิต ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนา บุคลากรของสำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน

1.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชู หน่วยงานและบุคลากรที่ได้รับรางวัล

1.5 การนํานโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ลงไปสู่หน่วยงานระดับกองและแผนก เพื่อ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

1.6 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานที่ดินในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน เพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาพรวม

2.2 ควรทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาคุณภาพความรู้ทางด้านดิจิทัล

2.3 ควรทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยน ผ่านสู่ยุคดิจิทัล

2.4 ควรทำการวิจัยการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อรองรับ การเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ และเพื่อสะท้อนถึงความแตกต่างในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารองค์การให้เป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตน

2.5 งานวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้อาจไม่ได้ประโยชน์ในเชิงลึกเท่าที่ควร ผู้ที่ สนใจจะต่อยอดสามารถใช้เทคนิคการวิจัยเชิงผสม (Mixed Method) โดยทำการวิจัยเชิงปริมาณ สนับสนุน ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.6 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมร่วมด้วย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็น ทีม เป็นต้น

2.7 ควรทำการวิจัยการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขา หัวหินเพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ โดยนำกระบวนการบริหารอื่นมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการ บริหาร POCCC ทฤษฎีการจัดการของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol)

2.8 ควรทำการวิจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารของผู้บริหาร สำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน

เอกสารอ้างอิง

- ธนาชัย ชีรพัฒน์วงศ์ พรนภา เตียสุธิกุล และบุญทัน ดอกไธสง. (2561). *ปัญหายุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 8(1). หน้า 91-102
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (ม.ป.ป). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ, เอกสารประกอบแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 1-4.*
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2549). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร. อัดสำเนา.*
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).*
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.*
- พรสวัสดิ์ ศิราตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา . จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 38-50.*
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน*
- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2010). *Managing human resources.* New York: SouthWestern College.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Boyatzis, R.E. 1982. *The Competent Manager.* New York: McGraw-Hill.
- David C. McClelland, (1973). “*Testing for Competence Rather than Intelligence*”. *American Psychologists.* 28 (1), p. 1-14.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward.* London: McGraw-Hill.
- Spencer, M and Spencer, M.S. (1993) . *Competence at work: Models for Superiors Performance.* New York: John Wiley & Sons.
- Louis A. Allen. (1958). *Management and organization.* New York: McGraw-Hill Inc.

นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน
เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา
จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้โปรแกรม Animaker

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร¹และรัฐพร รอดเนียม²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้โปรแกรม Animaker 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker กับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้โปรแกรม Animaker เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้บทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker แบบวัดผลสัมฤทธิ์แบบประเมินบทเรียนช่วยสอน และแบบวัดความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนช่วยสอนโดยใช้โปรแกรม Animaker กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 64 คน ได้มาโดย วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหาผลการศึกษาพบว่า (1) นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยที่มีคุณภาพด้านเนื้อหา มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก และด้านเทคโนโลยีทางการศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับดี (2) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนช่วยสอนโดยใช้โปรแกรม Animaker กับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติกับการสอนแบบปกติพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนช่วยสอนโดยใช้โปรแกรม Animaker สูงกว่าการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนช่วยสอนโดยใช้โปรแกรม Animaker พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : นวัตกรรมการศึกษา บทเรียนช่วยสอน โปรแกรมAnimaker

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Educational Innovation for the Develop learning management with teaching lessons

Subject: Interjections, Thai language learning group of students in Grade 5, Wat Bang Pla School Samut Sakhon Province Using the Animaker program

Ntapat Worapongpat¹ and Rathaporn Rodniam²

Abstract

This research The objectives are 1) to develop learning management by teaching lessons on interjections, Thai language learning subject group of students in Grade 5, Wat Bang Pla School Samut Sakhon Province Using the Animaker 2 program) to compare the academic achievement of students' learning with tutoring lessons. By using the Animaker program with students who study with normal teaching on the topic of interjections, the Thai language learning subject group. of students in Grade 5, Wat Bang Pla School Samut Sakhon Province, and 3) to study student satisfaction with learning management by teaching lessons on interjections, Thai language learning subject group. of students in Grade 5, Wat Bang Pla School Samut Sakhon Province Using the Animaker program as quantitative research. research tools Including a learning measurement plan for teaching lessons. Using the Animaker program, achievement measurement, and teaching lesson evaluation forms. and a measure of student satisfaction with learning with teaching lessons using the Animaker program. Sample group Includes 64 students who are studying in the first semester of the academic year 2023, obtained by simple random sampling. The questionnaire was analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, and standard deviation. and content analysis. The results of the study found that (1) innovation in learning management with teaching lessons By quality The quality of the content is at a very good level. and educational technology is of good quality. (2) Comparison of academic achievement of students learning with assisted teaching lessons using the program Animaker with students who study with normal teaching With normal teaching, it was found that the academic achievement of students learning with teaching lessons using the Animaker program was significantly higher than normal teaching

at the .05 level. (3) Satisfaction of students learning. With tutorials using the Animaker program, it was found that there was a high level of satisfaction. Therefore, it is a guideline for teachers' media creation in order to develop appropriate teaching and learning arrangements.

Keywords: educational innovation, teaching lessons, Animaker program

Type of Article: Research Article

Affiliation¹⁻² Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) and Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education (EII)

Address: 095 5426414

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่สังคมเศรษฐกิจยุคใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่ครูไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนฝ่ายเดียว แต่เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้และเป็นผู้อำนวยความสะดวก สะดวกให้กับนักเรียน โดยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2566) จึงเกิดการเรียนรู้ซึ่งจะเกิดจากภายในใจและสมองของนักเรียนเอง โดยการเรียนรู้ลักษณะนี้เรียกว่า การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน PBL (Project-Based Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูจะนำสิ่งที่นักเรียนสนใจมาใช้ในการทำกิจกรรมการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง นำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ได้จากการลงมือปฏิบัติจริง การฟังและการสังเกตจากผู้เชี่ยวชาญ (ดุชนิ โยเหลาและคณะ, 2557) ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ สาระวิชาหลัก ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะ ชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เป็นต้น

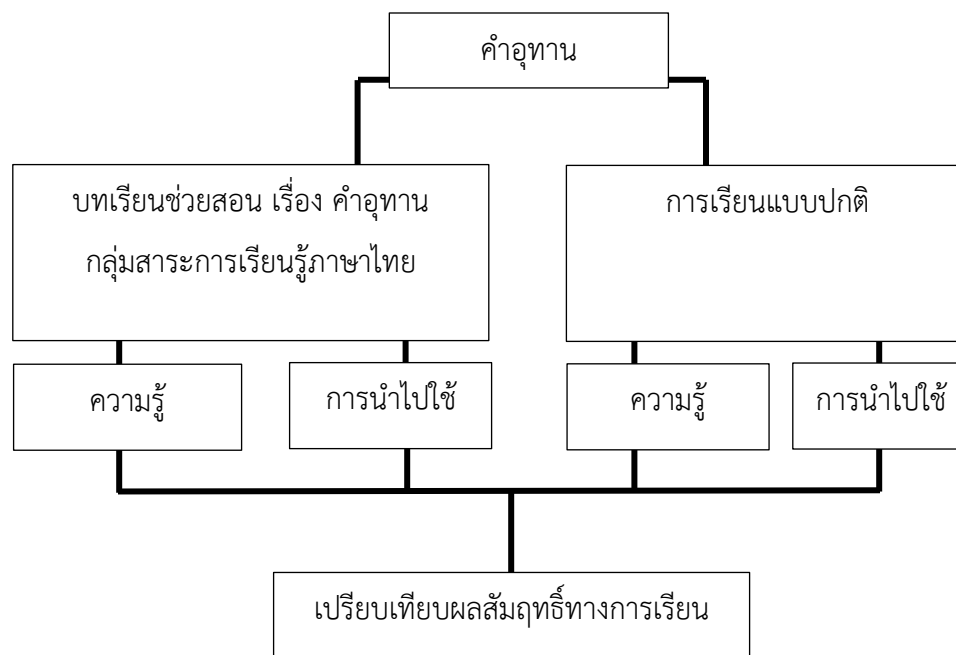
นวัตกรรมการศึกษาแบบใหม่ในยุค 4.0 เป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนยุคใหม่ต้องสนใจ และควรต้องนำมาปรับใช้ในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันการศึกษาไทยยังประสบปัญหาความไม่ทันสมัย เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากยุคสมัยเปลี่ยนไป ครูผู้สอนจะใช้วิธีการสอนแบบเดิมอาจจะไม่ได้ประสิทธิภาพและไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชรและคณะ, 2565) เพราะฉะนั้นจึงต้องหาสิ่งใหม่เข้ามาแก้ไข ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้ หรือพัฒนาการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งอาจจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพที่ดี (ธัญนันท์ ศรีพันธ์ลมและสิริภค จิตดิตรัตนกุล, 2566) ดังนั้นการจัดการศึกษาที่จะให้สอดคล้องกับสังคมในปัจจุบันให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นมาด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนได้นำนวัตกรรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาการเรียนรู้ มาใช้ในการสอนดังนั้นการจัดการศึกษาในปัจจุบัน จึงต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) จากที่เน้นการสอน (Teaching) เปลี่ยนมาเป็น การเรียนรู้ (Learning) ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากที่สุด (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2565)

จากปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอูทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้โปรแกรม Animaker เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร ให้สามารถพัฒนาตนบุคลากร การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้โปรแกรม Animaker
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker กับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้โปรแกรม Animaker

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 197 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักเรียนซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 โรงเรียนวัดบางปลา จำนวน 64 คน ได้มาโดย วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มควบคุม 32 คน

กลุ่มทดลอง 32 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร เอกสารประกอบการเรียนและแบบประเมินสื่อ

1.บทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร

2.แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง คำอุทาน

3.แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4.แบบประเมินคุณภาพของบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker

5.แบบวัดความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม

Animaker

3. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร มีวิธีการสร้างดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร รวมทั้งคู่มือการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่อง คำอุทาน
2. กำหนดวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร
3. กำหนดเนื้อหา 1 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหาเรื่อง คำอุทาน

4. ศึกษาวิธีการสร้างบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เช่น ขั้นตอนการสร้าง บทเรียน และทฤษฎีการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
5. พัฒนาบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker มีดังนี้
 - 5.1 ออกแบบบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker โดยเขียนบท ภาพ (Story Board) จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา 3 ท่านและผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการสอน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางด้านเนื้อหาและสื่อ
 - 5.2 รวบรวมสื่อต่างๆ เช่น ภาพเคลื่อนไหว ภาพนิ่ง ตัวอักษร เสียง เป็นต้น
 - 5.3 ขึ้นแปลงสื่อต่างๆให้อยู่ในรูปของไฟล์ที่จะใช้กับบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker
6. นำบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อประธาน คณะกรรมการ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และผู้เชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีการศึกษาเพื่อประเมิน ความสอดคล้องเชิงเนื้อหาและประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน โดยใช้โปรแกรม Animaker



ภาพที่ 2 การจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา (สมุทรวันราษฎร์บำรุง) โดยใช้โปรแกรม Animaker

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที่ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้โปรแกรม Animaker

ผลการประเมินคุณภาพของบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา 3 ท่าน ได้แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการประเมินคุณภาพของบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

	รายการประเมิน	$\bar{x}$	ระดับของคุณภาพ
1	ความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการผลิตสื่อนวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน	5.00	ดีมาก
2	ความเหมาะสมของเนื้อหาที่นำมาใช้กับสื่อนวัตกรรม	4.67	ดีมาก
3	เนื้อหา มีประโยชน์เหมาะแก่การเป็นสื่อประชาสัมพันธ์	4.33	ดี
4	ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหาของสื่อนวัตกรรม	5.00	ดีมาก
5	ความเหมาะสมด้านเนื้อหาสื่อนวัตกรรมจะนำไปใช้เพื่อช่วยประกอบการเรียนการสอน	4.67	ดีมาก
6	ความเหมาะสมสอดคล้องภาพและคำบรรยาย	4.67	ดีมาก
7	ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสื่อนวัตกรรม	4.33	ดี
8	เนื้อหา มีประโยชน์น่าสนใจ	5.00	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.77	ดีมาก

จากตาราง 1 ผลการประเมินคุณภาพบทเรียนนวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทั้ง 3 ท่าน พบว่า มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีรายละเอียดดังนี้ ด้านความ สอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการผลิตสื่อนวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอเนื้อหา ความชัดเจนในการ

อธิบายเนื้อหาของสื่อนวัตกรรม ความเหมาะสมของรูปภาพสอดคล้องกับเนื้อหา และเนื้อหามีประโยชน์ น่าสนใจ มีคุณภาพระดับดีมาก ส่วน มีความเหมาะสมของเนื้อหาที่นำมาใช้กับสื่อนวัตกรรม ความเหมาะสมด้านเนื้อหาสื่อ นวัตกรรมจะนำไปใช้เพื่อช่วยประกอบการเรียนการสอน และความเหมาะสมสอดคล้องภาพและคำบรรยาย มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมากตามลำดับ ส่วนเนื้อหามีประโยชน์เหมาะแก่การเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ และความ สมบูรณ์ของเนื้อหาสื่อนวัตกรรม อยู่ในระดับดี

2. ผลศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสื่อนวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้ โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน พบว่า ผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนช่วยสอน เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก ยกเว้น ข้อเนื้อหามีความถูกต้องชัดเจนตามสาระวิชา การใช้ภาษาถูกต้อง เหมาะสม สื่อความหมายได้ ชัดเจน โครงสร้างเนื้อหาครอบคลุมและครบตามกำหนด มีการสอนที่เข้าใจง่าย ชัดเจน และตรง ประเด็น คำถามและแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้มีความเหมาะสม ระยะเวลาในการเรียนมีความ เหมาะสม การเชื่อมโยงบทเรียนไปยังส่วนต่าง ๆ ถูกต้องและเหมาะสม สถานที่/สื่อที่ใช้ในการเรียน การถ่ายทอด ความรู้อย่างชัดเจน และการสอนโดยภาพรวมของสื่อ ผู้เรียนมีความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของ ความพึงพอใจ
1 คำแนะนำในการใช้และการแจ้งเนื้อหาของบทเรียนเหมาะสม	4.4	0.60	มาก
2 เนื้อหาของบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.45	0.76	มาก
3 เนื้อหามีความถูกต้องชัดเจนตามสาระวิชา	4.60	0.60	มากที่สุด
4 การใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องความหมายได้ชัดเจน	4.50	0.61	มากที่สุด
5 โครงสร้างเนื้อหาครอบคลุมและครบตามกำหนด	4.50	0.61	มากที่สุด
6 การจัดลำดับตามความยากง่ายมีความเหมาะสม	4.35	0.93	มาก
7 การออกแบบบทเรียนมีความยืดหยุ่นมีความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.20	0.70	มาก
8 กิจกรรมระหว่างเรียนของบทเรียนน่าสนใจมีความเหมาะสม	4.40	0.75	มาก
9 มีการสอนที่เข้าใจง่ายชัดเจน และตรงประเด็น	4.55	0.76	มากที่สุด
10 คำถามและแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.55	0.60	มากที่สุด
11 ขนาดตัวอักษร สีตัวอักษร อ่านง่าย และสีพื้นมีความเหมาะสม	4.30	0.86	มาก
12 ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และวีดิทัศน์ ชัดเจน สอดคล้องกับ เนื้อหา	4.30	0.73	มาก
13 เสียงประกอบ มีความเหมาะสม	4.15	1.04	มาก
14 ระยะเวลาในการเรียนมีความเหมาะสม	4.55	0.83	มากที่สุด

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของ ความพึงพอใจ
15 ปุ่มควบคุมบทเรียนใช้งานง่ายและสื่อความหมายได้ชัดเจน	4.25	0.79	มาก
16 การเชื่อมโยงบทเรียนไปยัง ส่วนต่าง ๆ ถูกต้องและเหมาะสม	4.70	0.57	มากที่สุด
17 การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบทเรียนมีความเหมาะสม	4.35	0.81	มาก
18 สถานที่สื่อที่ใช้ในการเรียน	4.65	0.67	มากที่สุด
19 การถ่ายทอดความรู้อย่างชัดเจน	4.55	0.60	มากที่สุด
20 การสอนโดยภาพรวมของสื่อ	4.55	0.83	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.44	0.74	มาก

จากตารางที่ 2 นักเรียนมีความพึงพอใจในการเชื่อมโยงบทเรียนไปยังส่วนต่าง ๆ ถูกต้องและเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับแรก ส่วนของสถานที่/สื่อที่ใช้ในการเรียน มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดเป็นอันดับสอง เนื้อหามีความถูกต้องชัดเจนตามสาระวิชา มีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากที่สุดเป็นอันดับสาม

สำหรับการใช้ภาษาถูกต้องเหมาะสม สื่อความหมายได้ชัดเจน โครงสร้างเนื้อหา ครอบคลุมและครบตามกำหนด มีการสอนที่เข้าใจง่าย ชัดเจน และตรงประเด็น คำถามและ แบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้มีความเหมาะสม ระยะเวลาในการเรียนมีความเหมาะสม การ ถ่ายทอดความรู้อย่างชัดเจน และการสอนโดยภาพรวมของสื่อ นักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องคำแนะนำ การใช้และการแจ้งข้อมูลพื้นฐานของบทเรียนเหมาะสม เนื้อหาของบทเรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดลำดับตามความยากง่ายมีความเหมาะสม การออกแบบบทเรียนมีความยืดหยุ่นสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล กิจกรรม ระหว่างเรียนของบทเรียนน่าสนใจมีความเหมาะสม ขนาดตัวอักษร สีตัวอักษร อ่านง่าย และสีพื้น มีความเหมาะสม ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และวีดิทัศน์ ชัดเจน สอดคล้องกับเนื้อหา ปุ่มควบคุม บทเรียนใช้งานง่ายและสื่อความหมายได้ชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบทเรียนมี ความเหมาะสม นักเรียนมีความพึงพอใจมาก โดยเสียงประกอบ มีความเหมาะสม นักเรียนมีความ พึงพอใจมากเป็นอันดับสุดท้าย

3. ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความรู้และทางด้านทักษะปฏิบัติของนักเรียนที่เรียนโดยใช้นวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน กับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบปกติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของนักเรียนที่เรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3 ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	$\bar{x}$	S.D.	d	t
ด้านความรู้				
กลุ่ม ควบคุม	19	5.00	9.00	7.50
กลุ่ม ทดลอง	28	4.59		
ด้านทักษะปฏิบัติ				
กลุ่ม ควบคุม	14.67	0.58	2.33	5.33
กลุ่ม ทดลอง	17	1.00		

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทางด้านความรู้และทักษะปฏิบัติผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนนวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความรู้และทักษะปฏิบัติ สูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยการ สอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทเรียน บทเรียนช่วยสอนโดยใช้โปรแกรม Animaker มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ด้านความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการผลิตสื่อวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอเนื้อหา และการดำเนินเรื่องมีความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหาของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ความเหมาะสมของรูปภาพสอดคล้องกับเนื้อหา และเนื้อหามีประโยชน์ น่าสนใจ มีคุณภาพระดับดีมาก โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ในด้านความ สอดคล้อง 2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทางด้านทักษะปฏิบัติของนักเรียนที่เรียนโดย ใช้ นวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน กับนักเรียนที่เรียนด้วยการ สอนแบบปกติ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวมของนักเรียนที่เรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน การเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสื่อวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน พบว่า ผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอูทาน การเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองมีคุณภาพด้านความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการผลิตสื่อวัตกรรมการศึกษาด้วยบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอูทาน เรื่องคำอูทาน ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอเนื้อหา และการดำเนินเรื่องมีความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหาของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ความเหมาะสมของรูปภาพสอดคล้องกับเนื้อหา และเนื้อหามีประโยชน์ น่าสนใจ มีคุณภาพระดับดีมากซึ่งสอดคล้องกับ (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2566) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา หมายถึง องค์กรหรือสถาบันการศึกษาที่มีการกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนาตั้งแต่เปลี่ยนแปลงจากสิ่งใด ๆ แล้ว ทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางด้านความรู้และทักษะปฏิบัติ สูงกว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการ สอนแบบปกติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพัฒนาครั้งนี้ได้ออกแบบและพัฒนาบทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker ตามขั้นตอน และมีความสอดคล้องกับเนื้อหาในบทเรียน ตัวอักษร ภาพประกอบ ทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง ทศนศิลป์ สะท้อนชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพญาไทเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองกับนักเรียนที่เรียนแบบปกติและ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้เรียนที่เรียนโดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการสอนแบบปกติพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมของผู้เรียนที่เรียนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์สูงกว่าการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในการเชื่อมโยงบทเรียนไปยังส่วนต่าง ๆ ถูกต้องและเหมาะสม มากที่สุดเป็นอันดับแรก มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สื่อที่ใช้ในการเรียนมีการเชื่อมโยงบทเรียนไปยังส่วนต่าง ๆ ถูกต้องและเหมาะสมเนื้อหามีความถูกต้องชัดเจนตามสาระวิชา ซึ่งสอดคล้องกับ (เอกนรินทร์ คงชุม, ธนาตล สมบูรณ์, วีระ วงศ์สรรค์และณฐาพัชร วรพงศ์พัชร, 2565) และ (มณฑนา นนทไชย, 2559) และ(ณฐาพัชร วรพงศ์พัชรและคณะ, 2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสื่อการเรียนรูแบบ คอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การร่างภาพจริงให้เป็นลายเส้นและออกแบบบรรจุภัณฑ์ โดยใช้ห้องเรียนออนไลน์ Google Classroom สำหรับนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดียมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินคุณภาพสื่อ การเรียนรู้เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยสื่อการเรียนรูและศึกษาความพึงพอใจต่อ การเรียนการสอนโดยใช้สื่อการเรียนรู

ผลการวิจัยพบว่า สื่อการเรียนรู้มีคุณภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากมีคุณภาพด้านสื่ออยู่ในระดับมาก มีคุณภาพด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพ ของสื่อเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 80/80 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้โปรแกรม Animaker พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุป เป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 3 บทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker เรื่อง คำอุทาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา จังหวัดสมุทรสาคร เอกสารประกอบการเรียนและแบบประเมินสื่อ

จากการจัดการเรียนรู้ด้วย บทเรียนช่วยสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา (สมุทรวันราษฎร์บำรุง) เรื่อง คำอุทาน โดยใช้โปรแกรม Animaker พบองค์ความรู้ซึ่งสรุปได้ 3 ข้อ ดังนี้ 1) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่อง คำอุทาน โดยใช้โปรแกรม Animaker 2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โปรแกรม Animaker ในด้านการนำเสนอเนื้อหา ด้านมัลติมีเดีย และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้สื่อ 3) ประสิทธิภาพการเรียนรู้และความพึงพอใจในการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) การจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอนโดยใช้โปรแกรม Animaker จะเกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการใช้สื่อที่หลากหลายในการประเมิน

2) การจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนช่วยสอนโดยใช้โปรแกรม Animaker อาจมีข้อจำกัดในเรื่องอุปกรณ์การเชื่อมต่อของนักเรียนอาจไม่เพียงพอ หรือสัญญาณอินเทอร์เน็ตของนักเรียนอาจไม่อำนวย ดังนั้นก่อนการเรียนรู้ผู้สอนควรตรวจสอบเช็คความพร้อมของนักเรียน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

3) ควรมีการประยุกต์ใช้เว็บไซต์ต่าง ๆ และแอปพลิเคชันที่หลากหลาย การใช้เกมการแข่งขันเป็นการกระตุ้นความสนใจของนักเรียนได้ดี และการประเมินผลควรประกาศออนไลน์ให้นักเรียนได้รู้คะแนนของตัวเองและเพื่อนร่วมห้อง ทำให้นักเรียนให้ความร่วมมือในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ การจัดการเรียนรู้ด้วย บทเรียนช่วยสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา(สมุทรวันราษฎร์บำรุง) เรื่อง คำอุทาน โดยใช้โปรแกรม Animaker สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ทุกสาระการเรียนรู้ โดยควรให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ที่นักเรียนควรจะได้รับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการทดลองใช้ บทเรียนช่วยสอน โดยใช้โปรแกรม Animaker ในการเรียนแบบผสมผสาน หรือ hybrid learning และเพิ่มกิจกรรมในการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเพิ่มมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนการสอนสื่อดิจิทัลด้วยการสอนบน Padlet วิชาภาษาไทยเพื่อสะท้อนอัตลักษณ์ความเป็นไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดบางบอน (พิมพ์ จันแต่ อุปถัมภ์. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 35(2), 102-120.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). นวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษาเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านสงาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(1), 70-77.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกและเกมการศึกษา รายวิชาวิทยาศาสตร์เรื่องสิ่งมีชีวิตกับสภาพแวดล้อมชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารพุทธนวัตกรรมการปริทรรศน์*, 4(2), 1-12.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบโมไบล์เลิร์นนิ่ง เรื่อง แพลตฟอร์มสถานบริเวณเมืองเก่าจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสตรีวิทยาโดยใช้โปรแกรมโลกเสมือนจริง (Metaverse). *วารสารวิชาการอยุธยาศึกษา*, 15(1), 119-133.

- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในยุคไทยแลนด์ 4.0 เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับทัศนศิลป์ วิชาศิลปะพื้นฐาน. *วารสารครุทรรศน์*, 3(1), 43-53.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). การบริหารงานระบบไอซีทีเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนรายวิชา ภาษาไทย เรื่อง นิราศภูเขาทอง ผ่านบทเรียนออนไลน์ Mobile Learning ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดตะพงนอก จังหวัดระยอง. *วารสารครุศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 1(1), 1-16.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัล ด้วยกระบวนการทางภูมิศาสตร์ในพื้นที่ชุมชน ของโรงเรียนวัดโพสพผลเจริญ. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*, 3(1), 1-13.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). การจัดการเรียนการสอนผ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) เรื่อง “พุทธศาสนสุภาษิต” ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดท่าค้อย(สกุณอุปถัมภ์). *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์*, 13(1), 84-99.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). การจัดการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการเรียนรู้แบบ Unplugged Coding เรื่อง ท้องเที่ยวสวนสัตว์ ตามวัฏจักรการเรียนรู้ 5 ขั้น (5E) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านป่าพลู จังหวัดลำพูน. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 4(2), 73-83.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). นวัตกรรมทางการศึกษา สื่อการเรียนรู้ เรื่องระบบสุริยะระบบปฏิบัติการ แอนดรอยด์ด้วยเทคโนโลยีความจริงเสริม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(2), 159-168.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2566). นวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษาเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านสงาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์*, 6(1), 19-34.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร วีรเทพ ชลธิชา วัชรธิดา ศิริวัฒน์และปรีญา ศรีจันทร์. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีววิทยาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่องห่วงโซ่อาหาร (Food Chain) โดยใช้สื่อวิดีโอ(VDO) ผ่านแอปพลิเคชันสำหรับเรียนรู้ผ่านวิธีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์. *วารสารวิจัยศิลปวิทยาการลุ่มน้ำโขง มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 30(2), 25-38
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร ชัยวัฒน์ จันทระ จิรวดี เหลาอินทร์ พรทิพย์ คุณธรรมและมนัสชนก ยุวดี. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาช่วยสอนในวิชาภาษาไทยเรื่อง หลักการใช้ภาษาไทยสำหรับนักเรียน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดแจ้งลำหิน (พุนราชบุรีอุปถัมภ์) อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 15(2), 49-63.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร ทรงชัย ชิมชาติ หยาตพิรุณ แดงสี อมรเทพ สมคิด และชาญวิทย์ อีสระลาม. (2565). การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เรื่องโคกหนองนาโมเดล ตำบลจันตุม อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน

กลุ่มนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสำโรง โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาในอนาคต*, 1(1), 47-58.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร จุฑารัตน์ นิรันดร์ ณัฐวุฒิ อัดตะสาระ ปิยพัทธ์ สุบุญณะ และจันทนา มุกดาคุณัญญ์. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการใช้สื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ "ตู้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ" เรื่อง การปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานและวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดพระขาว (ประชานุเคราะห์). *วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์*, 5(2), 22-32.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร,อภิสิทธิ์ ทูเรียนนท อรอนงค์ โพธิจักร,อพิเชษฐกิจเกษม เหมและปวีณา จันทร์ไทย. (2565).นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจันทะแก่งค้อย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 14(2), 28-42.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร,แสงระวี จรัสน้อยศิริ,สุรพล หิรัญพต,แก้วใจ พิชขามณต์. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาบทเรียน M-Learning ร่วมกับรูปแบบการสร้างความรู้ด้วยตนเอง เรื่อง สถานที่สำคัญและแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาครชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ*, 5(3), 28-40.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร,ชมภูษ พัตตัน,กาญจณิ เพ็ชรเมณี,ณภาพัช ราโชภาณจน์,ศุภชัยรวมกลา กอบการณ้อาจ ประจันทร์. (2565). การบริหารงานวิชาการบทเรียนสำเร็จรูปของชั้นประถมศึกษาโรงเรียนบ้านหนองลุมพุก จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารครุทรรศน์*, 2(3), 41-52.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร สุริยะ วชิรวงศ์ไพศาลและพงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2564) . การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลรายวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานสำหรับผู้เรียนระดับปริญญาตรีคณะบริหารธุรกิจ. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 4(2), 427-442.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชรและพงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2565). การพัฒนาแพลตฟอร์มการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดคอนสตรัคติวิสต์หัวข้อทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษาสำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 14(2), 80-106.

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). การพัฒนาบทเรียนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เรื่องการทำเครื่องปั้นดินเผาของชาวมอญเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดเบญจมบพิตร. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาในอนาคต*, 1(1), 1-16.

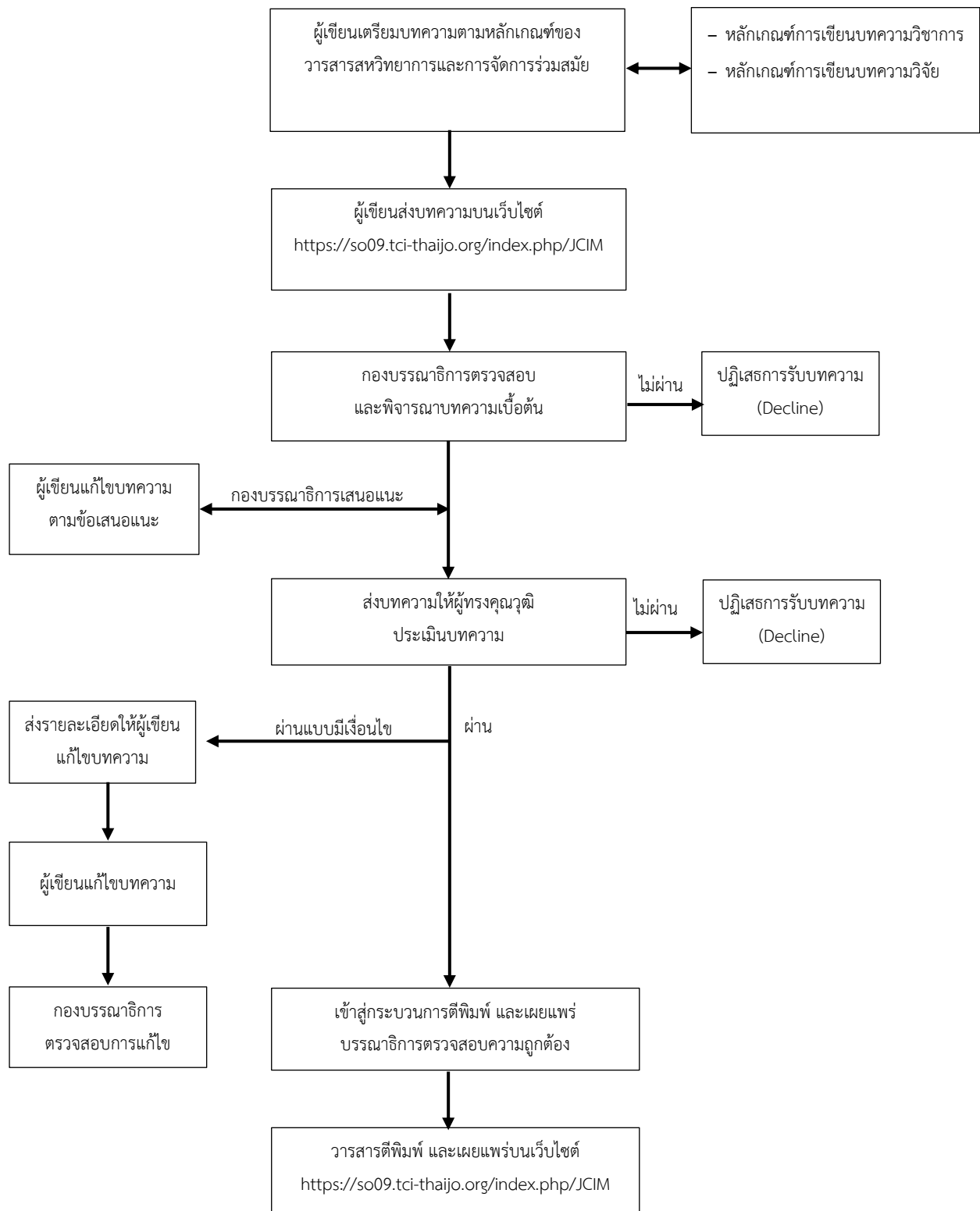
ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). การบริหารงานวิชาการบทเรียนสำเร็จรูปของชั้นประถมศึกษาโรงเรียนบ้านหนองลุมพุก จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารครุทรรศน์*, 2(3), 41-52.

- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาบทเรียน M-Learning ร่วมกับรูปแบบการสร้างความรู้ด้วยตนเอง เรื่อง สถานที่สำคัญและแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น จังหวัดสมุทรสาคร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดบางปลา. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ*, 5(3), 28-40.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการใช้สื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ "ตู้เทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะ" เรื่อง การปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานและวัฒนธรรม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดพระขาว (ประชานุเคราะห์). *วารสาร มจรปรัชญาปริทรรศน์*, 5(2), 22-32.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). การพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนรู้เรื่องโคกหนองนาโมเดล ตำบลจันตุม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ในกลุ่มนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสำโรงโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาในอนาคต*, 1(1), 47-58.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจันทะแก่งค้อย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 14(2), .28-42.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสื่อการเรียนรู้ เรื่องระบบสุริยะ บนระบบปฏิบัติการแอนดรอยด์ด้วยเทคโนโลยีความจริงเสริม นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนคลองขวางจังหวัดตราด. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 5(2), 26-38.
- ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร. (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีววิทยาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่องห่วงโซ่อาหาร (Food Chain) โดยใช้สื่อวิดีโอ(VDO) ผ่านแอปพลิเคชันสำหรับเรียนรู้ผ่านวิธีทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์. *วารสารวิจัยศิลปวิทยาการกลุ่มน้ำโขง มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 30(2), 25-38.
- ดุขฎิ โยเหลาและคณะ. (2557). *การศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบ PBL ที่ได้จากโครงการสร้างชุดความรู้เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของเด็กและเยาวชน: จากประสบการณ์ความสำเร็จของโรงเรียนไทย. กรุงเทพฯ : หจก. ทิพย์วิสุทธิ.*
- ธันยนันท์ ศรีพันธุ์ลมและสิริภักดิ์ จิตติรัตนกุล. (2566). การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาครูเคมีผ่านการเรียนแบบออนไลน์อย่างมีปฏิสัมพันธ์ในรายวิชาปฏิบัติการชีวเคมี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 18(2), 62-71
- มณฑนา นนท์ไชย. (2559). *การพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การร่างภาพจริงให้เป็นลายเส้นและออกแบบบรรจุภัณฑ์ โดยใช้ห้องเรียนออนไลน์ Google Classroom สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 สาขาวิชาเทคโนโลยีมีเดีย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้และ*

สื่อสารมวลชน.กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
ออนไลน์.

เอกนรินทร์ คงชุม ธนาตล สมบูรณ์ วีระ วงศ์สรรค์ และณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร. (2565). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียน เรื่อง การแกะสลักผักและผลไม้ลายกุหลาบ โดยใช้สื่อวีดิทัศน์ สำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลมะนัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เขต 1. *วารสาร
วิจัยวิชาการ*, 6(1), 79-90.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัยอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA. (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีชื่อร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมอลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์

- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง

- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม

- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพ และตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องด้านขวา

4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมลล์อยู่ใต้คำสำคัญ

5) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

6) **กำหนดคำสำคัญ (Keywords)** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

8) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

9) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรางค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวารภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวย บุญรัตนโมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิง มากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : สมชาย ภาณุวิวัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร, ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivarasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับคุณวุฒิ/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง : สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิ/วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

(4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี,/จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง : ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>

Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

การส่งบทความ

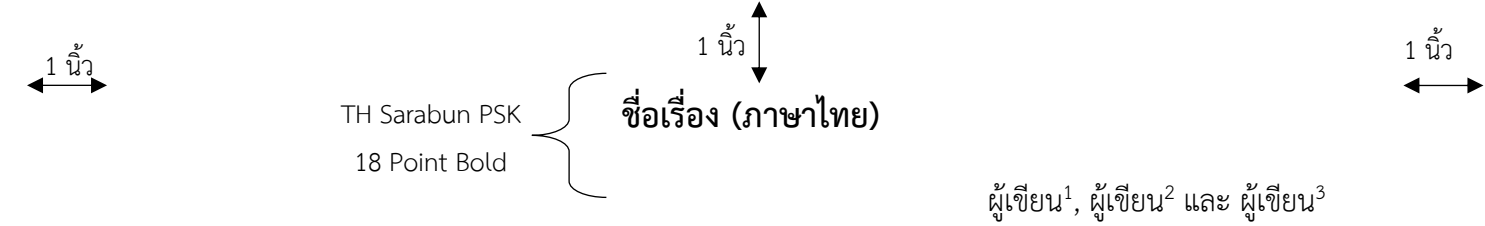
ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย



บทคัดย่อ → 16 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

16 Point Bold คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3..... 16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

.....

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

Title (English)

Author¹, Author² and Author³

Abstract → 16 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold Keywords : 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Type of Article: Academic Article

.....
สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³ } 12 Point

บทนำ

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2

18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา

16 Point

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาล่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตนมณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thoraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.

Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนครอบคลุมถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

1 นิ้ว

1 นิ้ว

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

บทคัดย่อ → 16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3..... 16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

Title (English)

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Abstract → 16 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold **Keywords:** 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Affiliation¹

Address:

E-mail:

Affiliation²

Affiliation³

E-mail:

บทนำ } 18 Point Bold

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมาได้มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

16 Point { กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

16 Point {

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

16 Point {

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ได้ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1.
2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

18 Point Bold

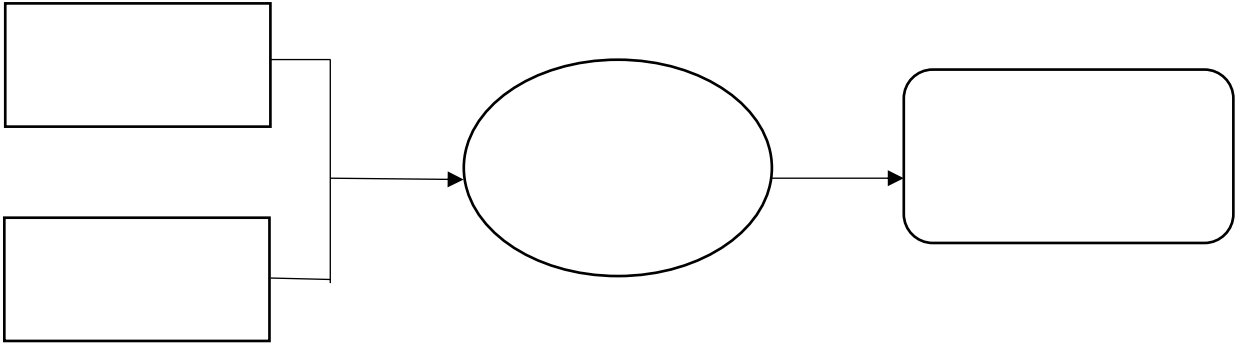
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ } 18 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง } 18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาลำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thoraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>