



วารสาร
วิชาการ
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Academic Journal of Rajapruk University

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1

เมษายน 2559 - กันยายน 2559

ISSN: 1906-5167

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนเมษายน 2559-กันยายน 2559

ISSN: 1906-5167

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ISSN: 1906-5167

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY Vol.8 No.1 April 2016-September 2016

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนเมษายน 2559-กันยายน 2559



เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

สำนักงาน

เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครินทร์

ตำบลบางขนุน อำเภอบางกรวย

จังหวัดนนทบุรี 11130

www.rpu.ac.th

โทรศัพท์ 0-2432-6101

โทรสาร 0-2432-6107

บรรณาธิการ

รศ.ดร สมถวิล วิจิตรวรรณมา

ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน

พิสูจน์อักษร

สุทามาศ ภัทรภูรีบุตร

กองจัดการ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ออกแบบปก

กรรณิกา แก้วของแก้ว

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์

55/4 ถนนเลียบคลองภาษีเจริญ ซ. 10

แขวงหนองแขม เขตหนองแขม

กรุงเทพฯ 10160 02 489 1431,

081 350 5035 โทรสาร 02 489 1430

E-mail: rtp_234@hotmail.com

จำนวน 100 เล่ม

คณะที่ปรึกษา

ดร.วิภาพรรณ ชูทรัพย์
ศ.ดร.ไชยยศ เหมะรัชตะ
อ.นันทพร ชูทรัพย์

ดร.อนาวุฒิ ชูทรัพย์
ดร.สันธยา ดารารัตน์
อ.อรุณี ม่วงน้อยเจริญ
ผศ.ดร.อรุณี สำเภาทอง
รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงขอรับความประพฤติ

รศ.ดร. เซวี่ โรจนแสง
รศ.ดร. เรือโท ทวีศักดิ์ รูปสิงห์
รศ.ศิริ ภูพงษ์วัฒนา
ผศ.ดร.ศรดา ชัยสุวรรณ
ผศ.ดร. เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์
ดร.วาสนา วิสฤตภา
ดร.รุจา รอดเข้ม

รศ.ดร. ลัดดาวลัย เพชรโรจน์
รศ.ดร.สุชาดา นันทไชย
รศ.พิศเพลิน เขียวหวาน
ผศ.ดร.ญาณกร วรากุลรักษ์
ผศ.ดร. อัมพร ปัญญา
ดร.รัญชนา รัชตะนาวิน

รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง
รศ.ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ
ผศ.ดร.ฉัตรพยากร เสมอใจ
ผศ.ดร. สินธะวา คามดิษฐ์
พ.ต.ท.ดร.วัชรพงษ์ พินิตอารัง
ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.ไพฑูริย์ สันลารัตน์

ศ.ดร.บุญทัน ดอกโธสง

ศ.ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์
ศ.(พิเศษ) ดร.สุภาภา บุญหล้า
รศ.ดร.พนารัตน์ ปานมณี
รศ. ดร.วงเดือน บันดี
รศ.ดร.นิตยา เพ็ญศิริณภา
รศ.พรชัย สุนทรพันธ์
ผศ.ดร.สมชาย ปรากฏเจริญ
รศ.ดร.ลัดดาวลัย เพชรโรจน์

รศ.ดร.โกวิทย์ กังสนันท์
รศ.ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ
รศ.พิศเพลิน เขียวหวาน
ผศ.ดร.ญาณกร วรากุลรักษ์
ดร.สุภาณี บวรพงษ์สกุล
ดร.รัชพันธ์ เขยจิตร
ผศ.ดร.พิเชต รัชตพิบูลภพ
ผศ.ดร.อัมพร ปัญญา
ผศ.ดร.เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์
ดร.ฉัตรพยากร เสมอใจ
ดร.ประภัสสร กิตติโมกรม

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

อธิการบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มูลนิธิสถาบันวิจัยสังคมแห่งเอเชีย

อาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประธานสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองคณบดี สำนักเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

- บทความที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ได้รับการตรวจทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ความถูกต้องในเนื้อหา การใช้ภาษาและแนวคิดใด ๆ ที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน
- กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบางส่วนเพื่อใช้ในทางวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและสถาบัน

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1

รศ.ดร. เขาว์ โจรจนแสง	สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.เพ็ญศรี นิรินัง	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและดุขฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ	ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ศิริ ภูพงษ์วัฒนา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.ศรุดา ชัยสุวรรณ	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
พันตำรวจตรี .ดร.วัชรพงษ์ พนิตธารง	ภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ..
ผศ.ดร.ฉัตยาพร เสมอใจ	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.ญาณกร วรากุลรักษ์	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.เรื่อโท ทวีศักดิ์ รูปสิงห์	สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร. สินธะวา คามดิษฐ์	วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ดร.วาสนา วิสฤตภา	วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ผศ.ดร. เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร. อัมพร ปัญญา	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร รุจา รอดเข็ม	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินทร จังหวัดยะลา
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.พิศเพลิน เขียวหวาน	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.รัญชนา รัชตะนาวิน	ผู้อำนวยการศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Editorial

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ สู่ปีที่ 7 ฉบับที่ 1
ยังคงเดินทางด้วยความเข้มข้นทางวิชาการเช่นเดิม

ในส่วนของเนื้อหา ยังคงประกอบด้วยบทความวิจัยทางด้าน
บริหารธุรกิจ และด้านการบริหารการศึกษา ที่อยู่ในความสนใจ
เกาะติดกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีบทความ
รับเชิญที่ให้ความรู้ในเรื่องการจัดการระบบสารสนเทศในงานด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำของผู้นำในการนำองค์กรนวัตกรรม

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าท่านผู้อ่านได้องค์ความรู้
ใหม่ๆ และได้สารสนเทศที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ
การปรับปรุง และการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างสรรค์งาน
วิชาการให้ก้าวหน้าได้ต่อไป

ดร.จักรกฤษณ์ สิริริ

บรรณาธิการประจำฉบับ

สารบัญ

CONTENTS

1	กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน	ดร.ชฎาภรณ์ โฆษิตา นนท์ สงวนแก้ว	1
2	การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจังหวัดนนทบุรี	อัญชลี นิยมพลอย	8
3	คุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์	กมลวรรณ ไชวเจริญสุข	16
4	ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า	อุไรพร เสี่ยงล้ำ	26
5	การเตรียมความพร้อมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1	เนาวรัตน์ จันทรมาลี	38
6	การมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขตกศน. ภาคกลาง	ดวงใจ ชวนอาจ	45
7	การตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร	สิทธิพร ปัญญาพรวิทยา	56
8	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้าของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร	หาญชัย วงษ์พบ	65
9	ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและแนวทางในการแก้ปัญหาของโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	วาสนา เวสารัตน์	73

สารบัญ

CONTENTS

10	การจัดการระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์	ดร.ภาวิน ชินะโชติ รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์	81
11	ภาวะผู้นำของผู้นำในการนำองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรื่อโทหญิง ชมสุภัค ครุฑกะ	92
12	การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์เส้นอิทธิพล เหมือนหรือต่างกันอย่างไร	รองศาสตราจารย์ ดร. สมถวิล วิจิตรวรรณ	101

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน

ดร.ชฎาภรณ์ โขษิตานนท์ สงวนแก้ว *

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 2) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 343 คน ปีการศึกษา 2556 และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า อาจารย์มีเจตคติที่ดีและมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมสำนักงาน การใช้โทรศัพท์และอุปกรณ์เคลื่อนที่ ส่วนที่มีความรู้ระดับปานกลาง คือการใช้โปรแกรม อรรถประโยชน์ และการใช้โปรแกรม กราฟิก ออกแบบ มัลติมีเดียและทางสถิติ และมีทักษะอยู่ในระดับมาก คือทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต ส่วนระดับปานกลาง คือ การใช้โทรศัพท์และอุปกรณ์เคลื่อนที่ การใช้โปรแกรมสำนักงาน การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุน การคิดวิเคราะห์ชิ้นงาน และการแก้ปัญหา และการใช้โปรแกรมอรรถประโยชน์ โปรแกรมกราฟิก ออกแบบ มัลติมีเดียและทางสถิติ

2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการความรู้ กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง และกลยุทธ์ที่ 4 การทำวิจัย

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะไอซีที สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สมรรถนะด้านไอซีที ประชาคมอาเซียน

* นักวิชาการอิสระ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current state of ICT competency for lecturer in private higher education institution 2) to propose the ICT competency development strategy for lecturer in private higher education institutions toward ASEAN community. The sample included 343 lecturers from private higher education institutions and 5 scholars. The research instruments used were questionnaire and interview. The data was analyzed by using statistical methods including mean, standard deviation, percentage, and content analysis.

The findings were as follows:

1. The status of ICT competency for lecturer in private higher education institutions was considered in terms of knowledge, skill and attitude. Lecturers had high level of positive attitude toward and knowledge of ICT, communication technology, computer, internet, office application, and mobile phone and portable device. While the results showed intermediate level of knowledge of utility, graphic, design, multimedia and statistical software. There was a high level of skill in internet use, whereas skills in mobile phone and portable device, office application, use of computer to support critical analysis, work output and problem solving, and utility, graphic, design, multimedia and statistical software were at intermediate level.

2. ICT competency development strategies for lecturer in private higher education institutions toward an ASEAN community consisted of: 1) Knowledge Management Strategy 2) Participation Management Strategy 3) Support for Self- Development Strategy and 4) Research Strategy.

Keywords: ICT competency development strategy, ICT competency for Lecturer in private higher education institution, ICT competency in ASEAN community

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้วยบริบทของโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ในศตวรรษที่ 21 ที่ระบบเศรษฐกิจและธุรกิจของโลกเปลี่ยนสู่ระบบเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) หรือระบบเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy and Society) เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ ด้วยกติกาใหม่ของสังคมโลก ข้อตกลงระหว่างประเทศ การปรับตัวสู่ระบบเศรษฐกิจโลกแบบหลายศูนย์กลางและภูมิภาคเอเชียที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น การเป็นประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย ซึ่งต้องมีความพร้อมโดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยี การพัฒนาคนโดยมุ่งสร้างให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การดำรงชีวิต การเข้าถึงเทคโนโลยีเป็นความท้าทายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและลดความเหลื่อมล้ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 2-6) ขับเคลื่อนด้วยพลังความคิดสร้างสรรค์และแข่งขันกันด้วยศักยภาพความรู้และภูมิปัญญา ทำให้สังคมโลกรวมถึงสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและเชื่อมโยงเครือข่ายประชาคมโลก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 (2555: 21-24) กล่าวถึง พันธกิจในการพัฒนาคุณภาพคนไทย การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมสามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และภูมิปัญญา สร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยกรอบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นภาระงานเร่งด่วน ในกาพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคน ดังนั้น อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นบุคคลในระดับต้นที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน แต่เนื่องจากอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาบางส่วนยังขาดทักษะและสมรรถนะที่สำคัญในการสื่อสาร คือ ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ภาระงานสำคัญในการสร้างความพร้อมในบริบทประชาคมอาเซียน ต้องมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีความจำกัดในการคัดเลือกผู้เรียน ประกอบกับมีการแข่งขันกันสูง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาวิจัย เรื่องกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน เกี่ยวกับแผนปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะและความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านความรู้ ทักษะและเจตคติของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนของไทยให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยใช้แบบสอบถาม และระยะที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งข้อมูลที่ศึกษาเชิงคุณภาพ ประชากรในการวิจัย ได้แก่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 63 แห่ง กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้จากการสุ่มอย่างง่าย คือ อาจารย์แห่งละ 10 คน จำนวนรวม 630 คน และแหล่งข้อมูลที่ศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ บุคคลที่ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีบทบาท นำเสนอแนวคิดกำหนดชี้แนะที่ยอมรับในวงกว้างด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา 2) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ในการจัดการไอซีทีเพื่อการศึกษา 3) เป็นผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 4) เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยการเลือกอย่างเจาะจงจำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามในการประเมินตนเองของอาจารย์ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ตอนที่ 2 สอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านไอซีทีของอาจารย์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและเจตคติเกี่ยวกับเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร โทรศัพท์และอุปกรณ์เคลื่อนที่ คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป และอินเทอร์เน็ต

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะไอซีทีของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ ไปยังผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้ง 63 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสอบถามถึงสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และขอรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ส่งแบบสอบถามไป 63 แห่ง ๆ ละ 10 ฉบับ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 630 ฉบับ ตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน 2556 ถึงวันที่ 7 มิถุนายน 2556 ระยะเวลาประมาณ 7 สัปดาห์ เมื่อครบสัปดาห์ที่ 4 ผู้วิจัยได้ติดตามประสานงานโดยการโทรศัพท์ประสาน เพื่อติดตามแบบสอบถาม หากมีบางแห่งไม่ได้รับแบบสอบถาม ได้แก้ไขโดยให้ทำแบบสอบถามออนไลน์ เมื่อครบกำหนดได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 45 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 71.4 และแบบสอบถามจำนวน 343 ฉบับ (เนื่องจากบางสถาบันอุดมศึกษาฯ ส่งคืนมาไม่ครบ 10 ฉบับ) คิดเป็นร้อยละ 54.5

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ข้อมูลสภาพการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินตนเองด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็น และด้านการกำหนดกลยุทธ์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและค่าความถี่ สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. สภาพสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า อาจารย์มีเจตคติที่ดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91$, $SD=0.75$) และมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x}=3.82$, $SD=0.77$) การใช้โทรศัพท์และอุปกรณ์เคลื่อนที่ ($\bar{x}=3.51$, $SD=0.88$) การใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{x}=3.62$, $SD=0.90$) การใช้โปรแกรมสำนักงาน ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.90$) และการใช้อินเทอร์เน็ต ($\bar{x}=3.63$, $SD=0.90$) ส่วนที่มีความรู้ระดับปานกลาง คือการใช้โปรแกรม อรรถประโยชน์ ($\bar{x}=3.09$, $SD=0.93$) การใช้โปรแกรม กราฟิก ออกแบบ มัลติมีเดียและทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.89$, $SD=0.99$) ทักษะที่อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ต ($\bar{x}=3.50$, $SD=0.97$) อยู่ในระดับปานกลาง คือการใช้โทรศัพท์และอุปกรณ์เคลื่อนที่ ($\bar{x}=3.49$, $SD=0.81$) การใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{x}=3.39$, $SD=0.90$) การใช้โปรแกรม สำนักงาน ($\bar{x}=3.49$, $SD=0.87$) การใช้โปรแกรม อรรถประโยชน์ ($\bar{x}=3.02$, $SD=0.96$) โปรแกรมกราฟิกในการออกแบบ มัลติมีเดียและทางสถิติ ($\bar{x}=2.78$, $SD=1.03$) และการใช้ไอซีทีเพื่อสนับสนุนการคิดวิเคราะห์ชิ้นงานและการแก้ปัญหา ($\bar{x}=3.10$, $SD=0.99$)

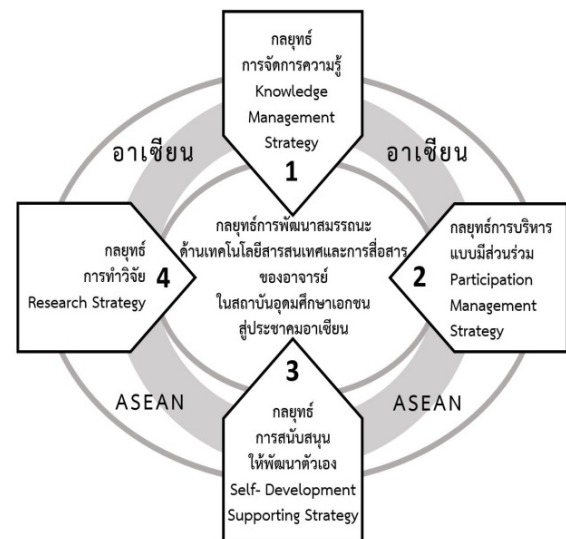
2. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มีการดำเนินการโดยมีกระบวนการของการจัดการความรู้ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลทั้งผลลัพธ์และผลกระทบ เพื่อเข้าถึงข้อมูลการดำเนินการและต้องมีการจัดเก็บข้อมูลในทุกขั้นตอน เป็นการประเมินผลทั้งระหว่างดำเนินการ และสิ้นสุดโครงการ (Formative and Summative Evaluation)

กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management Strategy) เป็นกลยุทธ์เพื่อการบริหารโดยมีกลุ่มคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เพื่อการดำเนินการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนให้พัฒนาตัวเอง (Self-Development Supporting Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มีการดำเนินการโดยการสนับสนุนให้บุคลากรทุกภาคส่วนเข้าร่วมสัมมนาหรือฝึกปฏิบัติการ การเข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนาหรือฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองด้านไอซีทีและเสนอผลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันกับแนวโน้ม (Trend) ใหม่ ๆ นักศึกษาต้องมีความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และที่คุุณลักษณะที่พึงประสงค์ TQF

กลยุทธ์ที่ 4 การทำวิจัย (Research Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มีการดำเนินการ เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัยของมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ทำวิจัย ทั้งการวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยสถาบัน และการวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชน



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน

สรุปและอภิปรายผล

สภาพสมรรถนะไอซีทีของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า อาจารย์มีเจตคติที่ดีและมีความรู้ในระดับมากและเห็นว่าตนเองมีความรู้ไอซีทีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เน้นความสามารถด้านไอซีที ดังนั้นคณาจารย์ต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมสำนักงาน การใช้โทรศัพท์และอุปกรณ์

เคลื่อนที่ แต่ความรู้ระดับปานกลาง คือการใช้โปรแกรมมอรรถประโยชน์ และการใช้โปรแกรม กราฟิก ออกแบบ มัลติมีเดียและทางสถิติเพราะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมักใช้ในระดับบัณฑิตศึกษา ส่วนด้านทักษะอาจารย์เห็นว่าทักษะในระดับมาก คือทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตเพราะเป็นยุคที่มีเครือข่ายความเร็วสูง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัย แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านไอซีที (Core ICT Competencies) ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ (2551) วัตถุประสงค์ คือ 1) ความรู้ความเข้าใจและทักษะพื้นฐาน การใช้ไอซีทีได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 2) ความสามารถในการใช้ทักษะไอซีทีเพื่อการปฏิบัติงานและเรียนรู้ของตนเองได้ สอดคล้องกับปรัชญานันท์ นิลสุข (2554 : 11-12) ที่กล่าวว่า การใช้ไอซีทีพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ใช้คอมพิวเตอร์ และ อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และกิดานันท์ มลิทอง (2548) ที่ระบุว่า การใช้ไอซีทีในการศึกษาเกี่ยวข้องกับ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างผลิตภัณฑ์ความรู้ 3) การจัดเก็บและการค้นคืนความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) การบูรณาการความรู้ และ 6) การสื่อสารกับบุคคลอื่น

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการความรู้ กลยุทธ์ที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่ 3 การสนับสนุนให้พัฒนาตัวเองและกลยุทธ์ที่ 4 การทำวิจัยซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ เป็นสถานศึกษาและวิจัยที่มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ (พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550) และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2557) เรื่อง ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า

มหาวิทยาลัยเอกชนต้องสนับสนุนและส่งเสริมการวิจัย ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวิจัย มีกิจกรรมวิจัย และการทำวิจัยเกี่ยวกับอาเซียน สร้างเครือข่ายด้านการวิจัยระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในต่างประเทศ เน้นการวิจัยด้านอาเซียนศึกษาในสถาบันให้มากขึ้น วิจัยร่วมกับภาครัฐ เพื่อรองรับ AEC ส่งเสริมกิจกรรมความร่วมมือทางการวิจัยร่วมกัน ระหว่างของสถาบันเอกชน และทำให้ประเทศไทยเป็น ศูนย์กลางวิจัยทางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน สร้างเครือข่ายด้านการวิจัยระหว่างของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐใน ประเทศให้มากขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือการเป็น ศูนย์กลางวิจัยในกลุ่มประเทศอาเซียน ให้มีการเผยแพร่ งานวิจัยของนักวิชาการไทยและอาเซียน สนับสนุนหรือ จัดสรรงบประมาณให้อาจารย์ชาวต่างประเทศที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงมาทำวิจัยใน สถาบันเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐาน และมีการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ที่และ สอดคล้องกับบุปผชาติ ทวีหิทธิกรม (2551) ที่กล่าวว่า อาจารย์ควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเรียนการสอน บทบาทของอาจารย์ที่เปลี่ยนจากการทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้สร้าง ผู้อำนวยการ ความสะดวก ผู้ให้คำแนะนำ และผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง ส่งเสริม ความสามารถในการใช้สารสนเทศ และปลูกฝังการทำงานและการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้เรียน และเมื่อ อาจารย์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะเป็น อาจารย์ยุคใหม่ที่ช่วยเหลือผู้เรียนในการตัดสินใจ เกี่ยวกับคุณภาพและความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และสารสนเทศได้ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สารสนเทศได้ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550**. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (2550) เล่ม 120 ตอน 107 ก วันที่ 30 ตุลาคม 2546 และ เล่ม 124 ตอนที่ 101 ก วันที่ 29 ธันวาคม 2550 ค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2556, จาก <http://www.mua.go.th/users/he-commission/doc/law/private50.pdf>.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). **ไอซีทีเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.
- บุปผชาติ ทัททิกรณ์ . (2551). **การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน** . กรุงเทพมหานคร : โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2554). **เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำรา เรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2551). **นวัตกรรมและจุดเปลี่ยน มศว. : โครงการพัฒนาสมรรถนะ ICT นิสิต คณาจารย์ และบุคลากร มศว** . SWU Weekly. (วันที่ 12-26 พฤศจิกายน 2551): 3 ค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2556, จาก <http://swu60.swu.ac.th/home/Default.aspx?tabid=3307 & articleType=ArticleView&articleId=38>.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2557). **ศึกษายุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ นนทบุรี.
- สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559**. ค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2556, จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>.

การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี

อัญชลี นิยมพลอย*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อัมพร ปัญญา**

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี และเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุทุกคนที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 377 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ คิดร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่าทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

จากการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินี้ระดับ .05 อยู่ 1 ด้านได้แก่ ด้านการดำเนินงานของนโยบาย ด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน ด้านเพศ อายุ สถานภาพอยู่อาศัย ระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ รายได้นอกจากได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวนเงินเบี้ยยังชีพที่ได้รับ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรวมเงินเบี้ยยังชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การให้บริการ เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

Abstract

The purposes of this research were to study the evaluation of efficiency for receiving welfare service of the elderly in Nonthaburi province, and to compare the efficiency for receiving welfare service of the elderly, those were sorted out as the personal status. The sample of this research was 377 elderly people. Those elderly people with the right receive the financial aid welfare provided by Mahasawad Subdistrict Administrative Organization, Bangkruai District in Nonthaburi province. The collected data by using the questionnaire as a tool, statistical analysis with the frequency, percentage, mean, standard deviations (S.D.), *t-test*, One-way ANOVA, and then examined in pair by LSD.

The results of the research were found that the level of efficiency for receiving welfare service of the elderly in Nonthaburi province, the overall of its score was high when considering of possible set of each area showed that the average scores were high. Besides the hypothesis test was found the personal status related to the different educational background, there was a different opinion at the level of significance of 0.05 about the welfare management whereas there were no significant difference in others. The difference of elderly status considered in gender, age, resident in community, duration of receiving welfare, income excepted asking for the financial aid welfare, cost of receiving welfare, and average income per month included with cost of welfare, when determining in every aspects, there were no significant difference.

Keywords : efficiency, receiving welfare service, welfare service of elderly

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างของสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวกลุ่มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ปัญหาที่ตามมา คือ ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งไร้การดูแลเป็นปัญหาสังคม ที่รัฐยังไม่สามารถแก้ไขให้แก่ผู้สูงอายุเหล่านั้นได้อย่างทั่วถึง และนับวันจะมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นทุก ๆ ปี แม้ในขณะนี้รัฐมีหน่วยงานที่ให้ความดูแลในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุเหล่านั้นก็ตาม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบผู้สูงอายุตามกฎหมายกระจายอำนาจ และได้กำหนดแผนงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุไว้ 4 แผนงาน ได้แก่ แผนงานให้บริการด้านสุขภาพอนามัย แผนงานส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งด้านองค์ความรู้และคนพิการ แผนงานส่งเสริมอาชีพหรือรายได้ของผู้สูงอายุและคนพิการ และการจัดให้มีอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุและคนพิการ ในการดำเนินการตามแผนดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การสนับสนุนศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ โดยเน้นให้บริการด้านสุขภาพอนามัย การจัดกิจกรรมส่งเสริมรายได้ให้ความรู้ทันสถานการณ์และด้านศาสนา สนับสนุนสถานสงเคราะห์คนชรา และการจัดสรรเงินเบี้ยยังชีพ

ปัญหาที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวยจังหวัดนนทบุรีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ดูแลและให้บริการอยู่ คือ ด้านสวัสดิการทางสังคม เรื่องการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ในตำบลมหาสวัสดิ์มีปัญหาในเรื่องการรับเบี้ยยังชีพโดยการโอนเข้าบัญชีผู้สูงอายุ เพราะผู้สูงอายุไม่สามารถมารับด้วยตนเองได้จึงทำการรับมอบอำนาจให้แก่บุตรหลาน ทำให้ไม่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพในแต่ละเดือนถึงแม้จะเป็นชื่อของตนเอง แต่ก็ไม่เบิกเงินจากตู้เอทีเอ็มไม่เป็น เพราะขาดความรู้ในการใช้ที่ทันสมัย จึงทำให้ลูกหลานต้องไปเบิกให้บางรายโดนไล่ออกจากบ้านด้วย เพราะไม่ยอมให้เบี้ยยังชีพแก่ลูกหลาน และนั่นก็เป็นปัญหาที่ยังต้องช่วยแก้ไขอยู่จากการสังเกตพบว่า ผู้สูงอายุขาดการดูแลเอาใจใส่จากลูกหลานที่ต้องไปทำงานทิ้งให้ผู้สูงอายุอยู่บ้าน และต้องดูแลตนเองรวมถึงหลาน ตัวเล็ก ๆ ที่ไม่มีใครเลี้ยง ขาดการดูแลรักษาสุขภาพการใช้ชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีปัญหาการ

รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพและครบถ้วน รวมถึงขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อเสนอแนะต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ

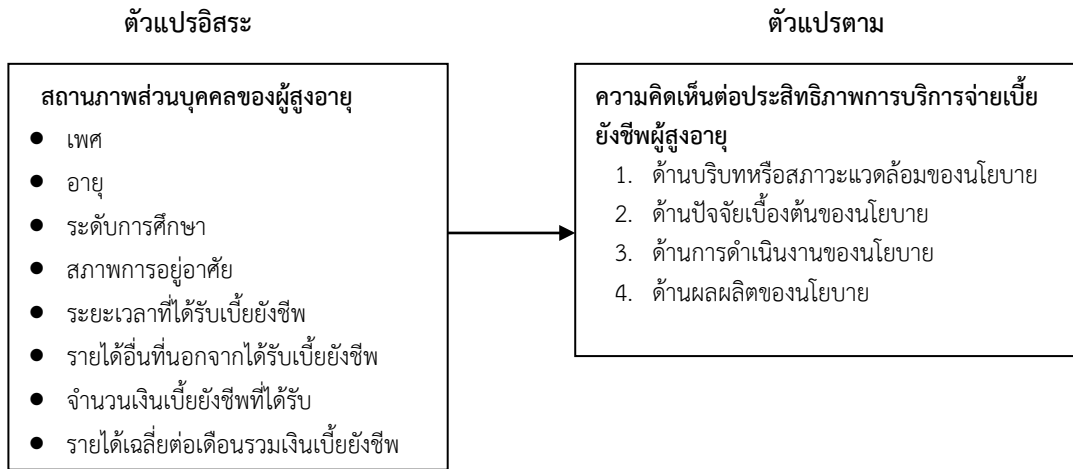
สมมติฐานการวิจัย

ผู้สูงอายุในสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการอยู่อาศัย ระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ รายได้อื่นที่นอกจากได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวนเงินเบี้ยยังชีพที่ได้รับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนรวมเงินเบี้ยยังชีพ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์
2. ทราบการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยไปปรับใช้ในการกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านภายในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีจำนวนทั้งสิ้น 318 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านภายในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการอยู่อาศัย ระยะเวลาที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพ รายได้อื่นที่นอกจากได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวนเงินเบี้ยยังชีพที่ได้รับ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรวมเงินเบี้ยยังชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์

- ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อมของนโยบาย (Context)
- ด้านปัจจัยเบื้องต้นของนโยบาย (Input)
- ด้านการดำเนินงานของนโยบาย (Process)

4. ด้านผลผลิตของนโยบาย (Product)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการให้ผู้สูงอายุที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านภายในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้ศึกษาทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแบ่งการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

- การวิเคราะห์ สภาพส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ
- การวิเคราะห์ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ในทั้ง 4 ด้าน ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์จำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่าทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

ผลการวิจัย

1. ผู้สูงอายุที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 60- 69 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยส่วนใหญ่มีสภาพการอยู่อาศัยกับคู่สมรสและลูก มีระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพระหว่าง 4 - 6 ปี มีรายได้้นอกจากได้รับเบี้ยยังชีพ และผู้สูงอายุที่ได้รับเงินเบี้ยยังชีพส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเมื่อรวมเงินเบี้ยยังชีพคือ 2,500 - 5,000 บาท ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านบริบท หรือสภาวะแวดล้อมของนโยบาย โดยภาพรวม ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นใน ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก

ด้านปัจจัยเบื้องต้นของนโยบายโดยภาพรวม ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นใน ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก

ด้านการดำเนินงานของนโยบายโดยภาพรวม ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นใน ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อยู่ในระดับมาก

ด้านผลผลิตของนโยบายโดยภาพรวม ผู้สูงอายุมีความคิดเห็นใน ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์จำแนกตามตัวแปรอิสระ สรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ที่ที่จำแนกตาม เพศ มีความคิดเห็นว่าการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นว่าการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุสูงกว่ากลุ่มประชากรที่เป็นเพศชาย

3.2 ผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแตกต่างกันในทุกด้าน

3.3 ผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ที่จำแนกตาม 6 ตัวแปรที่เหลือคือ อายุ

สภาพการอยู่อาศัย ระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวนเงินเบี้ยยังชีพที่ได้รับ รายได้เฉลี่ย (รวมจำนวนเบี้ยยังชีพ) รายได้อื่นนอกเหนือจากได้รับเบี้ยยังชีพ มีความคิดเห็นว่าการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผล

การศึกษา เรื่องการประเมิน ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ใน จังหวัดนนทบุรี สามารถนำมาอภิปรายร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. การศึกษา การประเมินประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับอำไพ พระอารักษ์ (2552) ได้ศึกษาทัศนคติผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจันทน์ อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษต่อการดำเนินการโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีทัศนคติต่อการดำเนินการโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้านในระดับดี โดยเรียงลำดับ คือ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการดำเนินการ ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

2.1 ผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่ามีประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุก ๆ ด้าน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้าน มีกลุ่มประชากรที่เป็นเพศหญิง มีประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุสูงกว่ากลุ่มประชากรที่เป็นเพศชาย สอดคล้องกับ นิตประภา แก้วกระจำง (2550) ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในหมู่บ้าน และชุมชนเมือง(เบี้ยยังชีพ) กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุทองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลโครงการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในหมู่บ้าน และชุมชนเมือง(เบี้ยยังชีพ) แตกต่างกัน

2.2 ผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการ

ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ไม่แตกต่างกัน ใน ทุกด้าน สอดคล้องกับ อำไพ พระอารักษ์ (2552) ได้ ศึกษาทัศนคติผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จานใหญ่อำเภอทับลักษ์ณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ต่อการ ดำเนินการโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจำแนกตาม อายุ มีทัศนคติต่อการดำเนินการโครงการสงเคราะห์เบี้ย ยังชีพผู้สูงอายุในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ขณะที่รายด้าน คือ ด้านบริบท หรือสภาวะแวดล้อม และด้านผลผลิตไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มหาสวัสดิ์จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็น ว่า ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ แตกต่างกัน ในด้านการดำเนินงานของนโยบาย นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับอำไพ พระอารักษ์ (2552) ได้ศึกษา ทัศนคติผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจาน ใหญ่ อำเภอทับลักษ์ณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ต่อการ ดำเนินการโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจำแนกตาม ระดับการศึกษา มีทัศนคติต่อการดำเนินการโครงการ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในภาพรวม และรายด้านไม่ มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านกระบวนการดำเนินงานมี ความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มหาสวัสดิ์ที่มี สภาพการอยู่อาศัย ที่แตกต่างกัน มีความ คิดเห็น ว่า ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สอดคล้องกับ นฤมล สิงห์เงา (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อ การจัดการเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ กรณีศึกษา เทศบาล ตำบลเมืองบัวบาน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีสภาพการอยู่อาศัย แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการเงิน สงเคราะห์เบี้ยยังชีพ กรณีศึกษา เทศบาลตำบลเมืองบัว บาน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มหาสวัสดิ์ที่มี ระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ว่า ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยัง ชีพผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ไม่ แตกต่างกัน ในทุกด้าน สอดคล้องกับ อำไพ พระอารักษ์

(2552) ที่ศึกษาทัศนคติผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลจานใหญ่ อำเภอทับลักษ์ณ์จังหวัดศรีสะเกษ ต่อการดำเนินการโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำแนกตามระยะเวลาที่ได้รับเบี้ยยังชีพ มีทัศนคติต่อ การดำเนินการโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุใน ภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ.05

2.6 ผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มหาสวัสดิ์ที่มีจำนวนเงินเบี้ยยังชีพที่ได้รับ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ว่า ประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ย ยังชีพผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สอดคล้อง งานวิจัย นิตประภา แก้วกระจ่าง (2550) ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในหมู่บ้าน และ ชุมชนเมือง (เบี้ยยังชีพ) กรณีศึกษา: องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีเงินเบี้ยยังชีพที่ได้รับ แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลโครงการ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในหมู่บ้าน และ ชุมชนเมือง (เบี้ยยังชีพ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2.7 ผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล มหาสวัสดิ์ที่มี รายได้เฉลี่ย (รวมจำนวนเบี้ยยังชีพ) ที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ว่า ประสิทธิภาพการ ให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน สอดคล้องกับไพศาล ฤทธิพิพิธ (2551) ได้ศึกษา ความ พึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการให้บริการด้านการ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพ กรณีศึกษาเทศบาลเมือง อำเภอ เมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อ การให้บริการด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.8 ผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล มหาสวัสดิ์ที่มี รายได้อื่นนอกเหนือจากได้รับเบี้ยยังชีพ ที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ว่า ประสิทธิภาพการให้ บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลมหาสวัสดิ์ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน สอดคล้องกับ ไพศาล ฤทธิพิพิธ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของ ผู้สูงอายุที่มีต่อการให้บริการด้านสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ กรณีศึกษาเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้สูงอายุที่มีรายได้อื่นแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการให้บริการด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในบางประเด็นที่ควรส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ควรกำชับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้อธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุนี้ให้ผู้สูงอายุเข้าใจมากยิ่งขึ้น และต้องยินดีที่จะอธิบายซ้ำ หากผู้สูงอายุไม่เข้าใจแล้วมาซักถามในครั้งต่อ ๆ ไปด้วย
2. องค์การบริหาร ส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เพื่อจะได้นำมาแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการประชาคมหมู่บ้านในทุก ๆ ปี
3. องค์การบริหาร ส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ และการรวมกลุ่มทำกิจกรรมนันทนาการ โดยเฉพาะการลดน้ำค้ำหัวผู้สูงอายุใน

วันสงกรานต์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าลูกหลาน หรือผู้คนในสังคมนี้ยังให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุอยู่ สามารถสร้างขวัญ และกำลังใจได้อีกทางหนึ่งนอกจากได้รับเงินเบี้ยยังชีพแล้ว

4. กรณีที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการให้บริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ทำให้การเก็บข้อมูลค่อนข้างลำบาก เพราะกลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มประชากรผู้สูงอายุในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการอ่านให้ผู้สูงอายุเข้าใจในแต่ละประเด็นแล้วจึงตอบคำถามในรายข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงประเด็นกับคำถามมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปรับปรุงด้านการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาเฉพาะรายประเด็นที่น่าสนใจ เช่น การศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุ การศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นต้น
3. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อได้ทราบถึงผลการประเมินนโยบายการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น . (2546). **การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** . กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2547). **พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ : เจเอสการพิมพ์.
- คณะกรรมการวิสามัญสวัสดิการผู้สูงอายุและการพัฒนาสังคมวุฒิสภา .(2534). **ปัญหาผู้สูงอายุและแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพฯ : คณะกรรมาธิการวิสามัญสวัสดิการผู้สูงอายุและการพัฒนาสังคมวุฒิสภา.
- จุมพล หนีพพานิช. (2549). **การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นฤมล สิงห์เงา (2553) **ความพึงพอใจของผู้สูงอายุต่อการจัดการเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบัวบาน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์**. รัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาสารคาม สาขาการปกครองและการพัฒนา, วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- นิตประภา แก้วกระจ่าง. (2550). **การประเมินผลโครงการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุใน หมู่บ้านและชุมชนเมือง (เบี้ยยังชีพ) กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอยางทอง จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ระพีพรรณ คำหอม และคณะ. (2547). **โครงการการประเมินผลการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ**. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพศาล ถิตย์พิพิธ.(2551). **ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการให้บริการด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ กรณีศึกษาเทศบาลเมือง อำเภอมืองจังหวัดกาฬสินธุ์** . รัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาสารคาม สาขาการปกครองและการพัฒนา วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- วิไลวรรณ วัฒนานนท์. (2543). **ปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุชุมชนบ้านเปิด อำเภอมืองจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ. (2543). **การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ : ศึกษา กรณีตัวอย่างการจัดตั้งศูนย์ บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ** . กรุงเทพฯ : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสวาท เกตราสุวรรณ . (2542). **ความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ. (2543). **สรุปผลการดำเนินงานตามปฏิญญาระดับโลก** . กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และ พิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ.
- อรุณรัตน์ คล้ายพงษ์. (2550). **ปัญหาและอุปสรรคในการรับนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียนตามแนวความคิดของสถานประกอบการ** . กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- อำไพ พระอารักษ์. (2552). **ทัศนคติของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจันทน์ใหญ่ 'อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ต่อการดำเนินการโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น .
- Pindyck, Robert S. & Rubinfeld, Daniel L. (1986). **Econometric Models and Economic Forecasts**. 2nd ed. Berkshire: McGraw-Hill International Book Company.
- World Health Organization. (1995). **A Picture of health: A review and annotated of the health of young people in developing countries**. Geneva: WHO.

คุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์

กมลวรรณ ไชวเจริญสุข*

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องคุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์ 2) เปรียบเทียบคุณสมบัติของนักบัญชีในความต้องการของสถานประกอบการ ที่มีปัจจัยแตกต่างกัน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่าง คือนักบัญชีที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 ตัวอย่าง ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach Alpha Formula) จำนวน 30 ตัวอย่าง ผลทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือที่ 0.982 และผลทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา (IOC) มีเท่ากับ 0.825 วิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทดสอบความแตกต่างใช้สถิติ t – test การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ใช้วิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาข้อมูลพบว่า

ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์ พบว่านักบัญชีมีความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการพึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในรายด้านในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณค่าทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ รองลงมา ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านที่นักบัญชีมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกภาพของนักบัญชี และ ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ตามลำดับสำหรับคุณสมบัติของนักบัญชีอื่นๆ สูงสุด มีประสบการณ์ด้านการทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปีและปัญหาของนักบัญชีที่พบมากที่สุด คือ นักบัญชีไม่มีความอดทน ทำให้มีการเข้า – ออกบ่อย และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ แตกต่างกัน และ ผู้ประกอบการที่มีลักษณะทั่วไปของธุรกิจ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน ที่แตกต่างกัน มีความต้องการทางด้านคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

คำสำคัญ: นักบัญชี คุณสมบัติพึงประสงค์

*นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The study of desirable characteristics of accountants for businesses in SamutPrakarn Province aimed to 1) study the desirable characteristics of accountants for businesses in SamutPrakarn Province and 2) compare the characteristics of accountants that businesses with different factors need. The method of study was a research study (gathering information from questionnaires of specific random samplings). Samplings consist of 400 samples from accountants who work for businesses in SamutPrakarn Province and 30 samples of tools reliability assessment according to Cronbach Alpha Formula. The result of the tools reliability assessment was at 0.982 and the result of Index of Item Objective Congruence (IOC) accounts for 0.825. The result analysis used descriptive statistics which include frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation while the analysis on quantitative information to test the differences uses t – test and One-way ANOVA. Meanwhile, the difference of mean in pair was tested by LSD Method at the statistical significant level of .05 to evaluate information from statistical software computer program.

The findings revealed that the desirable characteristics of accountants for businesses in SamutPrakarn, it is discovered that accountants ranked the desirable characteristics of accountants for businesses as important while ranking professional value and ethics as most important following by accounting skill. Other categories that received important scale are accountant's personality and accounting knowledge, respectively. Other characteristic of accountant that was ranked the highest is having no less than one year experience. Meanwhile, the most common problem found that accountants did not have enough patience, hence a constant rotation. The hypothesis testing result revealed that different personal factors namely gender, age, education, salary and working experience will have different desirable accountant characteristics, and entrepreneurs with different general characteristics namely operational period and registered capital will have different desirable characteristics of accountants as well.

Keywords : desirable characteristics, accountants

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ในปี 2558 ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันทางด้านเศรษฐกิจ เป็นการเปิดเสรีทางการค้าและพัฒนาเศรษฐกิจในกลุ่มภูมิภาคให้มีความเข้มแข็งขึ้น ทั้งนี้ประเทศไทยต้องมีการเตรียมตัวทั้งทางการตั้งรกราก และการตั้งรับ ซึ่งการเข้ากลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะเข้ามามีบทบาทในประเทศไทยอย่างที่ไม่คาดไม่ถึง แต่บางส่วนมองว่าการก้าวเข้าสู่ยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นเป็นเรื่องที่ไกลตัว ทำให้มีคำถามติดอยู่ในใจ การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้นไม่มีประโยชน์ และกลับมองว่าจะกลายเป็นเรื่องของความยุ่งยาก ซึ่งปัจจุบันทุกสิ่งได้มีการเปลี่ยนแปลง โลกก็มีโลกาภิวัตน์ทั้งในด้านเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม การที่ประเทศไทยจะไม่มีเพื่อนบ้านเศรษฐกิจของประเทศคงขับเคลื่อนได้ยาก ดังนั้นการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เศรษฐกิจประเทศไทยมีการขับเคลื่อน ซึ่งหมายความว่า การเป็นอยู่ของชาวไทย วิถีชีวิตของประเทศไทยจะต้องมีการพัฒนาและดีขึ้นกว่าในอดีต ซึ่งเป้าหมายการตั้งการมีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ในปี 2558 (ค.ศ.2015) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีการดำเนินตามแผนงานในเชิงบูรณาการทางด้านเศรษฐกิจต่างๆหรือพิมพ์เขียว เพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 เรื่อง ดังนี้

1. การเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วม ให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการการลงทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรี มีมากขึ้น
2. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจอาเซียน-การสร้างความสามารถในด้านต่างๆ เช่น นโยบายการแข่งขัน สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา นโยบายภาษีและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศ)
3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค-การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของสมาชิก และลดช่องว่างของระดับการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและใหม่ เช่นการสนับสนุนการพัฒนา SMEs
4. การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก-การรวมกลุ่มเข้ากับประชาคมโลกโดยเน้นการปรับปรุงประสาน

นโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาค เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรี และการสร้างเครือข่ายในด้านการผลิตจำหน่าย เป็นต้น (ชินนทร์ ชุณหพันธ์ .2556) อาเซียน ผลกระทบ และการปรับตัวของอุตสาหกรรมไทยโดย รศ.ชินนทร์ ชุณหพันธ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศไทยและอุตสาหกรรมของประเทศไทยนั้นจะต้องมีการพัฒนาเพื่อการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยและเพื่อการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากอุตสาหกรรมมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยนับจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย นับจากนี้ไปถือว่าอยู่ภายใต้แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมปี 2555-2574 โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการสร้างความพร้อมให้กับประเทศไทยในการก้าวไปสู่การผลิตในระดับภูมิภาคเตรียมความพร้อมเข้าสู่ AEC โดยเริ่มจากการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับ ทั้งในด้านของแรงงาน วัตถุดิบ เทคโนโลยี เป็นต้น

ระยะที่ 2 เป็นช่วงเวลาของการมุ่งเน้นการพัฒนาต่อการพัฒนาฐานความรู้เพื่อนำมาต่อยอดในการพัฒนาภาคการผลิตและสินค้า โดยการจะปรับบทบาทประเทศไทยให้เป็นตัวกลางในการบริหารจัดการจัดการระบบการผลิตในภูมิภาคที่เป็นที่ยอมรับของอาเซียน โดยพัฒนาเป็นศูนย์กลางการค้าและบริหารจัดการการผลิต และจัดการเครือข่ายในภูมิภาคยกระดับการผลิตวัตถุดิบเพื่อสร้างให้เกิดมูลค่าเพิ่ม รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทรัพย์สินทางปัญญาและภาพลักษณ์ตราสินค้าของไทยให้เป็นที่ยอมรับในอาเซียน

ระยะที่ 3 เป็นการสร้างภาพลักษณ์ของประเทศไทยในด้านตราสินค้าของไทยที่ก้าวไกลในตลาดโลก เป็นผู้บริหารจัดการตราสินค้าที่มีเครือข่ายการผลิตจากในภูมิภาคที่เป็นที่ยอมรับในตลาดโลก และอุตสาหกรรมไทยเป็นที่ยอมรับ โดยมีความสมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรมนุษย์

นายประเสริฐ บุญชัยสุข อธิบดีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ได้กล่าวไว้ในหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันศุกร์ที่ 27 กันยายน 2556 ว่า

กระทรวงอุตสาหกรรมของไทยได้ดำเนินการใช้แผนแม่บททั้ง 3 ระยะไปพร้อมๆกันเพื่อให้การพัฒนาอุตสาหกรรมไทยไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยอยู่บนฐานของความรู้ และการสร้างสรรค์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต โดยที่กระทรวงอุตสาหกรรมมีแผนในระยะสั้นคือ การพัฒนาองค์ความรู้ให้กับผู้ประกอบการให้มีความแข็งแกร่ง ระยะกลาง คือ จะต้องผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาเป็นองค์ประกอบในภาคการผลิต และในระยะยาวก็คือ การมุ่งไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ไม่ใช่ว่าการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น จะมีผลดีกับประชากรและอุตสาหกรรมไทยเท่านั้น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนก็เหมือนกับเหรียญที่มีทั้งสองด้าน เพราะประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาจทำให้ประชากรไทยหลายสิบล้านคนมีงานที่มากขึ้น หรืออีกสิบล้านคนอาจจะตกงานมากขึ้น และอุตสาหกรรมไทยมีการขยายการผลิตที่มากขึ้นในบางสายการผลิต แต่ก็ยังมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมไทยบางสายผลิตด้วยเช่นกัน กล่าวคือ อุตสาหกรรมของไทยเช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ การท่องเที่ยว การคมนาคม จะมีการขยายตัวขึ้นอย่างน้อย 25% แต่ก็ยังมีอุตสาหกรรมของไทย ที่น่าห่วงอีกเช่นกัน คืออุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลักเช่น ภาคการเกษตร ก่อสร้าง อุตสาหกรรมสิ่งทอที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งเป็นผลมาจากการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่ผลิตสินค้าทดแทน โดย ผู้ลงทุนมีการย้ายฐานการผลิตไปตั้งไว้ในประเทศที่มีค่าแรงที่ถูกกว่า เป็นผลมาจากธุรกิจบางอย่างไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะมากนัก แต่เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประเทศไทยได้รับให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและการคมนาคม ถ้าจะกล่าวถึงการคมนาคมของไทยแล้วนั้นคงหนีไปไม่พ้นจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีการคมนาคมที่ครบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นทางบก ทางเรือ แม้แต่ทางอากาศก็ตาม และที่สำคัญไปกว่านั้นจังหวัดสมุทรปราการมีนิคมอุตสาหกรรมการผลิตอีกจำนวนไม่น้อยคิดเป็น 10% ของประเทศเลยก็ว่าได้ แต่ถ้ามีการเปรียบเทียบกับจำนวนนิติบุคคลในภาคกลางแล้วจังหวัดสมุทรปราการมีเป็นจำนวนมากติดอันดับต้น ๆ เลยก็ว่าได้

นอกจากเรื่องของอุตสาหกรรมภาคการผลิตในประเทศไทยที่จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้วนั้นยังคงต้องกล่าวถึง อีกประการหนึ่งที่มี

ความสำคัญที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันคือ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี เนื่องจากทุกธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ย่อมมีความต้องการผู้ใช้แรงงานที่มีฝีมือ ด้วยกันทุกธุรกิจ ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ก็เป็นส่วนหนึ่งในบูรณาการประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการรวมตัวกันเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี 2556 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangement: MRA) ด้านคุณสมบัติของแรงงานฝีมือในสาขาวิชาชีพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานที่เชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษได้อย่างเสรี เมื่อไปประกอบวิชาชีพในประเทศกลุ่มอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ย่อมมีผลดีต่อประเทศไทยไม่น้อย เพราะในภาพรวมสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทยมีศักยภาพในด้านการผลิตบุคลากรในสายวิชาชีพทั้ง 7 ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ได้แก่สาขาวิศวกรรม สาขาสถาปัตยกรรม สาขาแพทย์ สาขาทันตแพทย์ สาขาพยาบาล สาขานักสำรวจ และสาขาบัญชี ซึ่งทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาในสายวิชาชีพทั้ง 7 ตั้งแต่ระบบปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาเอกมีตลาดงานที่เปิดกว้างมากขึ้น ทำให้มีโอกาสในการหางานมีสูงเช่นกัน และก็มีการแข่งขันของนักบัญชีไทยได้เช่นกัน ซึ่งหากกล่าวถึงอุตสาหกรรมแล้ววิชาชีพที่ต้องจับตามองคือ วิชาชีพบัญชีหรือเรียกกันว่า นักบัญชีเพราะไม่ว่าจะภาคอุตสาหกรรมแบบใด คงจะต้องว่าจ้างนักบัญชี เพื่อควบคุมดูแลกิจการให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และวิชาชีพบัญชีเป็น 1 ใน 7 วิชาชีพที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ทำข้อตกลงร่วมกันว่าด้วยเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน นั้นหมายความว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่มีความสนใจเข้าไปประกอบอาชีพในประเทศใดประเทศหนึ่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายหลังจากเปิดการค้าเสรีอย่างเป็นทางการแล้ว ถือว่าเป็นโอกาสทองของวิชาชีพบัญชีและเป็นที่น่าจับตามองของวิชาชีพบัญชี ส่วนนักบัญชีท่านใดที่ยังไม่มีความสนใจเดินทางไปปฏิบัติงานยังประเทศในกลุ่มอาเซียน ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดและวิธีการดำเนินงานใหม่เนื่องจากประเทศไทยเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้ว การทำงานต้องมีการเคลื่อนไหวในแบบ

ใหม่ ๆ เพราะการเคลื่อนย้ายแรงงานในวันที่เปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ไม่ต่างจากเหรียญที่มีทั้ง 2 ด้านที่มีทั้งโอกาสที่เป็นแสงสว่าง และอุปสรรคในการประกอบอาชีพที่เป็นด้านมืด ถ้าหากผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชียังคงแน่นิ่ง หรือมองว่าการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นเรื่องที่ไกลตัวทางผู้ศึกษาต้องขอกล่าวว่าเป็นความคิดที่ผิด เพราะในกลุ่มประเทศอาเซียนต้องมีวิชาชีพบัญชี ที่มีความต้องการเดินทางเข้ามาประกอบอาชีพในประเทศไทยอย่างแน่นอน และด้วยความสามารถของกลุ่มประเทศอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางการปฏิบัติงานหรือทักษะทางภาษา ผู้ศึกษามีความเชื่อว่าสามารถแข่งขันคนไทยได้อย่างง่ายดายแน่นอน เพราะผู้ประกอบการธุรกิจไทยคงจะปฏิเสธนักบัญชีที่ไม่มีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการต้องการอย่างแน่นอน และรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการเข้ามาแทน ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ควรมีการเตรียมตัว และความตั้งใจรับตั้งแต่ตอนต้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจะมีความสนใจในการศึกษาคุณสมบัตินักบัญชีที่สถานประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา จะนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการเตรียมตัวให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีพัฒนาตนให้มีคุณค่าทางวิชาชีพ ว่าด้วยทั้งด้านความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงภาษาต่างประเทศ

ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการพึงประสงค์ที่จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้งนำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแรงจูงใจในการศึกษาต่อวิชาชีพบัญชีของสถาบันการศึกษา และเป็นการเพิ่มศักยภาพของนักบัญชีในอนาคต

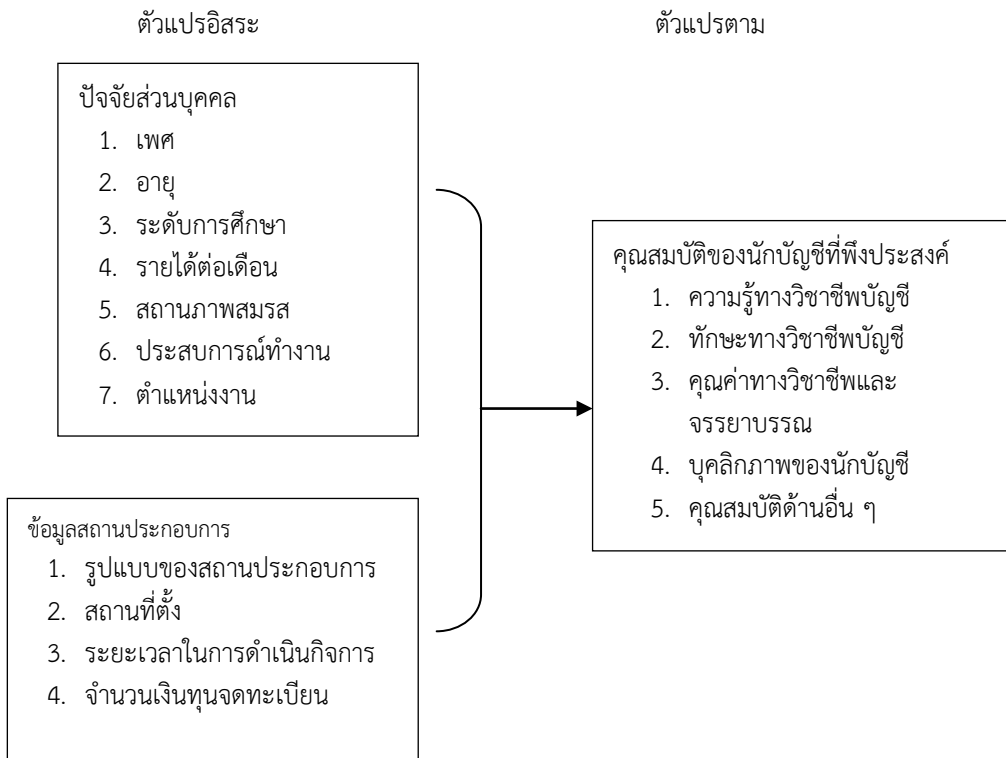
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์
- 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณสมบัติของนักบัญชีในความต้องการของสถานประกอบการที่มีปัจจัยแตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความต้องการทางด้านคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์แตกต่างกัน
2. ผู้ประกอบการที่มีลักษณะทั่วไปของธุรกิจ ได้แก่ รูปแบบของสถานประกอบการทุนจดทะเบียน สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ ระยะเวลาการดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีความต้องการทางด้านคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

กรอบแนวความคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ ประชากรในจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นสถานประกอบการภาคการผลิต โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นหัวหน้าฝ่ายบัญชี กรรมการผู้จัดการ และกรรมการของสถานประกอบการ จำนวน 400 บริษัท แบ่งตามเขตการปกครองของจังหวัดสมุทรปราการดังนี้ ตำบลบางจาก 210 ราย ตำบลเทพารักษ์ 479 ราย ตำบลบางเพรียง 218 ราย ตำบลบางพลีใหญ่ 1,107 ราย ตำบลในคลองบางปลากด 358 ราย และตำบลบางเสาธง 879 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็น Checklist ที่เป็นแบบสอบถามปลายปิดจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของสถานประกอบการ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย รูปแบบของสถานประกอบการ/รูปแบบธุรกิจ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน และทุนจดทะเบียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลด้านคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ จำนวน 30 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ไม่ว่าจะมีความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ บุคลิกภาพของนักบัญชี และด้านอื่น ๆ มาตราส่วนประมาณค่านี้ จะเสนอตัวเลขเป็นระบบตาม ลำดับโดย ให้ผู้สังเกต กำหนดค่าตัวเลขตามที่สังเกตได้ เช่น กำหนดให้ 5 (มากที่สุด) 4 (มาก) 3 (ปานกลาง) 2 (น้อย) และ 1 (น้อยที่สุด)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหาที่สถานประกอบการพบจำนวน 5 ข้อและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมปลายเปิด ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นการขอความคิดเห็น จากผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง เข้าสู่ขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความครบถ้วนของข้อมูล หลังจากนั้นได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ ซึ่งใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ระดับความเชื่อมั่น 95% ขึ้นไป) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่สถิติ t-test, One-way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 31 –40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นหัวหน้า/ผู้จัดการฝ่ายบัญชี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป รูปแบบของสถานประกอบการส่วนใหญ่คือ บริษัทจำกัด สถานที่ตั้งตำบลบางพลีใหญ่ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานประกอบการมากกว่า 15 ปี มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 10,000,000 บาท ส่วนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชีเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีเท่ากับ 4.22 ด้านคุณค่าทางวิชาชีพและจรรยาบรรณเท่ากับ 4.61 และด้านบุคลิกภาพของนักบัญชีเท่ากับ 4.07 ทั้งสามด้านอยู่ในระดับความพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับความพอใจมาก

คุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์ พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการพึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในรายด้านระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณค่าทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ รองลงมา ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านที่นักบัญชีมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพของนักบัญชี และ ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ตามลำดับสำหรับคุณสมบัติของนักบัญชีอื่นๆ สูงสุด มีประสบการณ์ด้านการทำงานไม่ต่ำกว่า

1 ปีและปัญหาของนักบัญชีที่พบมากที่สุด คือ นักบัญชีไม่มีความอดทน ทำให้มีการเข้า – ออกบ่อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ แตกต่างกัน และ ผู้ประกอบการที่มีลักษณะทั่วไปของธุรกิจ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน ที่แตกต่างกัน มีความต้องการทางด้านคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์แตกต่างกันสามารถอธิบายได้จากแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มี ลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย ดังนั้นจากผลลัพธ์ที่ออกมา นั้น แสดงให้เห็นว่ากลุ่มนักบัญชีที่เป็นเพศหญิงจะมีค่าเฉลี่ยคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์สูงกว่ากลุ่มนักบัญชีที่เป็นเพศชาย ในด้านอายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อยโดยผลการศึกษา พบว่า นักบัญชีอายุ 26 –30 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ต่ำกว่า นักบัญชีอายุ 31 –40 ปี และ อายุ 41–50 ปี ด้านระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูง

จะได้เปรียบอย่างมาก โดยกลุ่มนักบัญชีที่เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีค่าเฉลี่ยคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ต่ำกว่ากลุ่มนักบัญชีที่เป็นระดับการศึกษาปริญญาโท คุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการในเขตจังหวัดสมุทรปราการพึงประสงค์พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการพึงประสงค์ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ด้านคุณค่าทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ รองลงมา ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกภาพของนักบัญชี และ ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ตามลำดับ ในคุณสมบัติของนักบัญชีอื่นๆ สูงสุด มีประสบการณ์ด้านการทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ปีและปัญหาของนักบัญชีที่พบมากที่สุด คือ นักบัญชีไม่มีความอดทน ทำให้มีการเข้า - ออกบ่อย ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชจรี พันธุ์สกุล (2554) ศึกษาเรื่องคุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการต้องการที่ไม่แตกต่างกัน ต้องการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นความต้องการเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ทำบัญชีที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถทางการบัญชี ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า นักบัญชีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี จะมีค่าเฉลี่ยคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ต่ำกว่านักบัญชีประสบการณ์ทำงาน 3 - 5 ปี, 5 - 10 ปีและมากกว่า 10 ปี นักบัญชี ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ต่ำกว่านักบัญชีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท , 30,001-50,000 บาท และ รายได้ต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป และ สอดคล้องกับการวิจัยของต่อลาภ สุขพันธ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สถานประกอบการในจังหวัดลำปางมีความต้องการนักบัญชีที่มีความรู้ด้านภาษีอากรและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าคุณสมบัติในเรื่องการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และ เครื่องใช้สำนักงานเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์มากที่สุด และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ นันทวดี วุฒิกรณ์ (2550) ได้ทำการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ตามที่

สถานประกอบการต้องการในจังหวัดพะเยา ผลการวิจัยครั้งนั้น พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการนักบัญชีที่จบการศึกษาทางการบัญชีระดับปริญญาตรี มีความรู้ความสามารถด้านบัญชีภาษีอากร สามารถใช้งานอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและเครื่องคอมพิวเตอร์ พูดยาภาษาอังกฤษได้ดี สำหรับคุณสมบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมสถานประกอบการต้องการนักบัญชีที่มีความรับผิดชอบมากที่สุด ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพต้องการนักบัญชีที่ไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และสอดคล้องกับการวิจัยของกรรณิการ์ ลำลือ (2552) ได้ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยครั้งนั้นพบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีในทักษะทางวิชาชีพที่ผู้ประกอบการพึงประสงค์ในระดับมาก ด้านทักษะทางปัญญา ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการทำบัญชีในด้านการคำนวณต้นทุน ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าทำงาน ได้แก่ มีความสามารถวัด/คำนวณมูลค่าของสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ ค่าใช้จ่ายได้อย่างถูกต้อง ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ มีทักษะหรือความชำนาญในการจัดการตนเอง เช่น การควบคุมอารมณ์ ใจกว้างที่เมื่อประสบปัญหาที่ทำงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของบวรลักษณ์ เงินมา (2553) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี ในความต้องการของสถานประกอบการในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยครั้งนั้นพบว่า คุณลักษณะที่ต้องการ คือ มีความรู้ความสามารถ ด้านภาษีอากร ด้านคุณธรรมจริยธรรม สถานประกอบการต้องการให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่และบทบาทของตน และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ควรเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุด

2. จากวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณสมบัติของนักบัญชีในความต้องการของสถานประกอบการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะทั่วไปของธุรกิจ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ และทุนจดทะเบียน ที่แตกต่างกัน มีความต้องการทางด้านคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์แตกต่างกัน โดยผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีจากองค์กรระยะเวลาในการดำเนินของธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี และ 5 -10 ปี จะมีค่าเฉลี่ยคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ ต่ำกว่านักบัญชีจากองค์กรระยะเวลาในการดำเนินของธุรกิจ

5-10 ปี, 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี และด้านระยะเวลาในการดำเนินของธุรกิจ พบว่า นักบัญชีจากองค์กรทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 500 ,000 บาทมีค่าเฉลี่ยคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ต่ำกว่านักบัญชีจากองค์กรทุนจดทะเบียน ตั้งแต่ 500 ,000 - 10,000,000 บาท

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถบ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ด้านคุณค่าทางวิชาชีพและจรรยาบรรณซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงในการทำงานทางด้านบัญชีทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ดังนั้นนักบัญชีควรตระหนักถึงปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้เป็นที่ต้องการในองค์กร และบริษัทต่างๆ

2. ควรมีแก้ไขปัญหานักบัญชีที่ทำให้มีการเข้า-ออกบ่อย โดยการเพิ่มค่าตอบแทน การส่งเสริมให้นักบัญชีมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ประกอบการที่มีลักษณะทั่วไปของธุรกิจที่แตกต่างกันล้วนมีความต้องการทางด้านคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้ทำบัญชีควรเห็นความสำคัญและการศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพควบคู่ไปกับการศึกษามหาวิทยาลัย

บัญชี จะส่งผลให้ข้อมูลทางการบัญชีถูกต้องตามหลักการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป

4. ผู้ทำบัญชีควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547

5. สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนนักบัญชีให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสามารถปฏิบัติงานด้านการบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักบัญชีและอาชีพอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในแต่ละอาชีพ เพื่อให้ผู้สมัครงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ และเป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่องค์กรต้องการได้อย่างตรงจุด

2. ควรศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานคุณสมบัติที่พึงประสงค์ เพื่อผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2556). **พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ.2543**
 [Online].Available:http://www.bdb.go.th
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ .จำนวนสถานประกอบการที่ยังคงมีอยู่
 [Online].Available:http://knowledgebase.dbd.go.th/DBD/BRA/braTimeSeries.aspx
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. **ข้อมูลจดทะเบียนนิติบุคคลรายปี 2556 .จังหวัดสมุทรปราการ.**
 [Online]. Available:http://www.dbd.go.th/mainsite/fileadmin/sites/uploadStat/2556/01/A0903_3APDF_REPORT- en- C.pdf .
- กรณีการ ลำลือ. (2552). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่**
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยรินทร์ วีระสถาวณิช. (2548). **International Education Standards (IES).ในสมาคมนักบัญชีและผู้สอบ
 บัญชี รับอนุญาตแห่งประเทศไทย. 1(4)**
- เขาวลัย พงศ์ผาติโรจน์. (2548). **หลักการบัญชี 1.**พิมพ์ครั้งที่ 10.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บวรลักษณ์ เงินมา. (2553). **การศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี ในความต้องการของสถาน
 ประกอบการในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์**
- นันทวี วุฒิกรณ์. 2550. **การศึกษาคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต้องการในจังหวัด
 เพาะ การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.**
- นุชจรี พันธุ์สกุล. (2554). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการต้องการเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
 จังหวัดลำพูน.:** มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐชา วัฒนวิไล และ จุฑามาน สิทธิผลวนิชกุล .**การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ**
 สืบค้นจาก[Online].Available:http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/
 executive_journal/july_sep_12/pdf/aw03.pdf
- ต่อลาภ สุขพันธ์. (2546). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดลำปาง.** การ
 ค้นคว้า
 แบบอิสระปริญญาโท: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผ่องพรรณ เจียรวิริยะพันธ์ (2547) **การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพไทยยุคใหม่** ในหัวข้อร่าง
 พระราชบัญญัติการบัญชี ความแตกต่างของร่างพระราชบัญญัติการบัญชี 2547 กับพระราชบัญญัติการ
 บัญชี 2505
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538). **กลยุทธ์การตลาดและการบริหารการตลาด** กรุงเทพมหานคร. พัฒนาการศึกษา.
- สุภาภรณ์ จันทรพัฒนะ. (2546). **ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีต่อระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน.**
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหมาย คลังพล. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
 กรณีศึกษา: กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ .** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สันสกฤต วิจิตรเลขการ. (2549). **International Education Standards (IES) กับวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย.** จุลสารสมาคมบัญชีไทย ปีที่3 ฉบับที่1, บริษัทธรรมนิติเพรส จำกัด
- สุชาติา กิระนันท์. (2543). **โลกธุรกิจในยุค 2000, เส้นทางใหม่สู่วิชาชีพบัญชีปี 2000.** กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์
 Atcle Master.**ความเป็นมาของการบัญชี.**[Online].Available: http://www.account.bu.ac.th
- Gray, R., Perks, O.D. & Miaunder, K. (1997). **Corporate social reporting : Accounting and
 accountability.** London :Prentice-Hall.
- Taro Yamane Statistics (1973): **An Introductory Analysis.** Singapore : Harper International Edition.
- Sheridan, Richard Brinsley@.(2002).**In Search of Excellence.** New York: Dover Publications.

ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า

อุไรพร เสียงล้ำ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของกรมเจ้าท่า จำนวนทั้งสิ้น 334 คน และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 22 คน เครื่องมือคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดี และด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย

2. บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า องค์กรควรสนับสนุน ดังนี้ (1) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการ เสริมสร้างสุขภาพ เช่น มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายที่เหมาะสม (2) ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน (3) มีนโยบายเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น การดูหนัง ฟังเพลง ร้องเพลง การอ่านหนังสือ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เป็นต้น (4) ควรให้ความสำคัญใน การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (5) จัดให้มีโครงการการปฏิบัติธรรม ฟังเทศน์ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ (6) ส่งเสริมให้ ความรู้บุคลากรในการออม การบริหารค่าใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (7) ควรเน้นและ ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมวันครอบครัว เช่น ให้สมาชิกในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดตามความเหมาะสม (8) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน บุคลากรกรมเจ้าท่า

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสยาม

Abstract

In this thesis, the researcher studied (1) the level of happiness at work displayed by selected personnel at the Marine Department. The researcher also compared (2) happiness at work of these personnel with the demographical characteristics categorized as gender, age, educational level, personnel type, monthly income, and work experience. Finally, furthermore, the researcher proposes (3) guidelines for creating happiness at work on the part of the personnel under investigation.

The sample population consisted of 334 personnel employed at the Marine Department. The research instruments were a five-rating scale questionnaire concerning happiness at work and an interview form pertaining to guidelines for creating happiness at work couched at the reliability level of 0.97. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. In addition, applying techniques of inferential statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of a *t* test technique and the one-way analysis of variance (ANOVA) technique.

Findings were as follows:

1. The personnel under study exhibited happiness at work overall at a high level. When considered in each aspect, it was found that happiness at work was associated at a high level with five aspects in the following descending order: good family relationships; kindness; the use of money; good community relations; and being virtuous. The following three aspects were evinced at a moderate level: knowledge acquisition; good health; and relaxation.

2. The personnel under study who differed in the demographical characteristics of gender, educational level, personnel type, and work experience exhibited concomitant differences in happiness at work overall and in each aspect at the statistically significant level of .05.

3. The personnel under investigation who differed in the demographical characteristics of age and monthly income did not display parallel differences in happiness at work overall and in each aspect.

4. On the basis of research findings, the researcher would like to proffer guidelines for creating happiness at work for these personnel as follows:

- (1) The organization should promote health promotion activities such as providing appropriate areas for exercise.
- (2) The organization should encourage working in teams through assigning work requiring the sharing of responsibility, thereby encourage collaboration.
- (3) The organization should adopt a policy for encouraging methods of relaxation after work has been completed. These activities could be viewing movies; listening to music; singing songs; reading books; ecotourism; and others.
- (4) The organization should pay heed to hosting training projects for developing human resources in the aspects of knowledge and work performance skills.
- (5) The organization should provide a project for dharma practice, listening to sermons, and regularly participating in Buddhist activities.
- (6) The organization should encourage activities whereby personnel learn to maintain savings and to spend the money they earn by living daily life in consonance with the principles of the sufficiency economy.
- (7) The organization should emphasize and encourage personnel to have family day activities. This could take the form of allowing family members to participate in appropriate activities organized by the organization.
- (8) The organization should encourage personnel to show love and to conduct themselves after a harmonious fashion in their work units by reference to the model provided by activities in which personnel were allowed to participate in community projects.

Keywords: happiness at work, personnel at the Marine Department

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากเกิดการแข่งขันที่สูงและการพัฒนาองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้องค์กรอยู่รอดมีศักยภาพสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่เพียงส่งผลกระทบต่อองค์กรเท่านั้นแต่ตัวบุคคลก็จะต้องเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับกระแสโลกของทุกวัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เมื่อประเทศเร่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพื่อให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ได้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ส่งผลกระทบต่อสภาพสังคมและความเป็นชุมชน ครอบครัวและชุมชนอ่อนแอลง จนเกิดการตั้งคำถามถึงทิศทางการพัฒนาประเทศที่ถูกต้องและสมดุล และเป็นที่มาของการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ใช้แนวคิด ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ” ที่ให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ” และ “สร้างสมดุลการพัฒนา ” ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า ฉ) ดังนั้นองค์กรจึงพยายามรักษาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรจำเป็นต้องจัดการให้บุคลากรได้มีสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ดี เพราะไม่อย่างนั้นแล้วบุคลากรอาจจะรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และลาจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน

จากนโยบายการสร้างเสริมสุขภาวะขององค์กร และแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน (healthy workplace framework) ขององค์การอนามัยโลกเสนอว่าองค์กรที่จัดระบบการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้น ต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้านคือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคมในการทำงาน 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน และ 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน และจาก

การศึกษาของ โครงการขับเคลื่อนยุโรป (Move Europe) ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพในองค์กร (company health check) มี 4 มิติ ประกอบด้วย

- (1) การพัฒนานโยบายและวัฒนธรรม
- (2) การจัดองค์กรและโครงสร้าง
- (3) กลยุทธ์และการดำเนินงาน และ
- (4) การประเมินและผลลัพธ์องค์กร

ซึ่งมีประเด็นสุขภาพที่เน้นได้แก่ การป้องกันการสูบบุหรี่ การบริโภคเพื่อสุขภาพ การมีชีวิตชีวา และการลดความเครียด รวมประเด็นตรวจสอบจำนวน 27 ข้อ การทบทวนวรรณกรรมพบว่า ส่วนใหญ่แนวคิดองค์กรสุขภาวะของต่างประเทศเน้นเฉพาะสุขทางกาย (อาทิ ความปลอดภัย ลดพฤติกรรมเสี่ยง) และสุขทางใจ (อาทิ การลดความเครียด) ยังขาดความครอบคลุมปัจจัยสร้างสุขในเรื่องความสัมพันธ์ทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง และคณะ, 2555)

กรมเจ้าท่าซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงคมนาคม ได้ตระหนักถึงการพัฒนาสุขภาวะ (healthy) ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561) คือการที่ระบบราชการไทยมีการพัฒนาเป็นองค์กรที่มีสุขภาวะ มีขีดสมรรถนะสูง การทำงานทันสมัย คล่องตัว บุคลากรมีความผาสุก มีกำลังใจและความผูกพันกับองค์กร มีความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตไปพร้อม ๆ กับเป้าหมายขององค์กร โดยมีการมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้ส่วนราชการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และส่งผลสู่ความเป็นองค์กร มีสุขภาวะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556, 36)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เพื่อนำข้อมูล ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางสร้างความสุขให้บุคลากร เมื่อบุคลากรมีความสุขจะสามารถทุ่มเทการทำงานให้กับกรมเจ้าท่า ซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่ให้บริการแก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

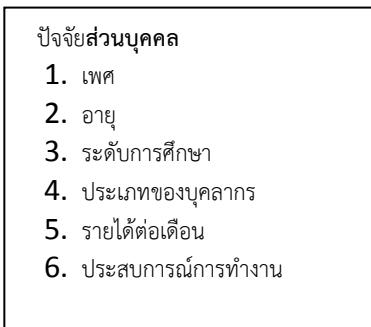
1. เพื่อศึกษา ระดับ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกรมเจ้าท่า
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกรมเจ้าท่า จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า

สมมติฐานการวิจัย

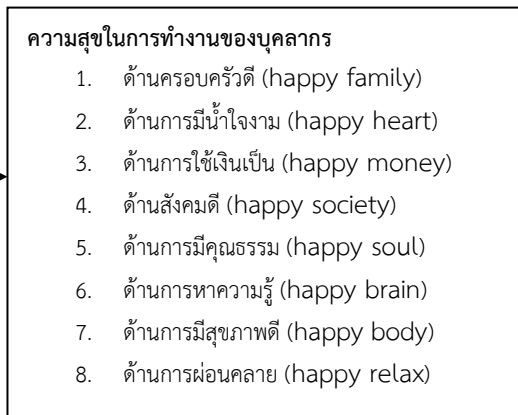
บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมเจ้าท่า จำนวนทั้งสิ้น 334 คน และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า คุณภาพของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.50-5.00 ความสุขในการทำงานมากที่สุด

3.50-4.49 ความสุขในการทำงานมาก

2.50-3.49 ความสุขในการทำงานปานกลาง

1.50-2.49 ความสุขในการทำงานน้อย

1.00-1.49 ความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่าจำแนกตามเพศด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่าง ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe'

4. วิเคราะห์หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการแจกแจงความถี่เพื่อจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคม และด้านการมีคุณธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการหาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี (happy body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่มีโรคภัยที่ต้องไปรับการรักษาเป็นประจำ ($\bar{x} = 3.66$) หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{x} = 3.49$) และท่านตรวจสุขภาพประจำปีทุกครั้งตามที่องค์กรสนับสนุน ($\bar{x} = 3.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเวลาในการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 2.85$)

1.2 บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม (happy heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ($\bar{x} = 4.11$) หน่วยงานจัดกิจกรรมการมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของบุคลากร ($\bar{x} = 3.99$) และผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความรู้หรือคำแนะนำต่าง ๆ เสมอ ($\bar{x} = 3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีกล่องรับบริจาคสิ่งของ และปัจจัยเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น บ้านเด็กกำพร้า บ้านคนชรา ผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ ($\bar{x} = 3.32$)

1.3 พบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีกิจกรรมเสียงตามสาย ($\bar{x} = 3.82$) หน่วยงานมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์รื่นเริงในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.20$) และ หน่วยงานมีกิจกรรมการร้องเพลงในโรงอาหาร ($\bar{x} = 2.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และภูมิทัศน์โดยรอบอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 2.58$)

1.4 บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (happy brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีห้องสมุดที่ให้ค้นคว้าหาความรู้ได้ตลอดเวลา ($\bar{x} = 3.79$) หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เช่น เทคโนโลยีระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.67$) และหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.27$)

1.5 บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม (happy soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ($\bar{x} = 3.96$) มีความสุขในการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กรตามโอกาสที่สำคัญ เช่น ตักบาตรวันเฉลิมพระชนมพรรษาฯ วันขึ้นปีใหม่ ($\bar{x} = 3.81$) และหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีทางศาสนา ร่วมกับชุมชน เช่น วันเข้าพรรษา วันมาฆบูชา ($\bar{x} = 3.54$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมการนั่งสมาธิ การปฏิบัติธรรม ($\bar{x} = 3.15$)

1.6 บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น (happy money) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีสหกรณ์
ออมทรัพย์ ($\bar{x} = 4.31$) หน่วยงานมีสนับสนุนให้บุคลากร
เข้าร่วมกิจกรรมออมทรัพย์กับสหกรณ์ออมทรัพย์ เช่น
สัปดาห์แห่งการออม ($\bar{x} = 4.10$) และท่านดำเนินชีวิต
ตามหลักหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x} = 3.67$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถสร้างสมดุล
ระหว่างรายรับกับรายจ่ายได้ ($\bar{x} = 3.19$)

1.7 บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการ
ทำงาน ด้านครอบครัวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมี
ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ใน
ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ
แรก ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวของท่าน ภูมิใจและมี
ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานราชการอย่างซื่อสัตย์และ
เป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{x} = 4.25$) บุคคลในครอบครัวของ
ท่านให้การช่วยเหลือสนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจใน
การทำงานของท่านอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.11$) และเมื่อเกิด
ปัญหาขึ้นภายในครอบครัวท่านสามารถจัดการกับ
ปัญหาได้อย่างราบรื่น ($\bar{x} = 3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด ($\bar{x} = 3.26$) คือ หน่วยงานได้มีการจัดกิจกรรม
ส่งเสริมความอบอุ่นภายในครอบครัวให้กับท่าน เช่น
กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ เป็นต้น

1.8 บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการ
ทำงานด้านสังคมดี (happy society) โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความสุขที่ได้มาทำงาน
ทุกวัน ($\bar{x} = 3.94$) เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง ช่วยเหลือ
พึ่งพาอาศัยกันได้ ($\bar{x} = 3.82$) และท่านได้รับความ
ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ
($\bar{x} = 3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาส
ก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ($\bar{x} = 3.22$)

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรกรมเจ้าท่า จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้ต่อเดือน และ
ประสบการณ์การทำงาน

2.1 บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีเพศต่างกันมี
ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่
ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหา
ความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น และ
ด้านสังคมดี มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีสุขภาพดี
และด้านครอบครัวดี มีความสุขในการทำงาน ไม่
แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุแตกต่างกัน
มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน
ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการ
หาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น
ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี ไม่แตกต่างกัน ส่วน
ด้านการมีน้ำใจงาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและ
รายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย
ด้านการหาความรู้ และด้านการใช้เงินเป็น แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมี
สุขภาพดี ด้านการมีคุณธรรม ด้านครอบครัวดี และ
ด้านสังคมดี ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีประเภทของ
บุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดย
ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ด้าน
การหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม และด้านการใช้เงิน
เป็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านการมีสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้าน
ครอบครัวดี และด้านสังคมดีไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีรายได้แตกต่างกัน
มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้าน
ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการ
ผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ส่วนด้าน
การใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี ไม่
แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มี
ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการ
ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมี
สุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านการมีน้ำใจงาม ด้าน
การหาความรู้ ด้านการใช้เงินเป็น และด้านสังคมดี
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
ด้านการมีคุณธรรมและด้านครอบครัวดี ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรกรมเจ้าท่าสามารถสรุปได้ ดังนี้ (1) องค์กร
ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมการ เสริมสร้างสุขภาพ เช่น มี
สถานที่สำหรับออกกำลังกายที่เหมาะสม (2) องค์กร
ควร ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยการมอบหมาย

งานให้รับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน (3) องค์กรควรมีนโยบายเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น การดูหนัง ฟังเพลง ร้องเพลง การอ่านหนังสือ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เป็นต้น (4) องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (5) องค์กร ควรจัดให้มีโครงการการปฏิบัติธรรม ฟังเทศน์ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ (6) องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรการรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันผ่านกิจกรรมต่างๆ (7) องค์กรควรเน้นและ ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมวันครอบครัว เช่น ให้สมาชิกในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดตามความเหมาะสม (8) องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีกันในหน่วยงาน โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องกรมเจ้าท่า จัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี การทำบุญตักบาตรตามโอกาสสำคัญต่างๆ การตรวจสุขภาพประจำปี การศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม การออกกำลังกาย การปฏิบัติธรรม อีกทั้งบุคลากรมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, 7) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้คนในองค์กรมีความสุข ได้แก่ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการและมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีปริมาณงานที่เหมาะสม

รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า ในขณะที่องค์กรก็คาดหวังว่า คนในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน คนในองค์กรมีความรักและผูกพันและทุ่มเทเพื่อองค์กร ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของชุดิณชนันท์ ฟ้าภิญโญ (2552) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอ-ลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานบริษัท ควอ-ลิตี้เซรามิก จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวิลี (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการมีสุขภาพดี (happy body)

บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การไม่มีโรคภัยที่ต้องไปรับการรักษาเป็นประจำ หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก การตรวจสุขภาพประจำปีทุกครั้งตามที่องค์กรสนับสนุน ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรของกรมเจ้าท่า จะมีความสุขในด้านการมีสุขภาพดี (happy body) ได้นั้น บุคลากรจะต้องรู้จักใช้ชีวิตอย่างสมดุลให้เกิดแก่ชีวิต ซึ่งกรมเจ้าท่า เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องของสุขภาพอนามัยอยู่แล้ว จึงมีการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้สุขภาพอนามัยดีขึ้น อาทิเช่น การตรวจสุขภาพประจำปี งานกีฬาประจำปี และมี Fitness Center ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายมากขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมด้านการมีสุขภาพดีเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของดลฤดี สุวรรณศิริ (2550, 13 – 24) กล่าวว่า สุขภาพดี (happy body) คือการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีย่อมนำมาความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหามาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพดีนั้น มีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรมออกกำลังกายก่อนการทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่างๆ เป็นต้น และเป็นไปในทางเดียวกันกับผลการวิจัยของณัฐมน ชูติสุตร (2556)

ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความสุขด้านการมีสุขภาพดีอยู่ในระดับน้อย

1.2 ด้านการมีน้ำใจงาม (happy heart) บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส หน่วยงานจัดกิจกรรมการมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของบุคลากร และผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความรู้หรือคำแนะนำต่าง ๆ กับท่านเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากกรมเจ้าท่าเป็นหน่วยงานของส่วนราชการที่ให้บริการแก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและช่วยเหลือ สนับสนุนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม สามารถตรวจสอบการทำงานของได้ ทำให้บุคลากรมีจิตใจที่ดีช่วยเหลือผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีโอกาส มีความเสียสละ แบ่งปันเท่าที่โอกาสจะเอื้ออำนวย มีน้ำใจเอื้ออาทร รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552, หน้า 6 – 13) กล่าวว่า น้ำใจงาม (happy heart) คือ สิ่งที่ดีที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของเจ้านาย บทบาทหน้าที่ของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต และเป็นไปในทางเดียวกันกับผลการวิจัยของธารณี ทองงอก (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านการมีน้ำใจงามอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเสียงตาม หน่วยงานของท่านมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์รื่นเริงในโอกาสต่าง ๆ และหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมการร้องเพลงในโรงอาหาร ทั้งนี้เนื่องจากกรม

เจ้าท่าให้ความสำคัญกับการพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานจะเห็นได้จากมีกิจกรรมการร้องเพลง การแข่งขันกีฬาประจำปี มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์รื่นเริงในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของดลฤดี สุวรรณศิริ (2550, 13 – 24) กล่าวว่า ผ่อนคลาย (happy relax) คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานที่หนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่างๆ ในชีวิต หากคนไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตจะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน และแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552, 6 – 13) กล่าวว่า ผ่อนคลาย (happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำรงชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต่อมียุติผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

1.4 ด้านการหาความรู้ (happy brain) บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีห้องสมุดที่ให้ค้นคว้าหาความรู้ได้ตลอดเวลา หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เช่น เทคโนโลยี ระบบอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ตในหน่วยงาน และหน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ทั้งนี้กรมเจ้าท่าเป็นหน่วยงานของภาครัฐ จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของบุคลากรเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมเจ้าท่ามีแผนพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจนเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ทั้งด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมทักษะต่างๆ โดยการอบรม สัมมนาทั้งในและนอกหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ลาไปศึกษาต่อ นอกจากนี้ยังมีการมอบรางวัลให้แก่บุคคลที่ทำความดี เพื่อเป็นเกียรติให้กับบุคคลที่ทำความดีอันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในการทำงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรอื่น ๆ และคนในครอบครัวต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของดลฤดี สุวรรณศิริ (2550, หน้า 13 – 24) กล่าวว่า หาความรู้ (happy

brain) คือการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่ตนเอง ความก้าวหน้าการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้น นอกจากจะนำมาใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมและเป็นไปในทางเดียวกันกับ งานวิจัยของณัฐมน ชูติสูตร (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความสุขด้านการหาความรู้ อยู่ในระดับน้อย

1.5 ด้านการมีคุณธรรม (happy soul) บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ท่านมีความสุขในการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กรตามโอกาสที่สำคัญ เช่น ตักบาตรวันเฉลิมพระชนมพรรษาฯ วันขึ้นปีใหม่ และหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีทางศาสนา ร่วมกับชุมชน เช่น วันเข้าพรรษา วันมาฆบูชา ทั้งนี้เนื่องจากกรมเจ้าท่า มีกิจกรรมหลากหลายที่ทำร่วมกับชุมชน ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร มีการมอบรางวัลให้บุคคลที่ทำความดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรอื่น ๆ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความโปร่งใสขององค์กร ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดช่องว่างระหว่างการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษณา ลดาสุวรรณ และธีรธรรม วุฑฒิวัดระชัยแก้ว (2558, 5) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้มีคุณธรรมและคุณกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มี

ระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เป็นต้น และเป็นไปในทางเดียวกันกับผลการวิจัยของณัฐมน ชูติสูตร (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความสุขด้านการมีคุณธรรม อยู่ในระดับน้อย

1.6 ด้านการใช้เงินเป็น (happy money) บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีสหกรณ์ออมทรัพย์ หน่วยงานของท่านมีสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมออมทรัพย์กับสหกรณ์ออมทรัพย์ เช่น สัปดาห์แห่งการออม และการดำเนินชีวิตตามหลักหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากกรมเจ้าท่ามีการอบรมเรื่องการบริหารจัดการเงินเพื่อให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการกับรายได้และรายจ่ายตลอดจนมีการส่งเสริมการออมเงิน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชรินทร์ งามกุล (2551) กล่าวถึง Happy Money (ปลอดภัย) คือ มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ เช่น ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ รณรงค์ใช้เงินอย่างฉลาด เป็นต้น และพสชนัน นิรมิตรโชชนนท์ (2556, 41) ได้กล่าวถึง Happy money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดีกับกำลังความสามารถในการใช้หนี้จากรายได้ส่วนหนึ่งที่มาได้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง และเป็นไปในทางเดียวกันกับผลการวิจัยของณัฐมน ชูติสูตร (2556) พบว่า พนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี มีความสุขด้านการใช้เงิน อยู่ในระดับน้อย

1.7 ด้านครอบครัวดี (happy family) บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวภูมิใจ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานราชการอย่างซื่อสัตย์ และเป็นตัวอย่างที่ดี บุคคลในครอบครัวให้การช่วยเหลือสนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในครอบครัวสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้เนื่องจาก กรมเจ้าท่ามีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้คนในครอบครัว

ของบุคลากรมีส่วนร่วมได้ เช่น การไปอบรมคุณธรรม จริยธรรม การไปทอดผ้าป่า ทอดกฐิน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ แผนงานสุขภาวะองค์กร ภาคเอกชน (2552) กล่าวว่า ครอบครัวยุคใหม่คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจในการเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำงานให้ชีวิตดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคง และตลอด สุวรรณศิริ (2550) กล่าวว่า ครอบครัวที่ดี คือการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคงต้องประกอบด้วย สมาชิกในครอบครัวที่มีความรักสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน มีชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเป็นไปในทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ ธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านครอบครัวที่อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านสังคม (happy society) บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสุขที่ได้มาทำงานทุกวัน เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรของกรมเจ้าท่า ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความรักกันดุจพี่น้อง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรักและสามัคคีกันเป็นอย่างดี ส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดี บุคลากรมีความสุขทุกวันที่มาทำงาน ตลอดจนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาทำให้ลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของตลอด สุวรรณศิริ (2550, 13 – 24) กล่าวว่า สังคมดี คือการมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย สังคมดีคือสังคมที่มีความสงบสุขและเอื้อเฟื้อต่อ

กัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พำนักอาศัยมีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว และเป็นไปในทางเดียวกันกับผลการวิจัยของธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

2.1 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากกรมเจ้าท่า มีหน่วยงานในสังกัดส่วนใหญ่ที่มีข้อจำกัดด้านลักษณะงานคือ หน่วยงานที่จะต้องไปทำงานในเรือเพื่อตรวจตราความปลอดภัย ปัญหาการจราจรและการขนส่งทางน้ำ ดังนั้นเพศที่ต่างกันจึงทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของณัฐมน ชูดีสูตร (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสุขในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกรมเจ้าท่าให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีวัฒนธรรมที่เคารพผู้ใหญ่ ผู้อาวุโสกว่า มีการสอนงานแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้องและให้คำปรึกษากับรุ่นน้องเมื่อเกิดข้อสงสัยในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น อายุที่ต่างกันจึงไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับเนตรสวรรค์ จินตนาวัลย์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานทำให้ความสุขในการทำงานต่างกันทำงานผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐมน ชุตินุสตร (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมเจ้าท่าที่มีการแบ่งระดับขั้นตำแหน่งงานที่สัมพันธ์กับระดับการศึกษา ทำให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีความเครียดในการทำงานเชิงบริหาร เพราะต้องวางแผนและตัดสินใจ อีกทั้งต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ดีจึงส่งผลให้ความสุขในการทำงานต่างกัน ส่วนโรงงานผลิตอาหาร พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่ต่างกันมาก จึงมีความสุขไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่อยู่ประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการทำงานที่แตกต่างกับลูกจ้างประจำและพนักงานราชการจึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาเรื่องความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพพนักงานต่างกันมีความสุขในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้ของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์

อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานกว่าจะต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ซึ่งประสบการณ์ที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของธารณ์ ทองงอก (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า องค์กรควรสนับสนุน ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการ เสริมสร้างสุขภาพ เช่น มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายที่เหมาะสม
- 2) ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม โดยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน
- 3) มีนโยบายเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น การดูหนัง ฟังเพลง ร้องเพลง การอ่านหนังสือ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ เป็นต้น
- 4) ควรให้ความสำคัญใน การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
- 5) จัดให้มีโครงการการปฏิบัติธรรม ฟังเทศน์ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่เป็นประจำ
- 6) ส่งเสริมให้ ความรู้บุคลากรในการออม การบริหารค่าใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ควรเน้นและ ส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมวันครอบครัว เช่น ให้สมาชิกในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดตามความเหมาะสม
- (8) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี โดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน

บรรณานุกรม

- กฤษฎา ลดาสุวรรณค์ และธีร์ธรรม วุฑฒิวัดชัยแก้ว. (2558). **สมุดลแห่งสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอทไฟร์พริ้นท์ จำกัด.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง และคณะ. (2555). **โครงการพัฒนาดัชนีสุขภาวะองค์กรและสร้างเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรสุขภาวะ**. ค้นเมื่อ 18 ธ.ค. 57 ; จาก <http://www.happy-workplace.com/Main/Training/HWITN003.php>
- ชุดิมนฐานน์ ฟ้าภิญโญ. (2552). **ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชรินพร งามกมล. (2551). **HAPPY WORKPLACE: องค์กรแห่งความสุข**. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2558; จาก http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board_posts.asp?FID=331&UID=.
- ณัฐมน ชูดีสุตร. (2556). **การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดลฤดี สุวรรณศิริ. (2550). **คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ธารณีย์ ทองจอก. (2552). **ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พลชนัน นิรมิตรไชยพันธ์. (2556). **สร้างสรรค์สถานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: Happy 8 Menu เล่ม 2 ยกกล้อง..ส่อง Happy 8 Menu** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). **ข้าราชการ ข้าราชการแผ่นดิน ต้องเป็นคนดี คนเก่ง**. หมายเหตุ ก.พ.,1,6
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). **องค์กรเปี่ยมสุข Happy Workplace**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559** ค้นเมื่อ 17 มี.ค. 58 จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=5748.

การเตรียมความพร้อมในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

เนาวรัตน์ จันทรมาลี*

รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุม สายใจ**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน / หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 186 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตรวัด 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และ Scheffé ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่าระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่าระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ประสบการณ์ และ ขนาดของโรงเรียน ไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ: ความพร้อม การบริหารงานวิชาการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

Abstract

The purposes of this thesis were to study and compare the level of preparation in Academic Affair Administration in Basic educational school for Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. According to gender, age, degree obtained, position, experience and school size. The sample were 186 School Directors, Vice Directors/ Vice Directors of Academic Affair and Head of Department in Basic Education for Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 Policy. The instrument used for collection data was a questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One way ANOVA and Scheffe at the significant level of .05

The results showed that, the level of preparation in Academic Affair Administration in Basic educational school for Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 in overall were at the high level. The result of the comparison of the level of preparation in Academic Affair Administration in Basic Education for Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 in overall were according to age, degree obtained and position difference at the significant level of 0.05 However, There was not difference in gender experience and school size.

Keywords : academic affair administration, preparative, basic educational

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมืองโลกส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศของตนสามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี คุณภาพของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในด้านเทคโนโลยีเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งในด้านความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มนุษย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีการศึกษาพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนางาน มีความเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างมีความสุข ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิทยาลัยของจังหวัดขอนแก่น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้ 4 กลยุทธ์สำคัญ กลยุทธ์ละ 4 จุดเน้น รวม 16 จุดเน้นที่หน่วยงานและสถานศึกษาจะร่วมกันพัฒนาตามกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน

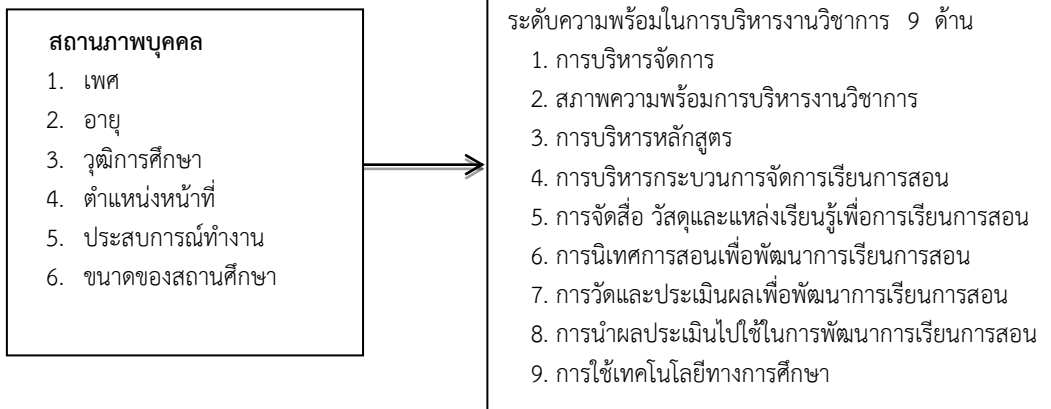
จากนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และความสอดคล้องสู่การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 ดังนั้นภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน ต้องมีการบริหารจัดการในการเตรียมความพร้อมผู้เรียน เพื่อเป็นเยาวชนโลกในศตวรรษที่ 21 ให้มีคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองโลกอย่างแท้จริง ตลอดจนการติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดในการเตรียมความพร้อมก่อนได้รับการประเมินจากทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นอีกสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการศึกษาประถมศึกษาโดยพิจารณาจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ (O-Net) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีเป็นที่น่าสนใจ รวมถึงได้รับรางวัลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียน รวม 288 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 32 คน รองฝ่ายวิชาการหรือครูวิชาการ 32 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 122 คน รวมจำนวน 186 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ชนิด ใช้แบบมาตราประมาณค่า ของลิเคิร์ท 5 ระดับ หาค่าความตรง (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้ข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One -way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย เทคนิค Scheffe

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

ความพร้อมในการบริหาร วิชาการ	\bar{x}	SD	ระดับ ความพร้อม
1. การบริหารจัดการ	4.46	.53	มาก
2. สภาพความพร้อมการบริหารงานวิชาการ	4.50	.55	มากที่สุด
3. การบริหารหลักสูตร	4.38	.54	มาก
4. การบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.64	.43	มากที่สุด
5. การจัดสื่อ วัสดุและแหล่งเรียนรู้	4.45	.59	มาก
6. การนิเทศการสอน	4.32	.57	มาก
7. การวัดและประเมินผล	4.46	.61	มาก
8. การนำผลประเมินไปใช้	4.67	.52	มากที่สุด
9. การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.52	.65	มากที่สุด
ภาพรวม	4.48	.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพร้อมในระดับมากที่สุด 4 ด้านคือด้านการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการบริหารกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนสภาพการบริหารงานวิชาการ 5 ด้านที่เหลือความพร้อมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพร้อมในการบริหารวิชาการตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือสูงกว่า		t	Sig
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การบริหารจัดการ	4.44	0.43	4.54	0.42	-1.476	.142
2. สภาพความพร้อมการบริหารงานวิชาการ	4.46	0.46	4.58	0.43	-1.720	.087
3. ด้านการบริหารหลักสูตร	4.33	0.41	4.49	0.45	-2.351*	.020
4. การบริหารกระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.60	0.38	4.72	0.34	-2.224*	.028
5. การจัดสื่อ วัสดุ และแหล่งเรียนรู้ เพื่อการเรียนรู้	4.40	0.51	4.56	0.52	2.067*	.040
6. การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.25	0.45	4.48	0.52	-2.860*	.005
7. การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.38	0.53	4.63	0.43	-3.014*	.003
8. การนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.62	0.49	4.76	0.43	-2.001*	.048
9. การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	4.48	0.56	4.62	0.54	-1.640	.103
ภาพรวม	4.44	.36	4.60	.36	-2.747*	.007

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบที (t-test) พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกัน (ค่า $t = -2.747$ ค่า $P = .007$) แสดงว่า ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตร การบริหารกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อ วัสดุและแหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียน ด้านการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- ระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทั้ง 9 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพร้อมในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการบริหารกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านสภาพความพร้อมการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการจัดการ การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อ วัสดุ และแหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร และด้านการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตาม สถานะภาพ

ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ และ ขนาดโรงเรียน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ประสบการณ์ และ ขนาดของโรงเรียน ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล แสดงถึงประสบการณ์ มุมมอง ความเข้าใจ ความพร้อมในการบริหารจัดการ และความคิดที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีระดับความพร้อมในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามนโยบายการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อ วัสดุ และแหล่งเรียนรู้เพื่อการเรียนการสอน และด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสูงด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนในภารกิจหลักโดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งจะต้องมีดูแล กำกับ ควบคุม ให้ครูผู้สอนดำเนินการตามหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 167-169) ที่ได้กล่าวถึงขอบข่ายของงานด้านวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1) กำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลในเรื่องประเภทของข้อสอบที่ใช้วัดผล ระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนครั้งที่สอบและการเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้ง มาตรฐานในการสอบวัดผล และการเตรียมแบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง 2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการสอบ 3) ส่งเสริมครูให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยมีการจัดฝึกอบรม การประชุม ปฏิบัติการในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผลข้อสอบและการรายงานผลการสอบ 4) การจัดตารางสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบ และการคุมสอบ 5) การประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการสอน และเสนอแนวทางในการนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ควรมีดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี เขต 1
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในระดับโรงเรียน ทั้งในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและโรงเรียนที่มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการ โดยการศึกษาข้อมูลในเชิงลึก เพื่อนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

- ชูลี รุ่งพานิช. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. ปรินญาครุศาสตร์
 มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ .กรุงเทพมหานคร.ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พูนภัทรา พูลผล. (2554). รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อเตรียมผู้เรียนสู่ความเป็นพลเมืองโลก. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
 ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพียงเพ็ญ เพ็ชรสันเทียะ.(2553). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยาย
 โอกาสทางการศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2** ปรินญา
 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- มธุรสณี กวางทอง. (2551). การดำเนินงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
แม่नावาง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่.ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริพร ศรีอินทร์สุทธิ. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูประถมศึกษาภาครัฐในอำเภอ
ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี.ภาคินพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- สุชาดา ศิริสุวรรณ. (2553). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา
อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. คั่นคว่าอิสระ ปรินญาครุศาสตร์มหา
 บัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1(2557)..**คู่มือประเมิน 4 กลยุทธ์ 16 จุดเน้นสู่การบริหาร
 จัดการศึกษา สพป.นนทบุรี เขต 1.** สพป.นบ.1
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551,**
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

การมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากร กลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง

ดวงใจ ชวนอาจ*
รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุม สายใจ**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และนักวิชาการในสถานศึกษา กลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง จำนวน 113 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่า t-test แบบ Independent และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาเขต กศน.ภาคกลาง พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นตอน พบว่า ทุกชั้นตอน มีส่วนร่วมในระดับมากเช่นกัน โดย เรียงตามลำดับ ดังนี้ การวางแผน การตรวจสอบ ประเมินผล การดำเนินงานตามแผน และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาเขต กศน.ภาคกลาง พบว่า เพศ และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกันของบุคลากรจะมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพภายใน ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

This research aimed to study and compare the personnel participation in internal quality assurance of Science Center for Education, Central Regional Institute for Non-formal and Informal Education. The samples consisted of director, government officer and academics in schools total of 113 people. The instrument for collecting was 5 rating questionnaire and analyzed by percentage, average, standard deviation, t-test Independent, One-way ANOVA and test different pairs with LSD . The research findings showed that.

1. The personnel participation in internal quality assurance implementation of Science Center for Education, Central Regional Institute for Non-formal and Informal Education in overall and each aspects were at the high level ($\bar{X} = 3.85$ and $S.D.=.18$), in the following order: plan, check, do and act, respectively.

2. For comparing, the personnels who had different gender and experiences in work that different participated in internal quality assurance implementation of Science Center for Education, Central Regional Institute for Non-formal and Informal Education at the .05 level statistical significance.

Keywords : Participation, Internal Quality Assurance, Science Center for Education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47-49 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 มาตรา 20 กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2553 มี 3 หมวด คือหมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในกฎกระทรวงศึกษาธิการนี้ สำหรับการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นหรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ดำเนินการประชุมพัฒนามาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2555 และได้ประกาศมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับสถานศึกษาขึ้นตรง กลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา จาก 5 มาตรฐาน 19 ตัวบ่งชี้ เป็น 6 มาตรฐาน 23 ตัวบ่งชี้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายในของกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาขึ้นตรงให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการเตรียมความพร้อมสถานศึกษาในการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยต้นสังกัดและการเตรียมเข้ารับการประเมินภายนอกต่อไป ซึ่งศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ได้

เห็นความสำคัญของการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา กลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยได้นำวงจรการบริหารงานคุณภาพ(PDCA) มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน และ ตัวบ่งชี้ ซึ่งการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคน ทุกฝ่าย โดยการมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตาม ตรวจสอบ และร่วมประเมินผล เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จากเหตุผลและแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษารายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2556:53) รายงานโครงการประกันคุณภาพการศึกษา พบปัญหาภาพรวมบุคลากรมีความชำนาญการประกันคุณภาพน้อย และไม่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านระบบการประกันคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับวงจรบริหารงานคุณภาพ และการเตรียมความพร้อมรับการประเมินภายนอก อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับการนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารภายในศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา สภาพการณ์มีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

บุคลากรของกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในรอบปีงบประมาณต่อไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาการมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาเขต กศน. ภาคกลาง ที่มีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ตามหลักการทำงานตามวงจรเดมिंग (The Deming Cycle) ดังภาพ

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพส่วนบุคคล
- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่ง
- ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม

การมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน

1. ขั้นตอนการวางแผน
2. ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผน
3. ขั้นตอนการตรวจสอบประเมินผล
4. ขั้นตอนการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา 5 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และนักวิชาการ ในสถานศึกษา กลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางได้แก่ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาสมุทรสาคร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษากาญจนบุรี ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาพระนครศรีอยุธยา ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิตและอุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2557 รวมทั้งสิ้น 125 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากตารางของ เครซีและมอร์แกน

(Krejcie and Morgan,อ้างถึง ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ขำนิประศาสน์ 2547: 227) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวน 113 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา กศน.เขตภาคกลาง ของการมีส่วนร่วมจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา กศน. เขตภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา กศน. เขตภาคกลาง เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินการตามแผน ขั้นตอนตรวจสอบประเมินผล และขั้นตอนนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- 1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมดำเนินงาน
- 2) กำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัย จากข้อมูลที่ได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการมีส่วนร่วมดำเนินงาน ได้ทั้งหมด 4 ขั้นตอน
- 3) สร้างแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน มีข้อความที่เกี่ยวข้อทั้งหมด 30 ข้อ ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน จำนวน 13 ข้อ ขั้นตอนการดำเนินการตามแผน จำนวน 5 ข้อ ขั้นตอนตรวจสอบประเมินผล จำนวน 8 ข้อ และขั้นตอนนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน จำนวน 4 ข้อ
- 4) นำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

- 1) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อความ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดค่า IOC มากกว่า 0.5 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานี ประศาสน์, 2547 : 146) แบบสอบถามมีค่า IOC ในภาพรวมเท่ากับ 0.86 รายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 -1.00
- 2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษาศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (เอกมัย) ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหา วิเคราะห์ ความเที่ยง ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.80 ซึ่งสูงกว่า 0.70 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ตามเกณฑ์ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานี ประศาสน์, 2547:149)

3) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. จัดทำ หนังสือขอความร่วมมือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึงผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา กลุ่ม เขต กศน.ภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมกับแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และนักวิชาการ ของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาสมุทรสาคร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษากาญจนบุรี ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาพระนครศรีอยุธยา และอุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เริ่มจากลำดับแรกตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม 2557 และไปรับคืนแบบสอบถามสถานศึกษาลำดับสุดท้ายดังกล่าว ในวันที่ 9 มกราคม 2558 โดยได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง เนื่องจากเคยร่วมประชุมและร่วมกิจกรรมงาน กศน.ในด้านต่างๆ จึงได้รับแบบสอบถามกลับคืนเต็มจำนวน
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกชุด จำนวน 140 ชุด จึงทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ได้จำนวน 113 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หลังจาก ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว และใช้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้านโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจฉรา ชำนิประศาสน์ 2547:188)

ตั้งแต่ 4.50 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดหรือตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

3.50 - 4.49 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากหรือตั้งแต่ร้อยละ 70-79

2.50 - 3.49 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางหรือตั้งแต่ร้อยละ 60-69

1.50 - 2.49 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยหรือตั้งแต่ร้อยละ 50-59

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือต่ำกว่าร้อยละ 50

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้าน เพศ ใช้การทดสอบที (t-test) ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) โดยใช้ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจะทำรายการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least - Significant Different)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.64 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 45.13 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.02 มี

ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 45.13 และ มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 46.90

2. ระดับ การมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวม

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. การวางแผน	4.10	.27	มาก
2. การดำเนินงานตามแผน	4.03	.34	มาก
3. การตรวจสอบประเมินผล	4.06	.34	มาก
4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน	3.22	.25	ปานกลาง
ภาพรวม	3.85	.18	มาก

พบว่า บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางมี ส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอน พบว่า ทุกขั้นตอน มีส่วนร่วมในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การวางแผน การตรวจสอบประเมินผล การดำเนินงานตามแผน และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้าน ขั้นตอนการวางแผน พบว่า บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางมี ส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในขั้นตอนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ละประเด็น มีส่วนในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ประเด็นที่มีส่วนร่วมระดับมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินงาน ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ ประเด็นที่มีส่วนร่วมระดับมาก ได้แก่ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามแผนที่วางไว้ มีส่วนร่วมในจัดแผนการเรียนการสอนตามหลักสูตร ที่สอดคล้องกับแผนการประกันคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในการ

จัดทำแผนการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการดำเนินงาน ที่ครอบคลุมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อะไรวัดและประเมินผล มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ของครูและบุคลากรของสถานศึกษาทุกคนตลอดจนผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดทำแผน งบประมาณ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการนำเป้าหมายมากำหนดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดลำดับ ความสำคัญของสภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำหรับประเด็นที่มีส่วนร่วมระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาของสถานศึกษา

2.2 ด้าน ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนพบว่า บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาเขต กศน.ภาคกลางมี ส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในขั้นตอนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าส่วนใหญ่ในแต่ละประเด็น มีส่วนในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ มีส่วนร่วมระดับมาก ได้แก่ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนมีประสิทธิภาพ สำหรับประเด็นที่มีส่วนร่วมระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อกระตุ้นให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2.3 ด้าน ขั้นตอนการตรวจสอบประเมินผล พบว่า บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางมี ส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในขั้นตอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ละประเด็น มีส่วนในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ประเด็นที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการ

วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำ/จัดทำเครื่องมือ การประเมินผลอย่างถูกต้องเหมาะสม มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินให้มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ประเด็นที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด ได้แก่ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มีส่วนร่วมในการประเมินผลระหว่างการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบการประเมิน ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ประเด็นที่ระดับการมีส่วนร่วมน้อย คือ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบปรับปรุงคุณภาพ การประเมินผลอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามลำดับ

2.4 ขั้นตอนการนำผลการประเมินมา

ปรับปรุงงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางมี ส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในขั้นตอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ส่วนใหญ่ในแต่ละประเด็น มีส่วนในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ประเด็นที่มีส่วนร่วมระดับมาก ได้แก่ มีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษามาจัดทำระบบสารสนเทศ และมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประเด็นที่มีส่วนร่วมระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดเด่น - จุดด้อยเพื่อนำผลไปพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประเด็นที่มีส่วนร่วมระดับน้อย คือ มีส่วนร่วมดำเนินการตรวจสอบและทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามลำดับ

3 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมการ

ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

3.1 เพศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวม ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ และแต่ เมื่อพิจารณา

เป็นในรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน และขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรเพศชายมีระดับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนสูงกว่าเพศหญิง และขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนบุคลากรเพศหญิงมีระดับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้สูงกว่าบุคลากรเพศชาย

3.2 อายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวม ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ และแต่เมื่อพิจารณาเป็นในรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนี้ไม่แตกต่างกันเช่นกัน เมื่อจำแนกตามอายุ

3.3 ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวม ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และแต่เมื่อพิจารณาเป็นในรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนี้ไม่แตกต่างกันเช่นกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

3.4 ตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวม ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน และแต่เมื่อพิจารณาเป็นในรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนี้ไม่แตกต่างกันเช่นกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน

3.5 ประสบการณ์ในตำแหน่ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวม ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน และแต่เมื่อพิจารณาเป็นในรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งในระดับอื่น ๆ และด้านการตรวจสอบประเมินผล บุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1 – 5 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งในระดับอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ .05 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางมีส่วนร่วม ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายขั้นตอนนี้ พบว่า 3 ขั้นตอนนี้ มีส่วนร่วม ในระดับมาก โดย เรียงตามลำดับ ดังนี้ การวางแผน การตรวจสอบประเมินผล การดำเนินงานตามแผน ส่วนขั้นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง

2.1 การเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวมของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน และขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนของการ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรเพศชายมีระดับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผนสูงกว่าเพศหญิง และขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนบุคลากรเพศหญิงมีระดับการมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้สูงกว่าบุคลากรเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.2 การเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวม ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาเขต กศน. ภาคกลางภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.3 การเปรียบเทียบจำแนกตาม ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วม

ร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาในภาพรวม ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลาง ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.4 การเปรียบเทียบจำแนกตาม ตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวม ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาเขต กศน. ภาคกลางภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.5 การเปรียบเทียบจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน. ภาคกลางภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นในรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในระดับอื่น ๆ และด้านการตรวจสอบประเมินผล บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในระดับอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานโดยการทดสอบด้วยวิธี LSD (Least significant difference)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา วิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปราย ดังนี้

1. ในภาพรวม บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาเขต กศน ภาคกลางมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.85 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชั้นตอน พบว่า ทุกชั้นตอน มีส่วนร่วมในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การวางแผน การตรวจสอบประเมินผล การดำเนินงานตามแผน และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสมชาย ศิริทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูเพื่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนวัดปากบ่อ เขตสวน

หลวง กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนั้นพบว่า ในปีการศึกษา 2550 – 2553 โรงเรียนวัดปากบ่อ ได้มีการบรรจุครูใหม่ ซึ่งไม่เคยผ่านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในและสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครได้มีการพัฒนา ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนในปี 2552 พบว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ส่วนใหญ่ครูยังไม่มีความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานและตัวชี้วัดมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานการกรุงเทพมหานคร ที่ได้ใช้ประเมินภายใน ในปีการศึกษา 2553 และจากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพมาตรฐานของสำนักงานการศึกษา พบว่า ให้โรงเรียนมีการพัฒนาครูโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในเพื่อให้งานดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน

2. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า เพศ และประสบการณ์ในตำแหน่งที่แตกต่างกันของบุคลากรจะมีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของพรณี ไพศาลทักษิณ (2552) โครงการวิจัยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในตำแหน่งมีผลต่อการมีส่วนร่วม และพบว่า การประกันคุณภาพของสถาบันการศึกษามุ่งให้ความสำคัญที่ระบบประเมินคุณภาพค่อนข้างมาก แต่ความจริงแล้ว หัวใจของระบบการประกันคุณภาพภายในจะอยู่ที่ระบบพัฒนาคุณภาพและการตรวจติดตามคุณภาพ เกิดเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการตรวจติดตามคุณภาพ คือกิจกรรมในการตรวจสอบว่า สถาบันการศึกษาได้มีการยกระดับตนเองขึ้นจากการปรับปรุงคุณภาพที่ได้จากการตรวจพบข้อบกพร่อง และสถาบันการศึกษาสามารถจัดการสิ่งต่างๆได้ตามระบบที่วางไว้อย่างประสบผลสำเร็จหรือไม่ ซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการประกันคุณภาพ(Connelly, 1997) ดังนั้นในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ควรจะได้มีการประเมินผลการดำเนินงานของระบบการประกัน

คุณภาพภายในครอบคลุมทั้ง 3 ระบบ คือ ระบบควบคุมคุณภาพ ระบบตรวจสอบคุณภาพ และระบบประเมินคุณภาพ โดยในแต่ละระบบย่อย ประเมินครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการในระหว่างการทำงาน (process) และด้านผลการดำเนินงาน (output/outcome) โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ระบบประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ จากการศึกษาวิจัย

1.1 ด้าน ขั้นตอนการวางแผน ควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาของสถานศึกษาในการกำหนดวิธีการดำเนินงาน ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพตามแผนที่วางไว้ การจัดแผนการเรียนการสอนตามหลักสูตร ที่สอดคล้องกับแผนการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำแผนการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดวิธีการดำเนินงาน ที่ครอบคลุมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การกำหนดบทบาทหน้าที่ ของครูและบุคลากรของสถานศึกษาทุกคนตลอดจนผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน การกำหนดการจัดทำแผน งบประมาณ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเป้าหมายมา กำหนดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ การกำหนดและจัดลำดับ ความสำคัญของสภาพปัญหา และความ ต้องการของสถานศึกษา และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

1.2 ด้าน ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผน ควรส่งเสริมให้บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางมี ส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในขั้นตอนนี้มากยิ่งขึ้น ในประเด็นดังต่อไปนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง การดำเนินงานตามแผนพัฒนา

คุณภาพการศึกษา การติดต่อประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานตามแผนมีประสิทธิภาพ การนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อกระตุ้นให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

1.3 ด้านขั้นตอนการการตรวจสอบประเมินผล ควรส่งเสริมให้ บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางมี ส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในขั้นตอนนี้มากยิ่งขึ้น ในประเด็นดังต่อไปนี้ การตรวจสอบปรับปรุงคุณภาพการประเมินผลอย่างถูกต้องเหมาะสม การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดหา /จัดทำ เครื่องมือ การประเมินผลอย่างถูกต้องเหมาะสม การกำหนดเกณฑ์การประเมินให้มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การประเมินผลระหว่างการทำงานเพื่อนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และการกำหนดกรอบการประเมิน ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

1.4 ด้านขั้นตอนการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน ควรส่งเสริมให้ บุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน.ภาคกลางมี ส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาในขั้นตอนนี้มากยิ่งขึ้น ในประเด็นดังต่อไปนี้ การ มีส่วนร่วมดำเนินการตรวจสอบและ ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การวิเคราะห์จุดเด่น – จุดด้อยเพื่อนำผลไปพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษามาจัดทำระบบสารสนเทศ การนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น โดยอาจจัดเป็นรูปแบบโครงการจัดระดมความคิดเห็น / โครงการ / กิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และในรูปแบบของการ แต่งตั้งเป็นคณะทำงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการ มีส่วนร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา เขต กศน. ภาคกลาง อาทิ ปัจจัยความรู้ ความเข้าใจต่อ การ

ประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ปัจจัย
 ประสพการณ์ในการผ่านการเข้าร่วมประชุม /
 ฝึกอบรมด้าน การประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน
 สถานศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาแนวพัฒนา การประกัน
 คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการ มีส่วน
 ร่วมดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน
 สถานศึกษา ของบุคลากรกลุ่มศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อ
 การศึกษาเขต กศน.ภาคกลาง

บรรณานุกรม

- ฉัญพร ก้อยชูสกุล (2554.) : การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประสิทธิ์ ชุมศรี.(2555).รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
- พรรณี ไพศาลทักษิณ (2552).การพัฒนารูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนนี: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). ระเบียบวิธีการวิจัย กรุงเทพมหานคร :เจริญดีมั่นคง การพิมพ์.
- สถาพร ถาวรอธิวาสน์. (2558) การมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทระเกษม (ออนไลน์:วันที่สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2558
- สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ พิบูลย์. (2544). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษานนทบุรี. นนทบุรี :สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชาย ศิริทอง.(2554).การพัฒนาครูเพื่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนวัดปากบ่อ กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย . (2556). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2556. กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน.

การตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สิทธิพร ปัญญาพรวิทยา*

รองศาสตราจารย์ พิศเพลิน เขียวหวาน**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ลักษณะบุคคลของนักศึกษา และเพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมให้นักศึกษาเลือกศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาศิลปกรรม กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษา ปวช. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม เป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วย LSD

ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านสถาบัน ด้านความถนัดของนักศึกษา ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านครอบครัว และด้านสังคมและวัฒนธรรม และในระดับปานกลาง คือ ด้านเพื่อน ผลการเปรียบเทียบ นักศึกษาที่มี เพศ อายุ ระดับความรู้เดิม อายุ สาขาวิชาที่เรียน และอาชีพของผู้ปกครอง ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเพื่อน ด้านครอบครัว ด้านรายได้ของผู้ปกครอง ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการประชาสัมพันธ์ ที่ต่างกัน นักศึกษามี ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ข้อเสนอแนะคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ควรมีแผนการดำเนินงานการนำเสนอผลงานเด่นต่อชุมชนและสังคมและควรมีนวัตกรรมการสอนด้านศิลปะที่ทันสมัย ส่วนด้านครอบครัว ครอบครัวควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมตามความถนัดด้านศิลปะของนักศึกษา

คำสำคัญ : การตัดสินใจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม เขตกรุงเทพมหานคร

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The objectives of research were to study and compare the factors that influence decision making of students for choosing the arts subject in a private vocational college in Bangkok, and also to find guidance to help students to choose to study in a private vocational college. The sample group of this research consisted of 205 students. This research used the questionnaire and interview form and the analysis was performed using percentage, mean, standard deviation, t-test independent, One-way ANOVA and test different pairs with LSD.

The research found that, in the overall decision making in choosing to study the arts subject in a private vocational college was at a high level, whereas the reputation of college, students' aptitude, public relations, family, social and culture factors were at a high level, but friend factor was medium level. For comparing decision making the students who had different gender, education prior knowledge, age, major study, and parents' occupation in overall were not difference in decision making. But the students had different factors in friend, family, parents' income, social and cultural and public relations had statistically significant difference at level .05. The recommendations to help students to choose to study were the vocational college should have a plan to present the outstanding performance to community and society, should have innovation in teaching and the family should encourage and support the students' skills for arts.

Keywords : Decision Making Private, Vocational College, Arts Subject

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจของไทยมีลักษณะที่ผันผวนมาโดยตลอดมีสาเหตุหลายประการ อาทิ ปัญหาจากเศรษฐกิจในยุโรปและอเมริกาตกต่ำ จากปัญหาวิกฤติ Sub-prime หรือแฮมเบอร์เกอร์ ส่งผลกระทบต่อการส่งออกของไทยเป็นอย่างมาก ปัญหาหนี้ท่วมใหญ่ปี 2554 ซึ่งกระทบอุตสาหกรรมในภาคกลางอย่างหนัก ปัญหาทางการเมืองภายในประเทศอย่างรุนแรงในช่วงปี 2555-2557 ส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของไทย อย่างไรก็ตามผลกระทบดังกล่าวจะทำให้ตลาดแรงงานของไทยซึ่งมีปัญหา อุปสงค์ส่วนเกิน จนอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงานต่อเนื่องกันมายาวนาน น่าจะดีขึ้นแต่เหตุการณ์กลับไม่ได้เป็นเช่นนั้น เนื่องจากภาคเศรษฐกิจของไทยใช้แรงงานเกินกว่าขีดความสามารถในการเพิ่มของกำลังแรงงานของไทย (Over-employment) ต่อเนื่องกันมานานดัชนีชี้วัดที่สำคัญสามารถดูได้จากจำนวนการจ้างงานที่สูงอย่างต่อเนื่องจนอัตราการว่างงานของไทยถึงจะผันผวนเป็นรายไตรมาสไปบ้างแต่ก็มีอัตราค่อนข้างต่ำอยู่ในช่วง 0.5-2.0% ของกำลังแรงงาน จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นรายเดือนตั้งแต่เดือนมกราคม - สิงหาคม 2557 พบว่าอัตราการว่างงานโดยรวมแต่ละเดือนยังสูงกว่าปี 2556 มาโดยตลอด แต่ยังไม่สูงพอที่จะทำให้การมีงานทำ ของประเทศไทยลดจำนวนการจ้างงานลง อาทิ ในเดือนมกราคม 2557 มีผู้มีงานทำ 37.79 ล้านคน เดือนสิงหาคมก็ยังมีผู้มีงานทำถึง 38.37 ล้านคน หรือเพิ่มขึ้น 0.2% ต่อเดือนจึงไม่แปลกใจว่า ปัญหาขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณจะยังคงมีอยู่ ถึงแม้ว่าจะดีขึ้นบ้างก็ตาม ดังจะเห็นได้จากรูปข้างล่างนี้ได้ แสดงให้เห็นความต้องการแรงงานในปี 2551 คือจำนวน 370,404 คนต่อปี แต่ในปี 2556 ลดลงเหลือ 306,148 คนต่อปี ขณะเดียวกันจำนวนที่ขาดแคลน (หาบรรจุไม่ได้ใน 6 เดือน) ก็ลดลงเช่นกัน จาก 233,138 คนในปี 2551 เหลือ 181,827 คนในปี 2556 ซึ่งปัญหาที่พบคือมีการผลิตบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในสาขา ขาดแคลนโดยพิจารณา จากจำนวนผู้ว่างงานที่มีสัดส่วนมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนในทุกระดับการศึกษาเช่นในปี 2556 ระดับ ม. ปลาย และ ปวช. ว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนถึง 2 เท่า ระดับ ปวส. ว่างงานมากกว่า จำนวนที่ขาดแคลน 2.1 เท่า และระดับ ป.ตรี

ว่างงานมากกว่าจำนวนที่ขาดแคลนถึง 3.5 เท่า กรมการจัดหางานได้คาดการณ์ผู้ที่จบการศึกษาและจำนวนที่เข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้ที่จบและเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับล่างเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก ยกตัวอย่างเช่นมีผู้จบมัธยมต้นสูงถึง 741,931 คนและถ้าไม่เรียนต่อต้องใช้เวลาอีก 4-5 ปีจึงจะ เข้าสู่ตลาดแรงงานได้ซึ่งก็มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 11.8 ยิ่งเรียนถึงระดับมัธยมปลายสายสามัญแล้วก็ยิ่งจะออกสู่ตลาด แรงงานน้อยมากเพียงร้อยละ 4.2 เนื่องจากส่วนใหญ่เรียนต่อในระดับปริญญาตรีส่วนผู้ที่เรียนระดับ ปวช. ซึ่งมี จำนวนผู้จบการศึกษาน้อยกว่าผู้เรียนมัธยมปลายมากแต่มีผู้ที่ออกมาทำงานไม่มากนักโดยมีผู้เข้าสู่ตลาดเพียงร้อยละ 8.9 โดยผลการศึกษาของ TDRi พบว่าผู้ที่จบ ปวช. เรียนต่อ ปวส.มากกว่าร้อยละ 70 ถึงกระนั้นก็ตามก็ยังมีจำนวนผู้จบ ปวส. เข้าสู่ตลาดแรงงานเพียงร้อยละ 13.6 เท่านั้นถ้าจะรวมผู้จบสายอาชีพทั้ง 2 ระดับเข้าด้วยกันก็ยังมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 17.8 ของผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมดเท่านั้น เทียบกับผู้จบระดับ ปริญญาตรีซึ่งมีสัดส่วนของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานสูงถึงร้อยละ 61.5 ของผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมดและ เมื่อเทียบกับสัดส่วนของการจ้างแรงงานในตลาดแรงงานในสตรมภ์สุดท้ายจะพบว่า มีสัดส่วนตรงกันข้ามกับผู้จบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยสิ้นเชิงจึงทำให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานระดับล่างและระดับกลางอย่างหนักตลอดมา ถ้าจะแก้ปัญหานี้ขาดแคลนแรงงานระดับล่างคงจะเป็นไปได้ยาก เนื่องจากเด็กกลุ่มนี้คงไม่ใช่เป้าหมายหลักที่สถานประกอบการต้องการ อายุ น้อย (กำลังแรงงาน อายุ 15ปี) และขาดทักษะสมควรที่ ะหวางศึกษาธิการจะต้องแก้ปัญหาให้เด็กเหล่านี้ได้เรียนตามกฎหมาย ดังนั้นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญคือกลุ่มแรงงานระดับกลางซึ่งหมายถึงผู้จบ ม.ปลายและอาชีวศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานรวมกันประมาณ 70,000 คนและจำนวนความต้องการแต่ละปีจากตารางก่อนหน้านี้นี้จำนวนประมาณ 57,000 คนรวมกับจำนวนที่ขาดแคลนอีก 31,000 คนคิดเป็นความต้องการรวมประมาณ 88,000 คนจึงอยู่ในสภาพไม่สามารถผลิตบุคลากรระดับกลางได้เพียงพอกับความต้องการ และยิ่งถ้าจะคำนึงมิติของคุณภาพของผู้จบการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพที่มีสัดส่วนของผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเทียบกับสายที่มีใช้วิทยาศาสตร์เข้ามาร่วมพิจารณาด้วยแล้ว ปัญหาการ

ขาดแคลนแรงงานก็ยิ่งจะรุนแรงมากขึ้นไปอีก การที่ประเทศไทยจะหนีจากกับดักของประเทศกำลังพัฒนาอันยาวนานนี้ได้และมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาอารยประเทศในโลกได้ ประเทศไทยไม่มีทางเลือกมากนัก นอกจากจะต้องสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวสินค้าและบริการให้มากขึ้น ด้วยการวิจัยและพัฒนาการออกแบบที่เป็นนวัตกรรมของคนไทยมากขึ้น จำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่เป็นของคนไทยให้มากขึ้น ซึ่งแน่นอนประเทศไทยต้องเพิ่มผลิตภาพหรือคุณค่าในตัวสินค้าที่เป็นของคนไทยให้มากขึ้น การจะทำให้เช่นนี้ได้ประเทศไทยจะต้องลดสัดส่วนของการใช้ผู้จบการศึกษาในระดับ ม . ต้น (หรือต่ำกว่า) ซึ่งเป็นแรงงานระดับล่างให้น้อยลงและพยายามปรับปรุงอุปสงค์ต่อผู้ที่มีการศึกษาในระดับกลางคือ ม . ปลาย รวมถึง ปวช . ให้มากขึ้น

เนื่องจากมีข้อสมมติฐานในหมู่นักเศรษฐศาสตร์ว่าการศึกษาระดับนี้ฝึกอบรมเพิ่มทักษะได้ง่ายสามารถปรับตัวกับกระบวนการผลิตได้ดีกว่าเท่าที่ผ่านมา ผู้ประกอบการมีความต้องการที่จะจ้างผู้จบสายอาชีพมากขึ้นโดยเฉพาะระดับ ปวช . แต่ผู้ประกอบการต้องการให้บุตรหลานได้เรียนในสายสามัญ มากกว่าสายอาชีพ (เพื่อหวังให้ลูกได้จบปริญญาตรี) ซึ่งจากตารางข้างต้นสัดส่วนของผู้เรียนสายสามัญต่อสายอาชีพเท่ากับ 66:34 ซึ่งมีสัดส่วนอยู่ในระดับนี้มานานนับสิบปีซึ่งก็ยืนยันด้วยผลการศึกษาของสำนักเลขาธิการ สภาการศึกษาซึ่งก็พบว่าสัดส่วนนี้ไม่ดีขึ้นมีแต่จะเลวลงเช่นในปีการศึกษา 2557 ต่อ 2558 นี้มีสัดส่วน แยกเหลือประมาณ 71:29 ซึ่งถ้ายังปล่อยให้เป็นไปตามยถากรรมแบบนี้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานผู้จบสาย อาชีพในระดับอาชีวศึกษาก็จะถึงขั้นวิกฤติ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ 2557)

สุริยา ฆ้องเสนาะ (2558) กล่าวในปัจจุบันมีนักศึกษาที่มัธยมศึกษาปีที่ 3 แล้วเลือกเรียนสายอาชีพลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง มีการคาดการณ์กันว่าในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าประเทศไทยมีแนวโน้มที่ประชากรจะมีความพร้อมทางด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่แนวโน้มความต้องการทางด้านแรงงาน และการจ้างงานที่หลากหลายก็สูงขึ้นด้วยสืบเนื่องมาจากการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีของโลกาภิวัตน์ หรือแม้แต่ความร่วมมือในการก้าวไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้ประเทศไทยต้องมีการเตรียมความพร้อม

ให้ทันต่อกระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการสร้าง คนหรือทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอและมีคุณภาพตรงกับความต้องการของกระแสเศรษฐกิจสังคมนี้ซึ่งจากการศึกษา พบว่าทั้งในอุตสาหกรรมของไทยและต่างประเทศมีความต้องการแรงงานสายอาชีพเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนทางด้านสายอาชีพหรืออาชีวศึกษา เป็นสิ่ง ที่สำคัญยิ่งต่ออนาคตของประเทศไทยและตัวของผู้เรียนเองเนื่องจากการเรียนสายอาชีพมีจำนวนสาขาให้เลือกเรียนหลากหลาย ผู้เรียนสามารถมีรายได้ระหว่างเรียน หาทำงานง่าย มีรายได้สูงหากเป็นช่างฝีมือ และสามารถประกอบธุรกิจส่วนตัว นอกจากนั้นยังลดปัญหาการว่างงานที่จะทำให้เกิดปัญหาสังคมต่อไป จากข้อมูลของศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ .ศ.2552-2554 พบว่า มีเด็กเพียง 30% ที่เลือกเรียนต่อสายอาชีวะและมีแนวโน้ม ลดลงเรื่อยๆ จากปี การศึกษา 2551 มีผู้เรียนอาชีวศึกษา จำนวน 776,718 คน และในปี การศึกษา 2552 มีจำนวน 750,750 คน ซึ่งจะมีจำนวนลดลงเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียนสายสามัญที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นและการผลิตกำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษาไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ .ศ. 2555- 2559) จนกระทั่งทำให้วิทยาลัยอาชีวศึกษา ประเภทวิชาศิลปกรรมบางแห่งต้องปิดตัวลงหรือไม่ก็ต้องเปลี่ยนไปประเภทวิชาอื่น และในขณะที่ประเทศไทยต้องการแรงงานฝีมืออาชีพนานาชาติจำนวนมากจึงขัดกับจำนวนนักศึกษาที่เรียนในสายอาชีพ ดัง ข้อมูลจากกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ระบุว่า อุตสาหกรรมไทยต้องการแรงงานสายช่างปีละ 1.8 แสนคน แต่กลับพบว่า ผู้เรียนสายนี้มีต่ำกว่าตลาดแรงงานและเข้าสู่สายนี้เพียง 40% จอมพงศ์ มงคลวนิช (2557) นายกสมาคมเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ระบุว่า ประเทศไทยต้องการคนระดับกลางจำนวนมาก เพื่อป้อนงาน เข้าสู่อุตสาหกรรมต่างๆ โดยต้องการคนที่จบสายอาชีวศึกษา 50% จบระดับปริญญาตรี 10% และอีก 40% เป็นแรงงานมัธยม หรือต่ำกว่า สาขาที่กำลังขาดแคลนจำนวนมาก ได้แก่ สาขาช่างเชื่อม โดยเฉพาะช่างเชื่อมใต้บาดาล สาขายานยนต์ และการโรงแรม และการท่องเที่ยว ซึ่งขาดแคลนสวนทางกับการเติบโตของธุรกิจท่องเที่ยวของประเทศ ยังไม่นับรวมสาย

ปีเตอร์เลียม และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ตลอดจนสาขาทางเทคโนโลยี แม้กระทั่ง สายวิทยาศาสตร์เองก็ตาม เพราะเกินครึ่งของคนไทย เรียนสายสังคมศาสตร์เป็นหลัก

ขณะเดียวกันปัญหาค่านิยมเป็นปัญหาแรกที่พูดถึงกัน เพราะหลายคนมักคิดว่า เด็กอาชีวศึกษา คือ เด็กที่เรียนไม่เก่งไม่มีสามารถหรือไม่มีเป้าหมายในชีวิตปัญหาด้านผู้ปกครองเองก็ปลูกฝังความคิดส่งเสริมให้ลูกเรียน สายสามัญมากกว่าและมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าคนจบอาชีวะรายได้ น้อยทำงานหนัก หนทางเจริญก้าวหน้าก็น้อย ยังมีเรื่องของ ภาพลักษณ์เรื่องความรุนแรงเข้าเกี่ยวข้องด้วย

จากการสัมภาษณ์รองประธาน บริษัท สรรพสาร จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทสื่อสิ่งพิมพ์นิตยสารที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่ง เรื่องการรับสมัครบุคลากร เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2556 กล่าวว่า บุคลากรฝีมือแรงงานด้านศิลปะเมื่อจบปริญญาจากมหาวิทยาลัยเอกชนมาใหม่เข้าแล้ว ทำงานจะมีทักษะฝีมือน้อยมาก ส่วนใหญ่แล้วขาดทักษะฝีมือในการทำงาน หรือทำไม่ได้เลย แต่ถ้าเป็นผู้ที่จบ ปวช .-ปวส. แล้วต่อมหาวิทยาลัยจะมีทักษะฝีมือมากกว่า จึงเรียกได้ว่าผู้มีทักษะฝีมือแรงงานทางสายนี้หายาก

จากข้อความข้างต้น จึงเห็นได้ว่าการสมัครเข้าเรียนในสายอาชีพนั่นกำลังมีแนวโน้มที่จะลดลงอีกในทุกสายอาชีพ รวมถึงวิทยาลัยสายอาชีพด้านศิลปะด้วยเช่นกัน ทำให้มีผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ด้านศิลปกรรมเป็นอย่างมาก และอีกทั้งมีผลกระทบด้านฝีมือแรงงานของบริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรมอีกด้วย ซึ่งขัดกับแนวคิดของ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ .ศ. 2555- 2559 ในวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ การแข่งขันของประเทศ และใน ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพการแข่งขันของประเทศ จุดมุ่งหมาย ในการผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนและกำลังแรงงานรองรับ การ

เข้าสู่สังคมและประชาคมอาเซียน และ กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานที่ 3 เร่งผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้ทันกับเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จัดการศึกษาและเรียนรู้อาชีวศึกษาโดยเน้นสัดส่วนการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ขยายการศึกษาระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา เน้นการฝึกงานในสถานประกอบการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนา กำลังคนสายอาชีวศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนในสถาบันอาชีวศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมในสถาน

ประกอบการ ขยายการจัดการอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษาสู่กลุ่มประชากรวัยแรงงานเพิ่มขึ้น พัฒนาหลักสูตร ปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

จากแนวคิดและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการทำวิจัยเรื่อง การตัดสินใจเลือกศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนา และส่งเสริมการจักระบบของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประเภทศิลปกรรมให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้เรียนและประชาชนทั่วไปในการเข้าศึกษาต่อทางด้านอาชีวศึกษาประเภทศิลปกรรม

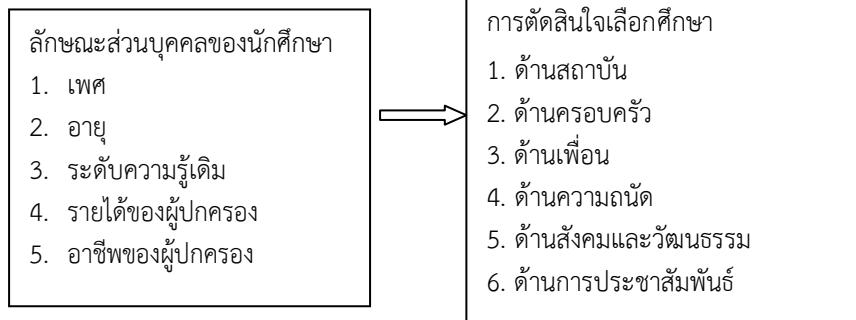
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ลักษณะบุคคลของนักศึกษา
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมให้นักศึกษาเลือกศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาศิลปกรรม

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยทำการศึกษาและได้ประยุกต์จากแนวคิดของ คิวลี ดิลกหัตถการ (2547:6) เรื่อง แรงจูงใจในการศึกษา ต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยกรุงเทพและการบัญชี และโมเดลการตัดสินใจ ของ ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ (2548) ที่มีตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกศึกษา

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากับ นักศึกษา ที่ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภท วิชา ศิลปกรรม ระดับชั้น ปวช . ปีที่ 1 ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยี ไทยวิจิตรศิลป์ จำนวน 192 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษา อาชีวศิลป์ จำนวน 150 คน วิทยาลัยเทคโนโลยี ไทย อาชีวะ จำนวน 98 คน รวม 440 คน

กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาที่ตัดสินใจเลือก ศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ระดับชั้น ปวช .ปีที่ 1 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 3 วิทยาลัย จำนวน 205 คน สุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (gnilpmas modnar defitartS))

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของ นักศึกษา คือ เพศ อายุ ระดับความรู้เดิม รายได้ของ ผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง)

ส่วนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อนักศึกษาในการตัดสินใจ เลือก ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชา ศิลปกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านสถาบัน ด้านครอบครัว ด้านเพื่อน ด้านความถนัด ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการประชาสัมพันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ ข้อมูล ด้วย สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วย LSD

ผลการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ การวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเลือกศึกษาของ นักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชา ศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเลือก ศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม

การตัดสินใจเลือกศึกษา	\bar{X}	SD	แปลค่า
1. ด้านสถาบัน	4.03	.58	มาก
2. ด้านครอบครัว	3.75	.78	มาก
3. ด้านเพื่อน	3.30	1.30	ปานกลาง
4. ด้านความถนัด	3.85	.81	มาก
5. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	3.57	.98	มาก
6. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.77	.88	มาก
ภาพรวม	3.71	.88	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรมในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแทบทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถาบัน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านเพื่อน

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะบุคคลของนักศึกษา พบว่า

2.1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเพื่อนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 นักศึกษาที่มีระดับความรู้เดิมต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

2.3 นักศึกษาที่มีอายุ สาขาที่เรียนและอาชีพผู้ปกครองต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 นักศึกษาที่มีรายได้ของผู้ปกครองต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน วิชาศิลปกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านครอบครัว ด้านเพื่อน ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านการประชาสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

3. แนวทางการส่งเสริมให้นักศึกษาเลือกศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาศิลปกรรม ผลจากการสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2558 จากผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมให้นักศึกษาเลือกศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาศิลปกรรม สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านสถาบันควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการร่วมระหว่างชุมชนและวิทยาลัย ควรมีนวัตกรรมวิธีการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน เรียนสนุกและสนใจในการเรียนศิลปะ ควรมีการทุนการศึกษาเรียนฟรีสำหรับนักศึกษาที่เรียนดี และกำลังสนใจในการเรียนศิลปะ ควรมีการประกันคุณภาพการสอบมาตรฐานวิชาชีพควรมีการจัดแสดงเผยแพร่ผลงานของนักศึกษาต่อบุคคลภายนอก

3.2 ด้านครอบครัว

ควรมีการสร้างความมั่นใจในคุณภาพการเรียนการสอน และระบบดูแลผู้เรียน ควรมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลของการประกันคุณภาพของสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ควรมีการแสดงผลงานและภาพลักษณ์การได้รางวัลของ ครู อาจารย์ ต่อบุคคลภายนอก

3.3 ด้านเพื่อน ควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมและอุปกรณ์ในการเรียนที่ดีและเหมาะสมเพื่อการบอกต่อถึงคุณภาพของวิทยาลัย ควรมีการให้นักศึกษาแนะนำเผยแพร่ความน่าสนใจในวิชาประเภทศิลปกรรม ควรมีการให้นักศึกษาแนะนำและ มาทดลองเรียนโดยเข้ามาดูกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาควรมีการให้รางวัลแก่ผู้แนะนำให้เข้าสมัครเรียน

3.4 ความถนัดของนักศึกษา ควรมีการจัดติวหลังเลิกเรียนให้กับผู้ที่สนใจ ควรมีการจัดอบรมส่งเสริมวิชาชีพศิลปกรรม แก่นักศึกษาที่สนใจโดยผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ควรส่งเสริมการวัดความถนัดทางศิลปกรรม ควรมีการส่งเสริมการประกวดแข่งขันงานศิลปกรรมควรมีการส่งเสริมการดูงานและเข้าร่วมงานที่เกี่ยวกับงานศิลปกรรม

3.5 สังคมและวัฒนธรรม ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีไทยต่างๆ ในเชิงศิลปะ ควรมีการทำแผนการศึกษาของสถานศึกษาด้านงบประมาณเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา ดูงานศิลปะวัฒนธรรม ควรมีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมร่วมกับชุมชน

3.6 ประชาสัมพันธ์ ควรมีการทำแผนการศึกษาของสถานศึกษาในด้านงบประมาณเพื่อส่งเสริมการจัดนิทรรศการในโอกาสต่างๆ เพื่อ

ประชาสัมพันธ์ ควรมีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมการสร้างระบบสารสนเทศในการประชาสัมพันธ์ ควรมีการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์การได้รับรางวัลจากการประกวดต่างๆ ควรมีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของศิษย์เก่า ควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ “เพื่อนบอกเพื่อน พี่บอกน้อง” ในการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ควรมีการส่งเสริมด้านงบประมาณจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยง่าย

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ ด้านสถาบัน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความถนัด และด้านครอบครัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีชื่อเสียงในด้านวิธีการสอน มีสื่อการสอนและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางด้านศิลปกรรมดี ซึ่งในเรื่องความถนัดของนักศึกษาได้จากการได้รับรางวัลจากโครงการแข่งขันทักษะวิชาชีพ ครูส่วนใหญ่มีความรู้ตรงกับสาขาวิชาศิลปกรรมที่สอน สามารถจัดการเรียนการสอนได้ดี และศิษย์เก่าที่จบจากสถานศึกษาออกไปแล้วประสบความสำเร็จในด้านการงานที่ดี และผู้ประกอบการเล็งเห็นถึงการจบออกมาแล้วมีงานทำที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปวีวิชัย ไชยประเสริฐ (2549) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของนักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเนื้อหา หลักสูตร และวัสดุอุปกรณ์ ในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านครู บุคลากร ด้านกระบวนการเรียนการสอนและการให้บริการ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพอร์โรน (Perrone ,1965 อ้างอิงในสุมิตรา คล้างาม 2552) ศึกษาเรื่องค่านิยมและปัจจัยที่นักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ และเลือกอาชีพของนักศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นชั้นเกรด 7 และ 8 และบิดามารดาของนักศึกษา พบว่า ผู้ปกครองของนักศึกษามองความสำคัญของการศึกษาและอาชีพ โดยคำนึงถึงรายได้ ความมั่นคงของงานในอนาคต และความเป็นอิสระในงานที่ทำ

2. นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชา ศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในราย

ด้านเพื่อน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเพื่อนมีอิทธิพลมากต่อการชักชวน ขึ้นอยู่กับว่าจะชวนไปในทางที่กลุ่มสนใจมากหรือน้อย และมักจะเป็นเพศชายที่ความต้องการที่เลือกศึกษาทางด้านศิลปกรรมมากกว่า เพศหญิง

3. นักศึกษาที่มีรายได้ของผู้ปกครองต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกัน และด้านครอบครัว ด้านเพื่อน ด้านทางสังคม และวัฒนธรรม ด้านการประชาสัมพันธ์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นักศึกษาที่มีรายได้ผู้ปกครองมาก 20,000 บาท มีการได้รับสื่อข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์จากสังคมออนไลน์ที่ดีกว่ากลุ่มที่รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

4. นักศึกษาที่มีระดับความรู้เดิมต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชา ศิลปกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการ อบรม เลี้ยงดู ส่งเสริม ของบุคคลในครอบครัวที่มองถึงความถนัดของนักศึกษาที่จะส่งเสริมให้เลือกศึกษาในวิทยาลัยประเภทศิลปกรรม ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปิยะ ประสงค์จันทร์ (2544) พบว่า การศึกษาความต้องการ การศึกษาต่อสายอาชีพของนักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิทยาลัยเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ความถนัด คือ วิชาชีพที่เลือกเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ซึ่งระดับเหตุผลอยู่ในระดับมาก เพราะในหลักสูตรระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ปอเนาะ) ได้มีการสอดแทรกวิชาด้านอาชีพเข้าบรรจุในหลักสูตร ดังนั้นนักศึกษาเหล่านี้ได้ฝึกปฏิบัติด้านวิชาชีพต่างๆ เบื้องต้นมาบ้างแล้ว จึงทำให้นักศึกษาทราบว่า ตนเองมีความถนัด ความสนใจและรู้ว่าจะเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. วิทยาลัยควรปลูกฝังภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัยให้นักศึกษาได้ตระหนักและนำภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาไปประชาสัมพันธ์สถานศึกษา เช่น เพื่อนบอกเพื่อน พี่บอกน้อง

2. วิทยาลัยควรให้ข้อมูลข่าวสารในเรื่องคุณภาพ

ของวิทยาลัย จากผลการประกันคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอก จากการรับรางวัลการแข่งขันของสถานศึกษา และนักศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพ ของสถานศึกษาแก่ผู้ปกครอง

3. วิทยาลัยควรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนวิชาศิลปกรรมและความน่าสนใจของบทเรียนศิลปกรรมด้วยระบบออนไลน์เพื่อให้นักศึกษาและคนในสังคมออนไลน์ที่สนใจได้เข้าศึกษาวิชาศิลปกรรม

4. วิทยาลัยควรมีการเผยแพร่ผลงานของอาจารย์ และนักศึกษาโดยจัดนิทรรศการตลอดทั้งปวง เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความน่าสนใจของวิชาศิลปกรรมแก่สังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากการตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ประเภทวิชา ศิลปกรรม อาทิ ปัจจัยด้านความปลอดภัย

2. ควรศึกษา การตัดสินใจเลือกศึกษาของนักศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย และในวิทยาลัย ประเภทศิลปกรรมของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ควรศึกษารูปแบบในการตัดสินใจเลือกของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาศิลปกรรม

บรรณานุกรม

- จอมพงศ์ มงคลวนิช (2557) ปัญหาและความต้องการแรงงานของประเทศ ในการประชุมสมาคมเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ณ ห้องประชุมสมาคมฯ กทม.
- ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ . (2548). การคิดและการตัดสินใจ . กรุงเทพมหานคร
- ปรีวิชญ์ ไชยประเสริฐ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของนักเรียนในสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ราย .
- ปิยะ ประสงค์จันทร์ (2544) การศึกษาความต้องการศึกษาต่อสายอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิทยาลัยเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์) .2557 สืบค้นเมื่อ .แรงงานไทยในบริบทใหม่เมื่อเปิดประชาคมอาเซียน .(17 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://tdri.or.th/tdri-insight/thai-labour-in-aec-context/>
- ศิริลี ดิลกหัตถการ. (2547). แรงจูงใจในการศึกษาต่อของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 โรงเรียนกรุงเทพมหานครบัญชีวิทยาลัย . ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต . วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2552-2554 ไทยรัฐออนไลน์ (2557)] <http://www.thairath.co.th/content/426863> เข้าถึง 12 พฤศจิกายน 2557
- สุริยา ฆ้องเสนาะ (2558) วิกฤต แรงงานขาดแคลน เด็กไทยเรียนอาชีวะน้อยลง <http://www.thairath.co.th/content/426863> เข้าถึง 1 พฤษภาคม 2558
- สุมิตรา คล้างาม. (2552). ค่านิยมและปัจจัยที่นักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ และเลือกอาชีพของนักศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นชั้นเกรด 7 และ 8 และบิดามารดาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้าของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร

หาญชัย วงษ์พบ*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคเครื่องสำอาง และปัจจัยการตลาดต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการตัดสินใจในการเลือกซื้อเครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้าของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ซื้อเครื่องสำอางในย่านธุรกิจของกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน แบ่งตามเขตที่ตั้ง ได้แก่ ย่านสีลม ย่านปิ่นเกล้าหรือฝั่งธนบุรี ย่านมาบุญครองหรือสยามเซ็นเตอร์ และย่านลาดพร้าว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติวิเคราะห์ ค่าที ค่าเอฟ การหาค่าความสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า

1.กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปีมีระดับการศึกษาปริญญาตรีทำอาชีพธุรกิจส่วนตัวรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

2.มีการใช้เครื่องสำอาง 2-3 ครั้งใน 1 สัปดาห์ เหตุผลที่ใช้เครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้าเพื่อความสวยงาม ผลิตภัณฑ์ที่ชื่นชอบและใช้เป็นประจำอันดับแรกคือ ปัดแก้ม แปรงแต่งหน้าผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้าที่ชื่นชอบและใช้เป็นประจำ อันดับแรกคือ โอเรียนทอลพริ้นเซส (Oriental- Princess) ความถี่ในการเลือกซื้อเครื่องสำอาง เลือกซื้อตามความจำเป็น จำนวนเงินที่ใช้ในการเลือกซื้อเครื่องสำอางต่อเดือน อันดับแรกคือ 1,000 – 3,000 บาท ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เลือกซื้อเครื่องสำอาง อันดับแรก คือ คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์การใช้งานก่อน

3.ผลเฉลี่ยของปัจจัยผลิตภัณฑ์ และผลเฉลี่ยของปัจจัยราคา อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ผลเฉลี่ยของปัจจัยสถานที่อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง และผลเฉลี่ยของปัจจัยการส่งเสริมการตลาดอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

4.จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้) มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางแตกต่างกันข้อมูลพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้) มีผลต่อส่วนประสมทางการตลาดเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้าแตกต่างกัน และส่วนประสมทางการตลาดเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้าที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: พฤติกรรมของผู้บริโภค ปัจจัยการตลาด เครื่องสำอาง

*นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The purpose of this research were to study behaviors of cosmetics consumers and marketing factors that relate to consumer's behaviors of making a decision when buying make up cosmetics in Bangkok. Sample group were 400 buyers of cosmetics in business area of Bangkok categorized by locations: Silom, Pinklao or Thonburi, MBK and Siam Center and LatPhrao. Research tools are percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test for independent samples, F-teststatistic, correlation analysis and correlation coefficient analysis.

From the research, it was unveiled that

1. Sample group age ranged from 20-30. They obtain Bachelor's Degree and were self-employed with an average monthly income from 15,000 – 25,000 baht.
2. During one week, they used cosmetics on their faces 2-3 times. The reason for using cosmetics was to make up on faces for beauty. The most popular and most frequently used make up brand was Oriental Princess. The frequency in purchasing make up was buying whenever necessary. The amount of money spent on cosmetics per month was 1,000 – 3,000 baht. The first important factor in purchasing cosmetics was advice from experienced users.
3. The mean of product and price factors were at the very satisfactory level. The mean of location factor was at the moderately satisfactory level, and the mean of marketing promotion factor was at the most satisfactory level.
4. From the hypothesis test, it was discovered that basic information on demography (age, education, profession and income) had different effects on the behaviors in purchasing cosmetics and make up cosmetics marketing mix. Also, made up cosmetics marketing mix had a relation with the behaviors of purchasing cosmetics at the level of 0.05 statistical significance.

Keywords: behaviors of cosmetics consumers, marketing factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายและรวดเร็ว ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตแทบทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นสภาวะทางเศรษฐกิจและสภาพทางสังคม ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพการอยู่อาศัยในชีวิตประจำวัน ด้านเศรษฐกิจก็ส่งผลกระทบต่อระบบอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมเครื่องสำอางไทย ให้เติบโตในอัตราที่ชะลอตัว แต่ไม่ถึงกับหยุดชะงัก เช่นเดียวกับอีกหลายอุตสาหกรรมเนื่องจากผู้บริโภค ยังคงให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ของตนเองมากขึ้น สำหรับตลาดเครื่องสำอางในประเทศ มีการแข่งขันกับสินค้านำเข้าค่อนข้างสูง ผู้ประกอบการไทยจึงได้ปรับตัวทั้งโดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค พร้อมทั้งทำการขยายตลาดไปยังต่างประเทศ โดยเฉพาะตลาดอาเซียน (ASEAN) นับเป็นตลาดที่สำคัญตลาดหนึ่ง กล่าวคือ ในปี พ.ศ.2551 ประเทศไทยได้เข้าร่วมทำข้อตกลงเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) ทั้งนี้ ผลดีจากข้อตกลง ดังกล่าวส่งผลให้ มีการร่วมลงนามในทบบัญญัติเครื่องสำอางแห่งอาเซียน (ASEAN Cosmetic Directive) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อลดอุปสรรคทางการค้าที่มีใช้ภายใน และส่งเสริมความร่วมมือในการสร้างความเชื่อมั่นของผู้บริโภค ต่อการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของเครื่องสำอาง รวมถึงการให้ความคุ้มครองผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกัน ก็สนับสนุนอุตสาหกรรมเครื่องสำอางไทย ให้มีศักยภาพระดับสากลสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ (กระทรวงสาธารณสุข . ร่างพระราชบัญญัติเครื่องสำอาง, 2554: 1)

ปัจจุบัน อุตสาหกรรมเครื่องสำอางได้มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของไทย เป็นอย่างมาก มีมูลค่าการส่งออกเครื่องสำอางสูงเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2554 – 2556 โดยมีการส่งออก ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเพิ่มขึ้นจาก 1,556.38 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ในปี 2553 เป็นมูลค่า 1,723.60 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.74) ส่วนมูลค่าการนำเข้าผลิตภัณฑ์เสริมความงามหรือแต่งหน้ามากที่สุดในปี พ.ศ. 2554 มีตัวเลขมูลค่าการนำเข้าในปี 2553 เป็นจำนวน 469.50 ล้านดอลลาร์ เพิ่มเป็น 547.42 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.60) เมื่อเปรียบเทียบกับมูลค่าการนำเข้าปีก่อน (กระทรวงพาณิชย์ . กรมส่งเสริมการ

ส่งออก, 2552) สำหรับในประเทศไทย ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง หรือการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลทำให้เกิดการแข่งขันในธุรกิจที่มีความรุนแรงขึ้นทุก ขณะ การแข่งขันกันในการทำงานมากขึ้นในทุกเพศทุกวัย และยิ่งในเขตใจกลางเมืองหรือย่านธุรกิจสำคัญ สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การแข่งขันกันทางสถานะภาพทางสังคม และสิ่งที่จะบ่งบอกถึงสิ่งนั้นได้ดีเป็นสิ่งแรกคือ การแต่งกาย ให้เหมาะสมกับอาชีพ และสถานภาพทางสังคม โดยเฉพาะผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงหันมาใช้เครื่องสำอางเพิ่มมากขึ้น การเติบโตของธุรกิจเครื่องสำอางเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว เลขมูลค่าทางการตลาดที่สูงมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มีการเกิดขึ้นของเครื่องสำอางรายใหม่มากขึ้น ได้พัฒนาเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดอย่างรวดเร็ว รวมถึงกลยุทธ์ในการแข่งขันที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากเดิมมีเพียงการแข่งขันกันด้านราคา นำมาสู่ปัจจุบันที่มีการแข่งขันในเชิงกลยุทธ์ และการตลาดที่เพิ่มมากขึ้น โดยแต่ละแบรนด์ต่างใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อสร้างแรง จูงใจตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นกับแบรนด์ของตน ซึ่งทำให้ลูกค้ามีทางเลือกมากขึ้น (ประเสริฐ ศิริเสวีวรรณ. 2553: 9)

ผู้วิจัยซึ่งมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการขายเครื่องสำอางมาพอสมควร เห็นว่า ตลาดเครื่องสำอางมีการเจริญเติบโตขึ้นทุกปี โดยเฉพาะตลาดเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า ซึ่งแผนกที่มีมูลค่าการค้ามากที่สุด และมีปริมาณของผู้บริโภคเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น ทางผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญจึงเห็นสมควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อ เครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้าของผู้บริโภคในกรุงเทพ-มหานคร” เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดของผู้ผลิตและผู้จำหน่ายเครื่องสำอาง ทั้งรายเดิมและรายใหม่ ไม่ว่าจะในส่วนของผู้ผลิต การจัดจำหน่ายและการบริการ นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้กับ ผู้ที่ต้องการศึกษาระบบการตลาดเครื่องสำอาง รวมถึงผู้บริโภคอีกด้วย เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

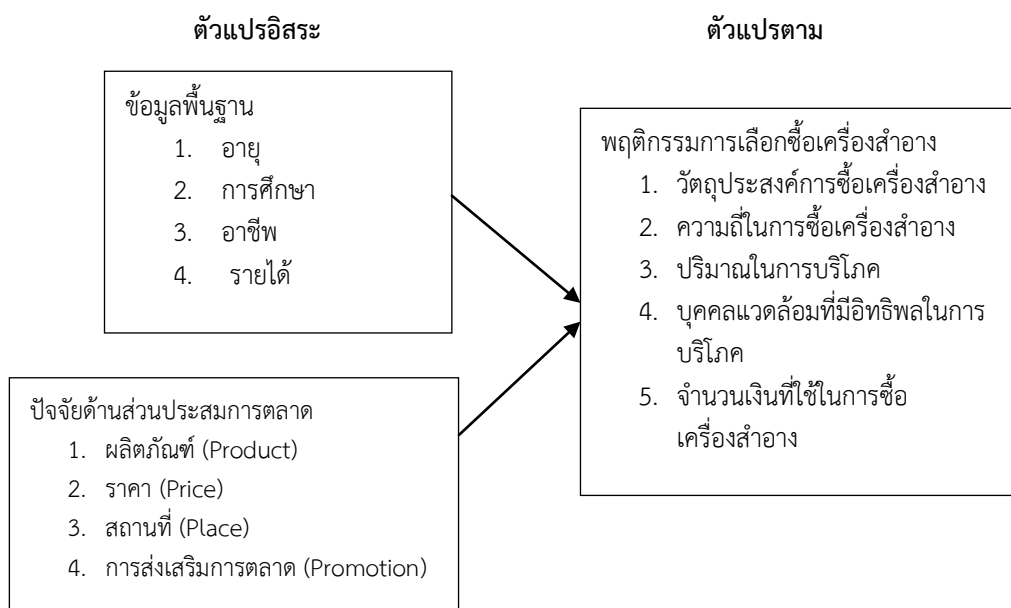
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภคในการเลือกซื้อ เครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้า พฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการตลาดต่าง ๆ ที่มี ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการตัดสินใจในการเลือกซื้อ เครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้าของผู้บริโภคใน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยการตลาดต่าง ๆ ที่มี ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ ในการเลือกซื้อ เครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า ของผู้บริโภคใน กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานทาง ด้านประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส) มี ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การเลือกซื้อเครื่องสำอาง แตกต่างกันไป
2. ส่วนประสมการตลาดมีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางสำหรับ การตกแต่ง ใบหน้าของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ ประชากรในย่านธุรกิจของกรุงเทพมหานครที่เป็นผู้หญิง โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ซื้อเครื่องสำอางในย่านธุรกิจของกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน แบ่งตามเขตที่ตั้งดังนี้ ย่านสีลม เป็นที่ตั้งของเซ็นทรัลสีลม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 100 คน ย่านปิ่นเกล้า หรือฝั่งธนบุรี เป็นที่ตั้งของ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลปิ่นเกล้า เดอะมอลล์บางแค และเดอะมอลล์ท่าพระ โดยทำ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 100 คน ย่านมาบุญครอง และสยามเซนเตอร์ เป็นที่ตั้งของห้างสยามพารากอน, สยามเซนเตอร์ และห้างมาบุญครองโดยทำการรวบรวมข้อมูลจำนวน 100 คน และย่านลาดพร้าว ซึ่งเป็นที่ตั้งของห้างเซ็นทรัลลาดพร้าว และเมเจอร์รัชโยธินโดยทำการรวบรวมข้อมูลจำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอนคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็น Checklist เป็นแบบปลายปิด จำนวน 4 ข้อ คือ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

2. พฤติกรรมการเลือกซื้อเป็นคำถามเกี่ยวกับการเลือกซื้อเครื่องสำอาง อาทิ วัตถุประสงค์ในการซื้อ ความถี่ และปริมาณในการซื้อเครื่องสำอางแต่ละครั้ง

3. ด้านส่วนประสมการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการซื้อเครื่องสำอาง ได้แก่ กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Channel of Distribution หรือ Distribution Channel หรือ Marketing Channel) และการส่งเสริมการตลาด (Promotion) ซึ่งมีลักษณะคำถามที่ให้ค่าคะแนน โดยใช้หลักการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่า ตัวเลขตามที่ตั้งเขตได้ 5 (มากที่สุด) 4 (มาก) 3 (ปานกลาง) 2 (น้อย) และ 1 (น้อยที่สุด)

4. พฤติกรรมการเลือกซื้อ และแนวทางการตัดสินใจเลือกซื้อเครื่องสำอาง ใช้วิธีเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) แบบมีโครงสร้างกับผู้ทำแบบสอบถามถึงแนวคิด หรือแนวทางการตัดสินใจก่อนการเลือกซื้อเครื่องสำอาง และความพึงพอใจในการซื้อเครื่องสำอาง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์และความครบถ้วนของข้อมูล หลังจากนั้นได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามระเบียบวิธีทางสถิติ ซึ่งใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่น 95% ขึ้นไป) รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ Chi-square, One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพธุรกิจส่วนตัว และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

ส่วนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการใช้เครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า 2-3 ครั้งใน 1

สัปดาห์ เหตุผลที่ใช้เครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า เพื่อความสวยงาม ผลลัพธ์สำหรับการตกแต่งใบหน้า ชนิดที่ชื่นชอบและใช้เป็นประจำ อันดับแรกคือ ปัดแก้ม แบนรด์ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางที่ชื่นชอบและใช้เป็นประจำ สำหรับการตกแต่งใบหน้า อันดับแรกคือ โอเรียนทอลพริ้นเซส (Oriental- Princess) ความถี่ในการเลือกซื้อเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า เลือกซื้อตามความจำเป็น จำนวนเงินที่ใช้ในการเลือกซื้อเครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้าต่อเดือน อันดับแรก คือ 1,000 – 3,000 บาท ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เลือกซื้ออันดับแรก คือ คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์การใช้มาก่อน

ส่วนที่ 3 ผลเฉลี่ยของปัจจัยผลิตภัณฑ์ เท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ผลเฉลี่ยของปัจจัยราคา เท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ผลเฉลี่ยของปัจจัยสถานที่ เท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง และผลเฉลี่ยของปัจจัยการส่งเสริมการตลาด เท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ส่วนที่ 4 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้) มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางแตกต่างกัน , ข้อมูลพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้) มีผลต่อส่วนประสมทางการตลาดเครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้าแตกต่างกัน และส่วนประสมทางการตลาดเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้) มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอาง แตกต่างจากแนวคิดของ เซาร์ โรจนแสง (2555) ได้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้บริโภค ดังนี้

1.1 อายุ พฤติกรรมของผู้บริโภคนั้น หากอยู่ในช่วงอายุเดียวกันก็จะมีพฤติกรรมในการเลือกซื้อที่เหมือนหรือคล้ายกัน ซึ่งช่วงอายุที่แตกต่างกันก็จะมี ความชอบหรือความต้องการแตกต่างกันไป

1.2 อาชีพ ลักษณะอาชีพมีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคเช่นกันลักษณะอาชีพที่แตกต่างกัน ก็จะทำให้มีความต้องการที่แตกต่างกัน

1.3 รูปแบบการใช้ชีวิต เช่น ชอบการผจญภัย ชอบใช้ชีวิตอิสระ รักการท่องเที่ยว เหล่านี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกพฤติกรรมผู้บริโภคได้

1.4 ฐานะทางเศรษฐกิจ รายรับ รายจ่าย มีกระทบผลและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อซึ่งหากผู้บริโภคมีรายจ่ายมากกว่ารายรับ ก็จะทำให้ผู้ซื้อมีการตัดสินใจที่เข้มงวดมากขึ้น

ดังนั้น ผลลัพธ์การทดสอบ ซึ่งพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความถี่ในการซื้อเครื่องสำอางแตกต่างกัน และยังพบว่า อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ ที่เพิ่มขึ้นจะมีจำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อเครื่องสำอางมากขึ้น จึงสอดคล้อง และสามารถอธิบายได้จากแนวคิด ดังกล่าว

นอกจากนี้ ยังพบว่าผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เซาว์ โรจนแสง (2555) ในเรื่องการเลือกซื้อเครื่องสำอางด้านปัจจัยทางจิตวิทยา มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกซื้อเป็นอย่างมาก ดังนี้

1.5 การมุ่งใจ พฤติกรรมการเลือกซื้อจะอยู่กับการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้บริโภค ดังนั้นคุณจะต้องพิจารณาว่า สินค้าของคุณสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้บริโภคได้มากน้อยเพียงใดและสิ่งใด คือแรงจูงใจ เช่น ราคา รูปแบบ สี สัน คุณลักษณะ ฯลฯ

1.6. การรับรู้ พฤติกรรมผู้บริโภคขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของผู้บริโภคเอง แต่แต่ละคนการรับรู้ย่อมไม่เท่าเทียมกัน

1.7 การเรียนรู้ พฤติกรรมผู้บริโภคแต่ละบุคคลในการบริโภคสินค้านั้น ย่อมจะต้องมีการเรียนรู้ก่อน เพื่อการใช้ประโยชน์จากสินค้าซึ่งผู้บริโภคที่ใช้สินค้าเดียวกัน อาจจะเรียนรู้การใช้ประโยชน์คนละด้าน

1.8 ความเชื่อและทัศนคติส่วนบุคคล ผู้บริโภคส่วนมากจะใช้ความเชื่อและทัศนคติส่วนตัวในการตัดสินใจซื้อเสมอ ตรงกับงานวิจัยพบว่า และเหตุผลที่ใช้เครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า เพื่อความสวยงามซึ่งยังสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ข้อที่ 2 ของ กมล ฉัตรเสน (2557) อีกด้วย และปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เลือกซื้อเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า คือ คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์การใช้มาก่อน ส่วนเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้าที่ผลิตจากต่างประเทศมีผลทำให้ตัดสินใจซื้อได้ง่ายมากขึ้น และความเชื่อที่ว่า เครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้าที่ดีต้องมีราคาแพงและรู้สึกได้ถึงภาพลักษณ์ที่ดีกว่า

2. จากผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้) มีผลต่อส่วนประสมทางการตลาดเครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้าแตกต่างกัน ซึ่งจากแนวคิดของ สุวิมล แม้นจริง (2552) ได้กล่าวถึงส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) ไว้ดังนี้ ส่วนประสมการตลาด ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ การจัดจำหน่าย การกำหนดราคา การส่งเสริมการตลาด ส่วนประกอบทั้ง 4 ตัวนี้ ทุกตัวมีความเกี่ยวพันกัน และมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยจะขึ้นอยู่กับการวางกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเป้าหมายทางการตลาด คือ ตัวผู้บริโภค ดังนั้น ผู้บริโภคที่มี ข้อมูลพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันออกไปก็ย่อมมีส่วน ประสมทางการตลาด ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลลัพธ์จากการทดสอบสอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดเครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้ามีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอาง สามารถแยกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ส่วนประสมทางการตลาด เครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้า ด้านผลิตภัณฑ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความถี่ในการซื้อเครื่องสำอาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย กับจำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อเครื่องสำอาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับปัจจัยผลิตภัณฑ์ ในการการซื้อเครื่องสำอาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล แม้นจริง (2552) เกี่ยวกับ ส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ลักษณะของผลิตภัณฑ์ คุณภาพ ประสิทธิภาพ สี ขนาด รูปทรง การให้บริการประกอบการขาย การรับประกัน ฯลฯ จะต้องตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hamza Salim Khraim (2011) ที่ว่า ผู้บริโภคต้องการซื้อสินค้าที่มีการให้บริการ และมั่นใจในบริการในการให้สิทธิพิเศษบางอย่างซึ่งจะมีผลระยะยาวต่อแบรนด์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับส่วนประสมทางการตลาดด้านการจัดให้มีบริการหลังการขาย ส่วนประสมทางการตลาด เครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้า ด้านราคา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับน้อยกับความถี่ในการซื้อเครื่องสำอาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย กับจำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อเครื่องสำอาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับปัจจัยราคา ในการซื้อเครื่องสำอาง ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล แม้นจริง (2552)) เกี่ยวกับ ส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคา โดยกลยุทธ์ราคาเป็นเครื่องมือที่คู่แข่งชั้นนำ มาใช้ได้ผลรวดเร็วกว่าปัจจัยอื่นๆ เช่น การลดราคา หรืออาจตั้งราคาสินค้าให้สูง สำหรับสินค้าที่มีลักษณะพิเศษในตัวของมันเอง เพื่อแสดงภาพพจน์ที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม ส่วนประสมทางการตลาดเครื่องสำอางสำหรับการตกแต่งใบหน้า ด้านราคา มีความสัมพันธ์น้อยกว่าปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ กล่าวคือ สำหรับสินค้าประเภทเครื่องสำอาง ผู้บริโภคสนใจถึงผลิตภัณฑ์มากกว่าราคา และยังมีความสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ ศิริพร พุ่มพิงพุท (2549) ที่ว่าปัจจัยด้านราคามีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการจัดจำหน่ายสินค้ามีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านราคามีผลต่อการเลือกซื้อเครื่องสำอางและมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับข้อมูลพื้นฐานทางด้านประชากรศาสตร์ (อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้)

ส่วนประสมทางการตลาด เครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้า ด้านสถานที่ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย กับความถี่ในการซื้อเครื่องสำอาง และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับน้อย กับจำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อเครื่องสำอาง สามารถอธิบายได้คือ สินค้าเครื่องสำอาง เป็นสินค้าชนิดความสวยงามงาม ซึ่งขึ้นอยู่กับความนิยม ความชื่นชอบ และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งสินค้านี้มีราคาแพง มีการวางจำหน่ายในแหล่งเฉพาะ เช่น ห้างสรรพสินค้าชื่อดัง ต่างประเทศ เป็นต้น ดังนั้นสินค้าเครื่องสำอางที่หาซื้อได้ง่าย อาจถูกมองว่าไม่มีคุณภาพ หรือเป็นสินค้าตลาด จึงส่งผลให้เกิดผลกระทบเชิงลบขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับ ผลงานการวิจัยของอัจฉรา นาคสิงห์. (2553).

ส่วนประสมทางการตลาด เครื่องสำอาง สำหรับการตกแต่งใบหน้า ด้านการส่งเสริมการตลาด มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลางกับความถี่ในการซื้อเครื่องสำอาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย กับจำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อเครื่องสำอาง สามารถอธิบายได้คือ การที่สินค้าประเภทเครื่องสำอาง มีการจัดการส่งเสริมการตลาด เพื่อให้ผู้บริโภคสัมผัสได้ถึงผลิตภัณฑ์ จะเป็นการทำให้ผู้บริโภคได้รับรู้ถึงประโยชน์ และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้เกิดการกลับมาใช้ซ้ำ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิมล แม้นจริง (2552) เกี่ยวกับ ส่วนประสมทาง

การตลาด ด้านการส่งเสริมการตลาด ว่าเป็นวิธีการที่จะบอกให้ลูกค้าทราบเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่เสนอขาย วัตถุประสงค์ของการส่งเสริมการตลาดเพื่อ บอกให้ลูกค้าทราบว่าผลิตภัณฑ์ออกจำหน่าย ในตลาดพยายามชักชวนให้ลูกค้าซื้อและเพื่อเตือนความทรงจำกับตัวผู้บริโภค

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา นาคสิงห์ (2553) ที่ว่า ผู้บริโภค ให้ความพึงพอใจมากในด้านการส่งเสริมการตลาด ซึ่งตรงกับผลการวิจัยดังกล่าวให้ความพึงพอใจมากที่สุด ในหัวข้อจัดโปรโมชั่น ลด แลก แจก แถม เมื่อซื้อผลิตภัณฑ์ จัดเชิญชวนทดลองสินค้า ฟรี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการทดสอบคุณภาพสินค้า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ควรมีการส่งเสริมส่วนประสมทางการตลาดเครื่องสำอาง ในด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการตลาด เป็นหลัก เนื่องจากส่งผลต่อความถี่ในการซื้อเครื่องสำอางมากที่สุด ขณะที่ช่องทางการจำหน่าย อาจมุ่งเน้นไปที่ห้างสรรพสินค้าชั้นนำ (เคาน์เตอร์เครื่องสำอาง) หรือ การนำเข้าจากต่างประเทศเป็นหลัก นอกจากนี้ ควรมีการจับกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มผู้มีอายุ ระดับการศึกษาในระดับสูง เนื่องจากคนกลุ่มนี้จะมีจำนวนเงินที่ใช้ในการซื้อเครื่องสำอางมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางเพิ่มเติม เช่น ขยายการทดสอบเป็นปัจจัยการตลาด 7P's เนื่องจากการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น กลยุทธ์ทางการตลาด แค่ 4P's คงไม่เพียงพอ สำหรับการจัดการด้านการตลาดในยุคปัจจุบันแล้ว คงต้องเพิ่มบริการที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าซึ่งจะส่งผลไปยังปัจจัยความซื่อสัตย์ในตราสินค้า (Brand Loyalty) เป็นต้น เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมการเลือกซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคได้มากขึ้น รวมถึงอาจทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างในต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการตลาดระหว่างในกรุงเทพฯ และในต่างจังหวัด เพื่อให้ สามารถกำหนดรูปแบบการตลาดที่เหมาะสม ซึ่งเป็นโอกาสในการขยายฐานลูกค้าได้

บรรณานุกรม

- กมล ฉัตรเสน (2557) Make up Artist และวิทยากรสอนการแต่งหน้า. (1 สิงหาคม). การสัมภาษณ์
เกวลี ปะตุละ. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อเครื่องสำอางของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: 5.1
- กัญชลี กบิลโชติ. (2552). **อนาคตเครื่องสำอางไทยในอาเซียน**. สารวิจัยธุรกิจ ธนาคารกรุงไทย
- เขาว์ โรจนแสง. (2555). **หลักการการจัดการตลาดและการดำเนินงาน**. การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค พิมพ์ครั้งที่ 3.
นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประเสริฐ ศรีเสวีวรรณ. (2553) **การแข่งขันเชิงกลยุทธ์และการตลาด** สารวิจัยธุรกิจ ธนาคารกรุงไทย.
- วิเชียร เลิศโกคานนท์. (2553). **การวิจัยการตลาด หลักการจัดการการตลาด** พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร เลิศโกคานนท์. (2555). **ระบบสารสนเทศการตลาด การวิจัยการตลาดและสภาวะแวดล้อมการตลาด** พิมพ์ครั้งที่ 3.
ปากเกร็ด นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริพร พุ่มพิงพุท. (2549). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคเครื่องสำอางของนักศึกษามหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์วิทยาเขตเพาะช่าง**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ วิทยาเขตเพาะช่าง
- สุวิมล แม้นจริง. (2552). **การจัดการการตลาด**. การวิเคราะห์ตลาดและพฤติกรรมการซื้อ พิมพ์ครั้งที่ 3 : 137
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข. (2557). พระราชบัญญัติเครื่องสำอาง, 2554 ค้นเมื่อ
วันที่ 15 กันยายน 2557 จาก <http://www.pr.moph.go.th/iprg/module>
- เสาวภา มีถาวรกุล. (2553). **พฤติกรรมการเลือกซื้อ**. การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัจฉรา นาคสิงห์.(2553). **การจัดการเชิงกลยุทธ์และกลยุทธ์การตลาดของธุรกิจจำหน่ายเครื่องสำอาง กรณีศึกษา
บริษัท อีฟ โรเซ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้า
ไทย.
- Hamza Salim Khraim. (2011). **The Influence of Brand Loyalty on Cosmetics Buying Behavior of UAE
Female Consumers**. Marketing Department, Faculty of Business Middle East University, Amman,
Jordan
- J. Scott Armstrong (1991). **Prediction of Consumer Behavior by Experts and Novices**. Journal of
Consumer Research (Journal of Consumer Research Inc.) 18: 251–256.
- Michelle Guthrie. (2008). **The effects of facial image and cosmetic usage on perceptions of brand
personality**. Journal of Fashion Marketing and Management, Vol. 12 Iss: 2
- Ya-Ling Wu and You-Shyang Chen. (2010). **Research of Female Consumer Behavior in Cosmetics Market
Case Study of Female Consumers in Hsinchu Area Taiwan**. Department of Business
Administration, Yuanpei University, Hsinchu, Taiwan, China.

ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและแนวทางในการแก้ปัญหาของโรงเรียน เทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วาสนา เวสารัตน์

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ประเภทมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในขอบข่าย 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมของครูด้านการวางแผน ($\mu = 3.84, \sigma = 0.31$) รองลงมาการมีส่วนร่วมของครูด้านการตัดสินใจ ($\mu = 3.77, \sigma = 0.29$) การมีส่วนร่วมของครูด้านการดำเนินงาน ($\mu = 3.74, \sigma = 0.30$) และการมีส่วนร่วมของครูด้านการประเมินผล เป็นลำดับสุดท้าย ($\mu = 3.59, \sigma = 0.34$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม แนวทางในการแก้ปัญหา การบริหารงานวิชาการ

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

Abstract

The purpose of this study was to study the level of participation in the academic administration of the teachers at Ban Samo Pong Municipality School (YannaWilan Xuthid) Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province. The population were the teachers of Ban Samo Wong Municipality School (YannaWilan Xuthid), Hua Hin District, Prachuabkirkhan Province, 20 persons. The instrument for collecting data was 5 rating questionnaire and analyzed by percentage, average and standard deviation.

The research findings showed that the level of participation in the academic administration of the teachers of Ban Samo Pong Municipality School (YannaWilan Xuthid), in four aspects. In descending order is the participation of the planning teacher, ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.31$). Secondly, the participation of decision-making teachers ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.29$), teacher involvement in operations ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.30$), and teacher involvement results Last sequence ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.34$), respectively.

Keywords: participation, the academic administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานโรงเรียนเป็นกระบวนการในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมการดำเนินงานต่าง ๆ จะต้องเป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผู้บริหาร และด้านระบบงานที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบก็คืองานทุกอย่างในโรงเรียน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการ งานการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารกิจกรรมนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในบรรดางานต่างๆ ดังกล่าวนั้น ได้มีนักวิจัยบางท่านชี้ให้เห็นว่างานบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญยิ่ง เพราะวิชาการช่วยพัฒนาสติปัญญา ความนึกคิดของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีคุณค่าในสังคม ดังนั้นงานวิชาการจึงถือเป็นงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถ และเข้าใจในเรื่องการบริหารการศึกษา จุดมุ่งหมายของโรงเรียน และเข้าใจหลักการบริหารวิชาการเป็นอย่างดี การบริหารงานวิชาการจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครู และการมีส่วนร่วมของครูในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานของโรงเรียนอาจแบ่งการดำเนินงานได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับการบริหาร และส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการ บุคลากรในโรงเรียนจึงถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรทั้ง 2 ฝ่าย มิได้แบ่งออกจากกันโดยเด็ดขาด เพราะบางคนต้องทำหน้าที่ทั้งสองฝ่าย เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระก็ยังคงทำหน้าที่สอนด้วย ประกอบกับแนวคิดเชิงบริหารที่ต้องการให้การบริหารเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีบทบาทในการบริหารงานของโรงเรียนด้วย ซึ่งการบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง การที่จะบริหารงานโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรนำหลักการมีส่วนร่วม ที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

เช่น ครู ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า ตัวแทนนักเรียนร่วมรับผิดชอบ ตัดสินใจในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ และร่วมจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง สร้างความเข้มแข็งในการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

การมีส่วนร่วมในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม องค์กร อาสาสมัครมี 4 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแล้ว การมีส่วนร่วมยังแบ่งออกเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงและการมีส่วนร่วมทางอ้อมอีกด้วย (รักชนก โสภากิจ 254 2) และอุดม เหลืองสวด 254 5) ได้สรุป ขั้นตอนการมีส่วนร่วม มีดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ หมายถึง การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ และร่วมตัดสินใจทั้งในช่วงเริ่มต้น ช่วงวางแผน และช่วงปฏิบัติตามแผน 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การทำประโยชน์ให้กับงานทั้งช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน หรือโดยการบริหารประสานงานและขอความช่วยเหลือ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การประเมินว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งการประเมินผลความก้าวหน้าและประเมินผลสรุปรวบยอดโดยสังเกตจากความชอบ และความคาดหวังซึ่งมีอิทธิพลซึ่งสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคลได้ 5) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ หมายถึง การรับผลประโยชน์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มทั้งทางบวกและทางลบ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวิลาสอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อได้ทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูว่าอยู่ในระดับใดมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไข พัฒนา และส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู และเพื่อให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวิลาสอุทิศ)

อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับประชากร คือ ครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวนวิลาศอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวนวิลาศอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของนายอนุภาพ วาที่ทอง มาปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสามพระยา จำนวน 20 คนเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.94

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้จริงกับครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวนวิลาศอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ได้ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวนวิลาศอุทิศ) และนำแบบสอบถามให้แก่ครู

จำนวน 20 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีหาค่าร้อยละ
2. ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวนวิลาศอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การมีส่วนร่วม	μ	σ	ระดับ
1. ด้าน การตัดสินใจ	3.77	0.29	ดี
2. ด้านการวางแผน	3.84	0.31	ดี
3. ด้านการดำเนินงาน	3.77	0.29	ดี
4. ด้านการประเมินผล	3.59	0.34	ดี
รวม	3.73	0.10	ดี

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวนวิลาศอุทิศ) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในขอบข่าย 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73, \sigma = 0.10$) ทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีส่วนร่วมของครูด้านการวางแผน ($\mu = 3.84, \sigma = 0.31$) รองลงมา การมีส่วนร่วมของครูด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของครูด้านการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของครูด้านการประเมินผลเป็นลำดับสุดท้าย ($\mu = 3.59, \sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณารายละเอียด ระดับการมีส่วนร่วมเป็นรายการของทั้ง 4 ด้าน สามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านการตัดสินใจ

เมื่อพิจารณาแยกตามรายชื่อ พบว่าครูมีส่วนร่วมตัดสินใจจำนวนข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านห้องสมุดโรงเรียน รองลงมาคือ การมี

ส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงานวิชาการ สำหรับรายการที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ข้อคือ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านการวัดผลและประเมินผล มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนกำหนดวิธีดำเนินงานวิชาการ และมีส่วนร่วมตัดสินใจในด้านส่งเสริมการสอน

ด้านการวางแผน

เมื่อพิจารณาแยกตามรายชื่อ พบว่าครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในแทบทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนด้านด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน สำหรับรายการที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อคือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนด้านห้องสมุดโรงเรียน

ด้านการดำเนินงาน

เมื่อพิจารณาแยกตามรายชื่อ พบว่า ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในแทบทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสำหรับรายการที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ข้อคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านห้องสมุดโรงเรียน

ด้านการประเมินผล

เมื่อพิจารณาแยกตามรายชื่อ พบว่าครูมีส่วนร่วมตัดสินใจจำนวนข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลนิเทศการศึกษา รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน สำหรับรายการที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ข้อคือ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการประเมินผลด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการประเมินผลด้านการวัดผลและประเมินผล และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการประเมินผลการประชุมอบรมทางวิชาการ

สรุปจากผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและแนวทางแก้ไขปัญหาคงครูด้านต่อไปนี

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายหัวข้อย่อย แต่ละด้านพบว่า ในด้านการดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอนมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ส่วนการมีส่วนร่วมในด้านการประเมินผล พบว่าการมีส่วนร่วมการประเมินผลหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้วัสดุ อุปกรณ์การสอน ด้านการวัดผล ด้านการส่งเสริมการสอน ด้านการประชุม อบรมวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาในระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวนวิลาสุทิต) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ พบว่า ครู

เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องการดำเนินงานด้านห้องสมุดโรงเรียนมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เพราะห้องสมุดมีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันมาก เพราะเป็นงานที่สนับสนุนการเรียนการสอนและส่งเสริมงานวิชาการ เช่น การจัดหาหนังสือ การจัดบริการศึกษาค้นคว้า ให้ยืมหนังสือ รวมทั้งการปรับปรุงบำรุงรักษา และพัฒนาการใช้ห้องสมุด ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีห้องสมุดโรงเรียน และมีระบบการติดตามประเมินผลการใช้ห้องสมุดด้วย ห้องสมุดความสำคัญต่อการเรียนการสอนของครู อาจารย์ ตลอดจนนักเรียนในโรงเรียน เพราะห้องสมุดเป็นศูนย์รวมของหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ครู นักเรียน ใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ความบันเทิง พักผ่อนหย่อนใจ และยังบริการในด้านอื่นๆ อีกมากมายกับผู้ใช้ห้องสมุด จึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมให้ความสนใจมาใช้บริการ และสนับสนุนการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 121) ได้ให้ความหมาย การจัดห้องสมุดในโรงเรียน หรือมุมหนังสือในห้องเรียนคือ แหล่งที่รวบรวมหนังสือประเภทต่างๆ เอกสารสิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้นักเรียนทุกคนได้ศึกษาหาความรู้ ความบันเทิง หรือพักผ่อนหย่อนใจซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีงานบริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุดนับว่าเป็นงาน

ที่มีความสำคัญ และถือเป็นหัวใจของการดำเนินงาน ห้องสมุดเพราะการบริการงานที่ห้องสมุดจัดให้กับผู้ใช้ ห้องสมุดเป็นประจำทุกวัน และมีการบริการที่เป็นครั้งคราวในโอกาสที่เหมาะสมนั้นคือ กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน เช่น การจัดนิทรรศการ การเล่านิทาน การแนะนำหนังสือใหม่ การแข่งขันตอบปัญหา เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะมีส่วนจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้ห้องสมุดมากขึ้นตามความพร้อมของเด็กที่สอดคล้องกับสถานการณ์

ไกรเลิศ โพธิ์นอก (2542 : 26) ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดให้มีห้องสมุดโรงเรียนที่มีระบบการใช้บริการ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับนักเรียน จัดหาหนังสือ และครุภัณฑ์ให้มีเพียงพอต่อการ ใช้ จัดให้มีครูผู้รับผิดชอบห้องสมุดส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้ห้องสมุดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีการแสวงหาทรัพยากรภายนอกเพื่อมาปรับปรุง และพัฒนาห้องสมุด และมีการประเมินผลการดำเนินงานห้องสมุด

2. การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน พบว่า ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงานด้านการวัดผล และประเมินผลมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เพราะ การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่า นักเรียนได้เรียนรู้ถึงจุดหมายปลายทางตามที่หลักสูตรต้องการ ผลจากการวัดจะเป็นข้อมูลที่ช่วยให้ครูผู้สอนได้นำไปพิจารณาหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่อง และจุดอ่อนในด้านต่างๆ งานวัดผลและประเมินผลมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมทางวิชาการ เพราะเป็นการวัดและประเมินทำให้ทราบว่า การเรียนการสอนได้ผลเพียงใด หรือบรรลุจุดหมายหรือไม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชา บุญอนันต์ (2544 : 19) ได้ให้ความหมายการวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการตรวจสอบว่านักเรียนเรียนรู้ถึงจุดหมายปลายทางตามที่หลักสูตรต้องการหรือไม่โดยการประเมินผลก่อนเรียน ประเมินผลขณะเรียน และประเมินผลหลังเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผลจากการวัดจะเป็นข้อมูลที่ช่วยให้ครูที่สอนได้นำไปพิจารณาหาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องและจุดอ่อนในด้านต่างๆ

สำหรับการมีส่วนร่วมในการวางแผน ห้องสมุดโรงเรียน อยู่ในลำดับสุดท้าย เพราะในการวางแผนงานห้องสมุด จะมีเฉพาะครูบรรณารักษ์ และคณะกรรมการห้องสมุดเท่านั้น ครูที่เหลือจะเป็นผู้มาใช้

บริการ และไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ห้องสมุด และพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูด้านการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับการมีส่วนร่วมทั้ง ด้าน เพราะในการวางแผนงานด้านวิชาการ ผู้บริหารจะมอบหมายให้ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าสายชั้น ซึ่งเป็นคณะกรรมการวิชาการของโรงเรียนวางแผนร่วมกัน ครูส่วนใหญ่จึงยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงาน

พบว่า ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการประชุมอบรมทางวิชาการมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ เพราะการจัดการประชุมอบรมทางวิชาการ เป็นการเชิญครูมาพบปะเพื่อทราบแนวทางและข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน และในขณะเดียวกันก็จะให้คำแนะนำใหม่ๆหรือวิธีการใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมทางวิชาการขึ้น เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ตนเองดีขึ้น และสอดคล้องกับสุเทพ สวัสดิ์ (2539 : 82) ได้ให้ความหมาย งานประชุมอบรมทางวิชาการเป็นการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่ง โดยการอบรมบุคคลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ การอบรมบุคคลระหว่างปฏิบัติงานนอกจากนั้นสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำวิธีการมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการส่งเสริมให้มีการประชุมอบรมทางวิชาการความต้องการของบุคลากร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยนำเทคนิควิธีการใหม่ๆมาใช้เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้

4. การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล

พบว่า ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลนิเทศ การศึกษามากเป็นลำดับแรก เป็นเพราะการนิเทศ การศึกษา เป็นกลไกที่สนับสนุนให้กระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องนิเทศการเรียนการสอนเพื่อให้ครู และบุคลากรเกี่ยวข้องได้มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ และปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นไปตามที่ อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540 : 235) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษา หมายถึง การ

แนะนำ การชี้แนะ การบริการ และการวางแผนร่วมกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ส่วนการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูในโรงเรียน ในการที่จะแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมประสิทธิภาพทางสังคม การเรียนการสอนให้ดีขึ้น และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรมีการวิจัย ความต้องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียน
- 2 ควรมีการวิจัย ความต้องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานห้องสมุดของโรงเรียน
- 3 ควรมีการวิจัย ความพึงพอใจของครูในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการของโรงเรียน
- 4 ควรมีการวิจัย ความพึงพอใจของครูในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานวิชาการของโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กนิษฐา โชติปัทมพันธ์. (2542). การบริหารงานของโรงเรียนเสนาณรงค์ กรมแพทย์ทหารบก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรเลิศ โพธิ์นอก. (2542). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางวิชาการ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธวัชชัย ธนศสกุล. (2545). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประภาพร ศรีสถิตธรรม. (2543). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณีของชุมชนในเขตเทศบาลนคร จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปานจิต เอี่ยมเจริญ. (2546). การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนคันทนาวิทยาลัย สำนักงานเขตคันทนาวิทยาลัย. ภาควิชาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาสถาบันราชภัฏพระนคร.
- ศิริจันทร์รัตน์ ทองปาน. (2544). รูปแบบและบทบาทการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์ของผู้ปกครองศึกษาเฉพาะกรณีผู้ปกครองที่เป็นกรรมการโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศึกษาธิการ ,กระทรวง. (2543). แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กองนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ศุภมาศ การะเกตุ. (2545). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประจำโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก. เอกสารวิชาการ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.
- สุวิมล แม้นจรรย์ (2552)การจัดการการตลาด กรุงเทพฯเอช เอ็น กรุ๊ป :
- สำเนา เลียบมา. (2544). ความพร้อมต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ. (2544). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการศึกษ.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540) แนวทางการใช้ชุมชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. สารนิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Brow,W.B.and D.J.Moberg. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York:John Wiley & Sons, Inc.
- Delbecq,A.L. and H.V.Andrew. (1971). *A Group Process Model for Problem Identification and Program Planning*. Applied Behavioral Sciences. 461 – 492.
- Gustavo,wiles-chaux. (1992). *The Meaning of Partipation*. In Brand, Peter Charles. (ed.)
- Marcoline,Joseph F. (September 1990). “A survey of Shared Decision-making in Pennsylvania :Comparing Teacher” *Dissertation Abstracts International*.51 (3):701 A.
- Vroom, V.H. and P.W.Yetton. (1973). *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh : University of Pittsburgh Press.
- Whang In-Joung.(1981). *Manager of Rural change in Korea* : The Samuel Umdong Seoul: Seoul National Univercity.

การจัดการระบบสารสนเทศในงานด้านทรัพยากรมนุษย์

อ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ*

รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์**

บทคัดย่อ

ปัจจุบันโลกเราได้ก้าวสู่ยุคแห่งสารสนเทศ ผู้บริหารองค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กร มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสารสนเทศทางการตลาด สารสนเทศทางการบัญชี และสารสนเทศ ทางทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร การท่ามกลางสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินการใด ๆ ขององค์กร จะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ต่างๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อให้องค์กร สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

การจัดทำสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจจัดทำโดยเป็นระบบเอกสารที่จัดเข้าแฟ้มตามหมวดหมู่ของแต่ละเรื่อง หรือใช้การป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบซอฟต์แวร์ของคอมพิวเตอร์ที่จัดทำขึ้น หรือซื้อจากบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ดังกล่าว หลักการทั่วไปการจัดการสารสนเทศประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ระบบให้เป็นปัจจุบัน ขั้นตอนที่ 2 การจัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่างๆ เพื่อเชื่อมข้อมูลเข้าหากัน ขั้นตอนที่ 3 การจัดวางระบบที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับฝ่ายอื่นๆ ขั้นตอนที่ 4 การจัดเก็บหรือการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ และ ขั้นตอนที่ 5 การนำข้อมูลออกมาใช้ และการบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศ

บทความวิชาการ

* อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

ระบบสารสนเทศเป็นข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลข้อมูล ทำให้สามารถแปลผลสิ่งที่ต้องการรู้ ออกมาได้ ซึ่งระบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นระบบที่ใช้ในการจัดเก็บวิเคราะห์เรียกใช้ และการแจกจ่าย ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร สารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ไม่ได้เป็นเพียงแค่คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ดังนั้นระบบสารสนเทศจะประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมสำเร็จรูป รวมถึง บุคคล แบบฟอร์ม นโยบาย กระบวนการ และข้อมูล ต่างๆ (Kavanagh, Thite & Johnson, 2012: 17)ระบบสารสนเทศนี้จะใช้สนับสนุนการทำงานภายใต้กิจกรรมด้านต่างๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การนำเสนอข้อมูลของลูกจ้าง การจัดเก็บข้อมูลของพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และจัดทำแผนเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะของพนักงานเป็นรายบุคคล เป็นต้น (Laudon & Laudon, 2007: 53)ระบบสารสนเทศถูกออกแบบเพื่อใช้สนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ
 2. การพัฒนาลูกจ้างให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
 3. การควบคุมนโยบายตลอดจนการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ
- นอกจากการสนับสนุนงานทั้ง 3 ข้อ ข้างต้น ยังรวมถึง การจัดเก็บข้อมูลลูกจ้าง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน การวิเคราะห์งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้าง และประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ผลประโยชน์ของลูกจ้าง รายบุคคล การฝึกอบรมและพัฒนาการจัดการด้านสุขภาพตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน (O' Brien, 2004: 242)

สรุปได้ว่า ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) หมายถึงระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ที่ถูกพัฒนาเพื่อให้การสนับสนุนการดำเนินงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผน การออกแบบงาน การจ้างงาน การพัฒนา

และค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งจะมีส่วนทำให้สามารถตัดสินใจขององค์กรตลอดจนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

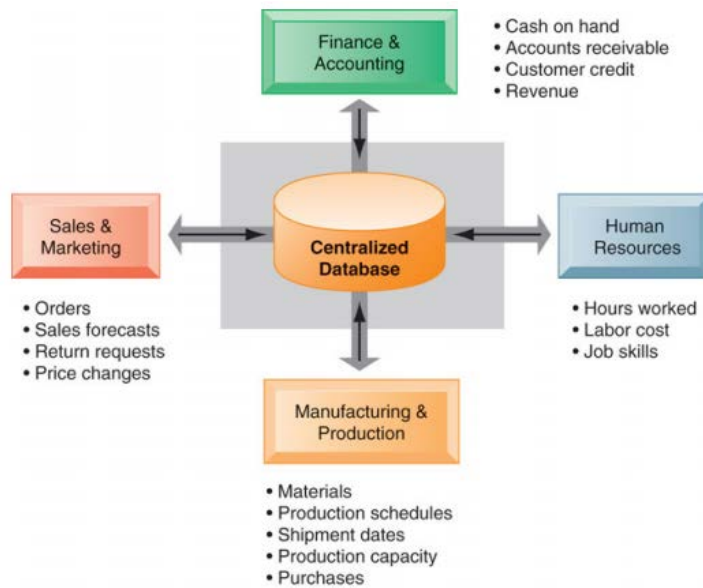
การออกแบบระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรได้ข้อมูลในการป้อนลงในระบบสารสนเทศที่ถูกออกแบบให้สามารถจัดหาข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะข้อมูลที่สำคัญมีดังนี้ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2557: 25)

1. **ทันเวลา (Timely)** ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการด้วยสารสนเทศที่ทันเวลาและทันสมัย (Up-to-date Information) ข้อมูลควรตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นข้อมูลที่ได้มาต้องเป็นปัจจุบันเสมอเมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลง
2. **ความถูกต้อง (Accurate)** ผู้บริหารจะต้องมั่นใจในความถูกต้องของข้อมูลที่มา และต้องเป็นข้อมูลสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ
3. **สั้น/กะทัดรัด (Concise)** ผู้บริหารต้องการข้อมูลที่สั้นแต่ได้ใจความสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้ง่าย ไม่ต้องเสียเวลาสรุปข้อมูลอีกครั้ง
4. **ตรงประเด็น (Relevant)** ผู้บริหารควรมีข้อมูลสารสนเทศต้องสอดคล้องหรือตรงต่อความต้องการใช้งานของผู้ใช้งานในทุกๆ กลุ่ม สารสนเทศควรเป็นข้อมูลเฉพาะที่ต้องการใช้ในแต่ละสถานการณ์เท่านั้น
5. **ครบถ้วนสมบูรณ์ (Complete)** ผู้บริหารควรได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนครอบคลุมสาระสำคัญ ที่จำเป็นจะช่วยในการวางแผน การตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน แต่ถ้าได้ข้อมูลเพียงบางส่วนที่อาจทำให้การตัดสินใจเกิดความผิดพลาด

ข้อมูลที่น่ามาใช้ในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

ข้อมูลในระบบสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรรูปภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานขององค์กรที่มีระบบฐานข้อมูลกลางที่ช่วยให้ข้อมูลที่จะใช้ร่วมกัน ในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น ฝ่ายบัญชี และการเงิน ฝ่ายขายและการตลาด ฝ่ายผลิตและ

การดำเนินการ และ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศนั้นทำให้ข้อมูลขององค์กร ที่มีอยู่สำหรับใช้งานในการตัดสินใจหรือวิเคราะห์ข้อมูล เกือบทั้งหมดสามารถ สนับสนุน การดำเนินการ กิจกรรมทางธุรกิจภายในขององค์กร เมื่อมี ฝ่ายใดป้อนข้อมูล ขึ้นมาใหม่ จะทำให้ ข้อมูลที่ถูกสร้างขึ้นมา สามารถ ใช้ได้ทันทีกับกระบวนการทางธุรกิจอื่น ๆ



ภาพที่ 1 การทำงานของข้อมูลสารสนเทศในระบบองค์กร
ที่มา: Laudon & Laudon, 2012: 338

การป้อนข้อมูลเข้าสู่ทะเบียนประวัติในสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควรมีข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งสามารถเชื่อมโยง และนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานต่างๆ (สมชาย หิรัญภิตติ, 2557: 25-27) ได้แก่

1. **ประวัติส่วนตัว** เช่น ชื่อจริง นามสกุล ที่อยู่ เพศ วันเกิด สัญชาติ อายุ ส่วนสูง น้ำหนัก เลขบัตรประจำตัวประชาชน เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร สถานภาพสมรส ศาสนา ประวัติสุขภาพ โทรศัพท์ติดต่อ สถานะทางการทหาร กลุ่มเลือด ชื่อบิดา-มารดา ชื่อคู่สมรส อาชีพคู่สมรส จำนวนบุตร รายชื่อผู้ค้าประกัน ความสนใจในงาน

2. **ประวัติการศึกษา และการฝึกอบรม** เช่น ระดับการศึกษา ปีที่เข้าศึกษา ปีที่จบการศึกษา ชื่อสถานศึกษา สถานที่ตั้ง วุฒิการศึกษาที่ได้รับ ประวัติการฝึกอบรมทุนสนับสนุนการศึกษา โปรแกรมการศึกษาอื่นๆ

3. **ข้อมูลทักษะและประสบการณ์** เช่นขอบเขตงาน ตำแหน่งที่เคยทำ ช่วงเวลาของการทำงาน หนังสือรับรองการผ่านงาน เหตุผลการลาออก ความรับผิดชอบในการบังคับบัญชา

4. **การจ้างงาน** เช่น วันเริ่มเข้าทำงาน รหัสตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับเงินเดือน รายงานโดยตรงต่อใคร ผลของการทดลองงาน หมายเลขบัตรประกันสังคม ชื่อหน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ การขาดงาน ประวัติการลา (ได้แก่ ลากิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน)

5. **ข้อมูลเพิ่มเติม**เช่น ประวัติความดีความชอบ แผนความก้าวหน้าในงานอาชีพ ข้อมูลการรักษาพยาบาลโรคอันตราย สิทธิด้านผลประโยชน์ ข้อมูลด้านอุบัติเหตุ สิทธิด้านที่อยู่อาศัย ด้านการเดินทาง ประวัติการลงโทษ อายุงาน วันครบเกษียณอายุ สแกนรูปภาพพนักงาน

ตัวอย่างข้อมูลที่พบอยู่บนฐานข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตัวอย่างข้อมูลทรัพยากรมนุษย์	
รหัสพนักงาน (Employee ID)	รหัสตำแหน่งงาน/ตำแหน่งงาน (Job Code/Title)
ชื่อจริง (First name)	ประเภทอัตราค่าจ้าง (Pay Rate Type)
นามสกุล (Last name)	วันที่อัตราเริ่มผล (Rate Effective Date)
ที่อยู่ (Address)	เงินเดือน (Salary)
รหัสไปรษณีย์ (Zip Code)	โบนัส (Bonuses)
หมายเลขโทรศัพท์บ้าน (Home Phone Number)	สถานะ (Status)
เพศ (Gender)	ประจำ/ชั่วคราว (full-time/part-time)
รหัสสัญชาติ (Ethnic Code)	สถานะสัญญาจ้าง (Contract Employee Status)
วันเกิด (Birth Date)	แผนก (Department)
สถานะทางการทหาร (Veteran Status)	ข้อมูลสำนักงาน (Office Information)
วันหมดอายุของวีซ่า (Visa Expiration Date)	ผู้จัดการ (Manager)
สถานะการศึกษา (Education)	ฝ่าย/สถานที่ตั้ง (Division/Location)
งานที่ผ่านมา (Past Employment)	ทรัพย์สินของบริษัท (Company Property)
ทักษะ (Skill)	เบอร์ติดต่อฉุกเฉิน (Emergency Contract)
การฝึกอบรม/ใบรับรอง (Training/Certification)	เวลาปิดยอดคงค้าง (Time-off Accruals)
จัดอันดับผลการดำเนินงาน (Performance Rating)	สิทธิประโยชน์ (Benefits)
จ้างวันที่ (Hire Date)	บาดเจ็บจากการทำงาน (Work-Related Injuries)
เหตุผลในการเลิกจ้าง (Termination Reason)	ความพิการ (Disability)
วันที่มีการว่าจ้าง (Rehire Date as Applicable)	

ที่มา: ปรับปรุงจาก Kavanagh, Thite& Johnson (2012: 52)

จากตัวอย่างข้อมูลแสดงให้เห็นว่าข้อมูลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติของพนักงานที่มีความครอบคลุม เช่น ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ การศึกษา ทักษะ การจ้างงาน เป็นต้น ที่จะให้การสืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูล ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องการความครอบคลุมและมีความซับซ้อนมากขึ้น ในการบูรณาการข้อมูล ที่ซับซ้อน ทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น เวลาที่ใช้ในการสรรหา ค่าใช้จ่ายผู้ทำการคัดเลือกคิดเป็นรายชั่วโมง เป็นต้น รวมถึงฝ่ายต่างๆ ในระบบธุรกิจสามารถ ใช้ ข้อมูล ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ในงานของฝ่ายที่ต้องการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เช่น ฝ่ายบัญชี/การเงิน ฝ่ายขาย เป็นต้น ถ้าการจัดทำสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปอย่างครบถ้วนจะสามารถช่วยทำให้เกิดความถูกต้องในกระบวนการตัดสินใจ และสามารถพยากรณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานธุรกิจได้

รูปแบบของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น และยังทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ องค์กรในยุคการทำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์จะแตกต่างจากอดีตที่มีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สนับสนุนให้กลยุทธ์ดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรูปแบบของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

การที่องค์กรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวไว้ล่วงหน้าได้อย่างชัดเจน เพื่อผลักดันองค์กรให้บรรลุตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จะมีการกำหนดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มาใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศเป็นสื่อกลางสำหรับการเพิ่มศักยภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จนเป็นผลที่ช่วยองค์กรสามารถสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากภาพที่ 2 รูปแบบของระบบองค์กร ที่มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เป็นศูนย์กลาง จะมีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมขององค์กร หรือ สภาพแวดล้อมภายในประเทศ (National culture environment) องค์กรจะต้องพิจารณาถึงโอกาสและข้อจำกัดที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น กฎระเบียบของรัฐบาล (Government regulation) ความกังวล ทาง สังคม (Societal concerns) ตลาดแรงงาน (Labour market) เทคโนโลยี (Technology) และการแข่งขัน (Competition) และสภาพแวดล้อมภายใน ที่มาจากการวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM Research) เช่น วัฒนธรรมขององค์กร การ พิจารณาถึงจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว พิจารณาประเมินทางเลือก กลยุทธ์ต่างๆ และการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน

2. ระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management System) เป็นวิธีการเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์กรจะทำให้องค์กรสามารถกำหนดแผนทางธุรกิจ และเป้าหมายทางธุรกิจที่เหมาะสมได้ การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจจะเริ่มจากกลยุทธ์ระดับขององค์กร (Cooperate level strategy) เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะทั้งหมดและจุดมุ่งหมายขององค์กร ประกอบด้วย การลงทุน การดำเนินการ การพัฒนาปรับปรุงองค์กร จนมาถึงกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business level strategy) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามหาวิธีการแข่งขันในแต่ละองค์กรที่พยายามจะสร้างสิ่งต่างๆ ให้ ตอบสนองต่อเป้าหมายที่องค์กรวางเอาไว้ และกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function level strategy) ที่จะนำการดำเนินงานในด้านต่างๆ ไปดำเนินการให้สอดคล้องกัน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resources Management) เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ระดับหน้าที่

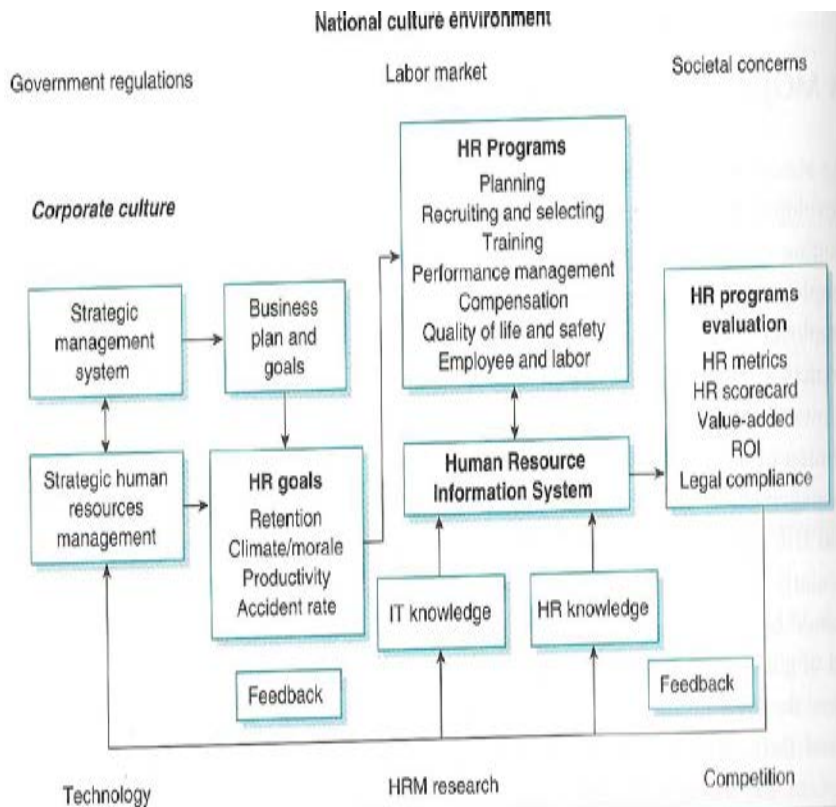
3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resources Management) ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดเป้าหมายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR Goals)

ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การคงอยู่ของพนักงาน (Retention) บรรยากาศในการทำงาน และขวัญกำลังใจ (Climate/morale) การเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) และอัตราการเกิดอุบัติเหตุ (Accident rate) เมื่อกำหนดเป้าหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แล้วจะมีการกำหนดกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Programs)

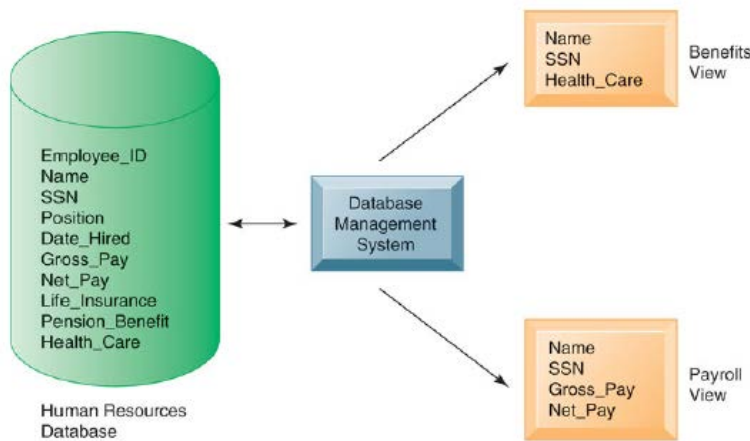
4. กิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR Programs) จะมีกิจกรรมหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Planning) การสรรหาและการคัดเลือก (Recruiting and Selecting) การฝึกอบรม (Training) การประเมินผลการทำงาน (Performance Management) ค่าตอบแทน (Compensation) คุณภาพชีวิตและความปลอดภัย (Quality of life and Safty) พนักงานและแรงงาน (Employee and Labour) โดยการทำงานนี้จะมีสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System) เข้ามาช่วยในการดำเนินกิจกรรมในเรื่องความรู้ด้านไอที (IT Knowledge) และ ความรู้ ด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Knowledge)

5. สารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System) จะช่วยในการดำเนินกิจกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ เป็นไปด้วยความคล่องตัว ส่งผลให้ผลการดำเนินกิจกรรมต่างเป็นไปอย่างรวดเร็ว

6. การประเมินผลกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource program evaluation) เป็นการวัดผลการดำเนินกิจกรรมทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป้าหมายขององค์กรด้วย มีการประเมินผล คือ ตัวชี้วัด ด้าน ทรัพยากรมนุษย์ (HR Metric) วิธีการใช้ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน (Key Performance Indicator: KPI) การวัดเชิงดุลยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) มูลค่าเพิ่ม (Value-added) ผลตอบแทนการลงทุน (ROI) และการปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal compliance) เมื่อทราบผลการดำเนินกิจกรรมจะนำไปสู่ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในครั้งต่อไป



ภาพที่ 2 รูปแบบของระบบองค์การที่มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) เป็นศูนย์กลาง
ที่มา: Kavanagh, Thite & Johnson (2012: 24)



ภาพที่ 3 ฐานข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ในหลายมุมมอง
ที่มา: Laudon & Laudon, 2012: 213

ประเภทของระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเดี่ยวมีหลายมุมมองของข้อมูล ขึ้นอยู่กับความต้องการข้อมูลของผู้ใช้ รูปภาพที่ 3 แสดงนี้มีสี่มุมมองของฐานข้อมูลสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้ใช้

ข้อมูลได้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ตามความจำเป็นของผู้ใช้ ตัวอย่างเช่นสำหรับฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์แผนก ผลประโยชน์ ตอบแทน จะต้องมี ข้อมูลที่ประกอบด้วยชื่อพนักงานหมายเลขประกันสังคมและประกันสุขภาพ เป็นต้น และ แผนกเงินเดือนอาจ

ต้องการข้อมูลจะต้องมี ข้อมูล ที่ประกอบด้วยชื่อ พนักงานหมายเลขประกันสังคม เงินเดือน และ รายจ่ายสุทธิ ข้อมูลสำหรับทุกมุมมองเหล่านี้จะถูกเก็บ ไว้ในฐานข้อมูลเดียวที่สามารถจัดการได้ง่ายขึ้น

จากการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การออกแบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะ เชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ทั้งโครงสร้างใหญ่ขององค์กร และระบบงานย่อยในงานทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกัน ซึ่งระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์สามารถ จำแนกออกได้ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2557: 38-44 ; สุรพล พรหมมาพันธ์, 2556: 213) ดังนี้

1. ระบบโครงสร้างองค์กร (Organization Charts)เป็นระบบส่วนกลางที่ต้องออกแบบให้เชื่อมโยง ต่อระบบต่างๆ ภายในองค์กร เช่น สายการบังคับบัญชาว่ามีกี่ระดับ กี่ตำแหน่ง มีคำบรรยายลักษณะงาน และระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเอาไว้ โครงสร้าง โดยรวมมีสาขา ฝ่าย แผนก และกลุ่มเท่าไร สิ่งต่างๆ ข้อมูลที่กำหนดขึ้นจะถูกกำหนดเป็นรหัสตัวเลข เพื่อ ความสะดวกในการบันทึกข้อมูลและสืบค้นข้อมูล ทำ ให้ง่ายต่อการตรวจสอบ เช่นรหัสสาขา รหัสตำแหน่ง รหัสกลุ่ม รหัสสารลา รหัสรายได้ เป็นต้น

2. ระบบการวางแผนอัตราากำลัง (Human Resource Planning System)เป็นระบบที่ทำหน้าที่ ประมวลผลข้อมูลของหน่วยงานว่ามีอัตรากำลังเท่าใด หรืออัตราการลาออกของพนักงาน ทำให้ทราบถึงความ ต้องการอัตรากำลังขององค์กร โดยระบบสามารถ พยากรณ์ความต้องการอัตรากำลังที่จะเกิดขึ้นใน อนาคตได้ ระบบจะระบุถึงลักษณะงาน ขั้นตอนการ ทำงาน และจำนวนพนักงานที่ต้องการ

3. ระบบการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection System)เป็น กระบวนการเก็บรวบรวมรายละเอียดของผู้สมัครงาน เช่น ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา และ ความสามารถพิเศษ เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบ คุณสมบัติของผู้สมัครที่ตรงกับลักษณะของตำแหน่ง งานที่สรรหาอยู่ โดยระบบจะให้ผู้สมัครงานสามารถ

กรอกใบสมัครผ่านทาง Network หรือ Web page ของบริษัท เมื่อได้ข้อมูลของผู้สมัครงานมา โปรแกรม จะตรวจสอบและคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครที่ องค์กรต้องการ ระบบสามารถแจ้งผลเบื้องต้นแก่ ผู้สมัครเพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์งานในวัน เวลา และ สถานที่สัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ ผ่านทางจดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail)และ/หรือ ผ่านข้อความสั้น (SMS)

4. ระบบประวัติพนักงาน (Personal System) เป็นการจัดเก็บประวัติพนักงานพื้นฐาน อาจ มีการสแกนรูปของพนักงานไว้ ซึ่งข้อมูลที่ต้องนำมาใช้ ระบบจะมีการแยกข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็น ประวัติส่วนตัว คือ ข้อมูลส่วนตัว การศึกษา สุขภาพ การฝึกอบรม และรายได้ เป็นต้น และส่วนที่เป็น ประวัติการทำงาน ระบบสามารถบันทึกผลการ ปฏิบัติงานว่าดีเด่น กระทำผิดวินัย การพักงาน การ ลงโทษ และการลาออกที่เกิดขึ้น ที่จะเชื่อมโยงไปยัง สัญญาจ้างงานและสัญญาค่าประกัน

5. ระบบการจ่ายเงินเดือน (Payroll System) เป็นระบบที่รวบรวมการเบิกจ่าย ค่าตอบแทนมาไว้ในระบบ เช่น รายได้จากเงินเดือน และค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา คำนวนภาษีหักค่าลดหย่อน หรือหัก ณ ที่จ่าย และบันทึกข้อมูลรายจ่ายทุกรายการ โดยผ่านระบบธนาคารได้ รวมถึงระบบจะช่วยให้เห็น ถึงงบประมาณด้านบุคลากรโดยรวม เพื่อใช้ในการ วางแผนปรับเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือน และโบนัสแก่ พนักงาน

6. ระบบการบันทึกเวลาทำงาน (Time Attendance System)เป็นระบบที่ใช้ในการควบคุม เวลาในการทำงานของพนักงาน โดยจะทำการบันทึก ข้อมูลจากเครื่องรูดบัตรพนักงาน เครื่องสแกน ลายนิ้วมือ สแกนม่านตา หรือเครื่องในระบบแบบอื่นๆ แล้วระบบจะทำการบันทึกเวลาเข้า -ออกงาน การ ทำงานล่วงเวลา การลา และการขาดงาน ซึ่งผู้ใช้งาน จะสามารถเห็นถึงตารางเวลาในการทำงานของ พนักงาน เพื่อกำหนดรูปแบบตารางการทำงานที่

เหมาะสมได้ ระบบสามารถสรุปรายการเวลา
การทำงาน ประวัติการลาและการทำงานล่วงเวลาได้

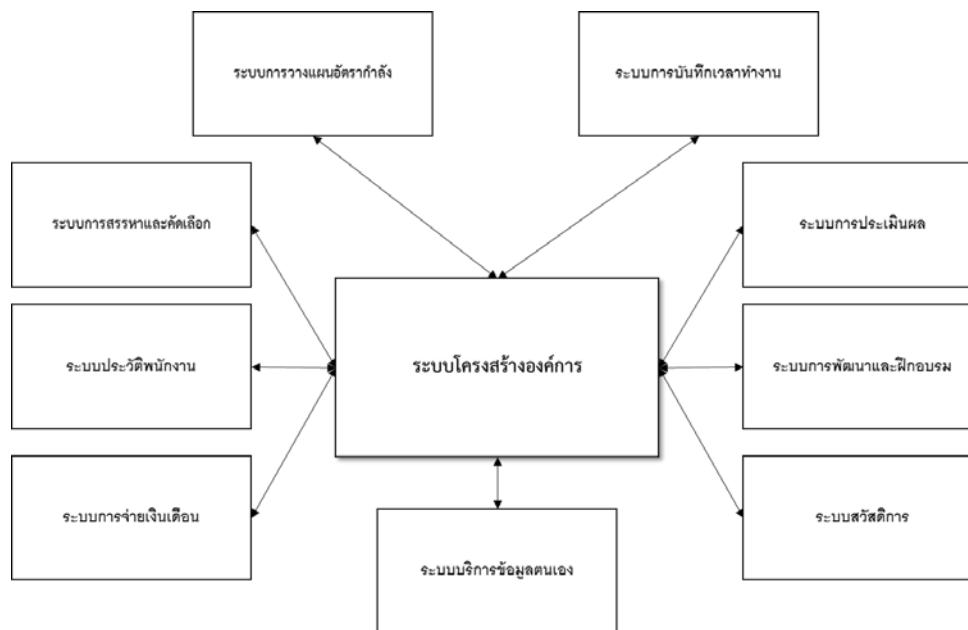
7. ระบบการประเมินผล (Appraisal System) เป็นระบบที่สามารถวัดค่าปริมาณงานที่
พนักงานปฏิบัติมาเป็นเปอร์เซ็นต์ในการทำงาน ระบบ
จะเรียงลำดับพนักงานในฝ่ายเดียวกันที่มีผลการ
ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด หรือกำหนดเป็นช่วงการประเมินผล
เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี ปานกลาง และควรปรับปรุง เพื่อ
นำข้อมูลมาใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อน
ตำแหน่งงาน เป็นต้น ผู้บริหารสามารถกำหนดช่วงเวลา
ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ตามที่
กำหนด เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น

8. ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม (Development and Training System) เป็น
ระบบใช้ในการพัฒนา และฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์
ทั้งหมดภายในองค์กร สามารถวางแผนฝึกอบรมใน
การพัฒนาความสามารถพนักงานให้เหมาะสมกับงาน
โดยระบบจะคัดเลือกพนักงานที่มีความจำเป็นต้องเข้า
ร่วมหลักสูตรการพัฒนาและการฝึกอบรมที่เหมาะสม
ซึ่งตัวพนักงานเองก็สามารถเข้าไปดูรายละเอียด
เกี่ยวกับหลักสูตรที่ตนเองสนใจ เช่น หัวข้อการ
ฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ คุณสมบัติ และตำแหน่ง
งานที่เหมาะสมกับหลักสูตร ผู้ใช้ระบบสามารถเรียกดู
รายงานพนักงานที่เข้าร่วมหลักสูตรย้อนหลัง การ
ประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร และระบบ
สามารถช่วยในการวางแผนจัดทำงบประมาณในแต่ละ
หลักสูตรได้ รวมถึงมีโปรแกรมในการช่วยในการเรียนรู้
และการฝึกอบรมผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ เช่นระบบ
E-Learning E-Training หรือ รูปแบบการเรียนการ
สอนทางไกลผ่านออนไลน์ (Massive Open Online
Course: MOOC) เพื่อเพิ่มทางเลือกและลดข้อจำกัด
ต่างๆ ให้แก่พนักงาน เช่น เรื่องเวลา สถานที่ และ
ค่าใช้จ่าย เป็นต้น

9. ระบบสวัสดิการ (Welfare System)เป็น
ระบบที่ช่วยในการวางแผนด้านผลประโยชน์ของ
พนักงานในการจ่ายค่าสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น
การกู้ยืมเงินค่าซื้อบ้าน / รถยนต์ ค่าเล่าเรียนบุตร
ค่ารักษาพยาบาล และการศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อเป็น
การอํารงรักษาพนักงานให้มีขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการจะบันทึกการขอรับ
สวัสดิการของพนักงาน แล้วมีการแจ้งผลการอนุมัติ / ไม่
อนุมัติตามคำขอใช้สวัสดิการ โดยระบบจะมีการ
เชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการเบิกจ่ายเงินผ่านระบบบัญชี
เงินเดือนพนักงานโดยตรง

10. ระบบบริการข้อมูลตนเอง (Employee Self-service System) เป็นระบบที่ช่วยให้พนักงาน
บันทึกข้อมูลและค้นหาข้อมูลต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะ
เป็นข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลเงินเดือน ค่าล่วงเวลา
บันทึกเวลาการปฏิบัติงาน การลา และการเบิก
สวัสดิการ พนักงานสามารถปรับปรุงข้อมูลส่วนตัวได้
ด้วยตนเองทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเป็นปัจจุบัน เพื่อให้
เกิดความสะดวกในการใช้ระบบบริการข้อมูล
ตนเองนั้นระบบจะดำเนินงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
หรือ Web ของบริษัท ดังนั้นผู้ใช้งานจะสามารถ
เรียกใช้การดำเนินงานของระบบนี้ได้ทุกที่ ทุกเวลา
รวมถึงระบบสามารถช่วยในการประมวลผลข้อมูล
ต่างๆ ได้ แต่ขึ้นอยู่กับความสำคัญของแต่ละตำแหน่ง
งาน เช่น ผู้บริหารสามารถเรียกดูผลการลาของ
พนักงานทุกคนเป็นตารางเปรียบเทียบได้ แต่ขณะที่
พนักงานสามารถเรียกดูข้อมูลการลาได้เพียงตัวของ
พนักงานเองเท่านั้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปความ
เชื่อมโยงระบบงานย่อยในงานทรัพยากรมนุษย์เข้า
ด้วยกันกับโครงสร้างหลักดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การเชื่อมโยงโครงสร้างขององค์กร และระบบงานย่อยในงานทรัพยากรมนุษย์

ข้อควรคำนึงและขั้นตอนการจัดทำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

ก่อนการดำเนินการจัดทำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสิ่งที่จะต้องพิจารณาข้อจำกัดต่างๆ ของสารสนเทศในการนำระบบมาใช้ ที่ต้องคำนึงถึงความพร้อมขององค์กรที่จะมีการพัฒนาระบบงานไปสู่ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการวางระบบสารสนเทศจะต้องมีความมั่นใจในระบบรักษาความปลอดภัยของสารสนเทศ เนื่องจากองค์กรต้องป้อนข้อมูลที่สำคัญขององค์กรใส่ลงไปในระบบ เช่นระบบบัญชี/การเงิน การตลาด เป็นต้น ดังนั้นข้อควรคำนึงในการจัดทำสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์มี ดังนี้ (Kavanagh, Thite& Johnson,2012: 19)

1. ความพร้อมขององค์กรที่จะพัฒนาไปสู่งานที่ใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์องค์กรควรมีขนาดใหญ่ หรือกำลังเติบโตที่รวดเร็วทำให้เห็นถึงการจะใช้สารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยจัดระบบขององค์กรที่มีปริมาณงานมากและซับซ้อนจนทำให้การใช้งานจากสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ถ้างานขององค์กรไม่มากและไม่ซับซ้อนทำให้การจัดทำสารสนเทศนั้นไม่ได้ช่วยในการทำงานมากเท่าที่ควรจึงไม่คุ้มค่าใน การ

ลงทุนเปลี่ยนแปลงระบบ รวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงที่จะคอยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นจากนโยบาย การอนุมัติงบประมาณ การให้เวลาพัฒนาระบบ และผู้ที่จัดทำข้อมูลสารสนเทศ หรือจะใช้วิธีการซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมกับองค์กร และเมื่อมีการดำเนินการจัดทำระบบแล้วจะต้องพัฒนาผู้ใช้งานสารสนเทศทุกคนให้มีความสามารถในการใช้สารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลต่างๆ จากการใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ระบบสารสนเทศจะมีข้อมูลในทุกเรื่องในการดำเนินการขององค์กร รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งจะต้องเป็นความลับและต้องมีความปลอดภัย โดยเฉพาะบุคคลที่มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงข้อมูลภายในสารสนเทศได้ บุคคลดังกล่าวอาจมีการเปิดดูข้อมูลสำคัญของผู้อื่น หรือมีการแก้ไขข้อมูลหรือทำลายข้อมูลเพื่อผลประโยชน์ของตนทำให้เกิดปัญหาที่องค์กรอย่างมาก เพราะข้อมูลสารสนเทศจะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นความลับของพนักงานในองค์กร เช่น ข้อมูลเงินเดือน

การเลื่อนชั้น สิทธิประโยชน์ เป็นต้น ดังนั้นการปลูกฝังจิตสำนึกในความรับผิดชอบและมีจริยธรรมในการใส่ข้อมูลของตัวบุคคลจึงสำคัญ อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือการใช้สารสนเทศทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องเชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต ทำให้โอกาสที่จะได้รับไวรัสคอมพิวเตอร์มาสู่ระบบสารสนเทศมีบ่อยครั้ง ถ้าระบบได้รับไวรัสคอมพิวเตอร์อาจจะทำให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อน ข้อมูลถูกซ่อนหรือย้ายที่ บางไวรัสมีความรุนแรงขนาดทำลายสารสนเทศทั้งหมด ดังนั้นการใช้งานจะต้องมีโปรแกรมป้องกันไวรัส คอมพิวเตอร์ที่มีคุณภาพ เพื่อป้องกันเหตุต่างๆ จากไวรัสคอมพิวเตอร์

3. ต้นทุนการจัดทำระบบและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ในการวางระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศหรือชื่อโปรแกรมสำเร็จรูปนั้นมีค่าใช้จ่ายสูงทำให้องค์กรควรพิจารณาให้รอบคอบในการตัดสินใจเพราะส่งผลต่อกำไรขององค์กร แล้วยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับสารสนเทศ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการป้อนข้อมูล ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาระบบ ค่าใช้จ่ายในการซื้อเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การกำหนดการสื่อสารข้อมูลจากระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ไปสู่หน่วยงานอื่นๆ ในการดำเนินงานในหน่วยงานธุรกิจนั้นควรจะต้องมีความต้องการในการใช้ข้อมูลข้ามหน่วยงานปริมาณที่มาก ซึ่งข้อมูลที่ต่างๆ จะนำมาใช้ในการดำเนินงานหรือตัดสินใจของหน่วยงานที่ต้องการใช้ข้อมูล ในการเชื่อมโยงสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยทำให้การได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการมีความสะดวกและรวดเร็ว เนื่องจากทุกหน่วยงานจะสามารถเข้าไปสืบค้นข้อมูลที่ต้องการผ่านระบบสารสนเทศได้ทันที และเป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันที่สุด

5. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับคู่แข่งปัจจุบันองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งทางธุรกิจได้จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพโดย

การนำสารสนเทศมาใช้ ทำให้ทราบถึงความสามารถของพนักงาน ต้นทุนในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และข้อมูลจากการใช้สารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะได้ข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้อง แม่นยำ องค์กรจึงสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมได้ดีกว่าคู่แข่งอื่นที่ไม่ได้นำระบบสารสนเทศมาใช้

6. แนวทางของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ในการจัดการสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ทางหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีแนวทางเช่นเดียวกับองค์การที่กำหนดมาในรูปของ วิสัยทัศน์ โครงสร้าง และกลยุทธ์ที่องค์การกำหนดขึ้นมา ซึ่งหน่วยงานจะเป็นผู้ที่ทำให้กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงจากระบบการทำงานเดิมไปสู่ระบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ รวมถึงต้องมีการผลักดันบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาระบบสารสนเทศให้แล้วเสร็จ และหาวิธีในการฝึกอบรมพนักงานทั่วไปให้สามารถใช้งานในสารสนเทศนี้ได้

ขั้นตอนการจัดทำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

การจัดทำสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจจัดทำโดยเป็นระบบเอกสารที่จัดเข้าแฟ้มตามหมวดหมู่ของแต่ละเรื่อง หรือใช้การป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบซอฟต์แวร์ของคอมพิวเตอร์ที่จัดทำขึ้น หรือซื้อจากบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์ดังกล่าว หลักการทั่วไปในการจัดทำสารสนเทศประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2557: 32)

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ระบบให้เป็นปัจจุบัน ข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์จะเป็นข้อมูลจากกิจกรรมต่างๆ ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาและการฝึกอบรม ค่าจ้าง และสวัสดิการ เป็นต้น การศึกษาข้อมูลเพื่อเป็นฐานข้อมูล (Data base) ที่จะประกอบกันจนเป็นส่วนหนึ่งของระบบ (Sub-system) ในระบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ 2 การจัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่างๆ เพื่อเชื่อมข้อมูลเข้าหากัน ข้อมูลต่างๆ ที่

นำมาจะจัดทำเป็นแฟ้มข้อมูล ในแต่ละเรื่องจนเป็นไอคอน โดยผู้ที่ดำเนินการเขียนโปรแกรมจะเชื่อมโยงแฟ้มข้อมูลแต่ละเรื่องเข้าสู่ระบบเดียวกัน เมื่อป้อนข้อมูลแต่ละเรื่องระบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการประมวลผลและแสดงออกมา ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้โดยตรง รวมถึงการดำเนินงานในด้านอื่นๆ ดังรูปภาพที่ 15.5

ขั้นตอนที่ 3 การจัดวางระบบที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับฝ่ายอื่นๆ งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีส่วนที่สัมพันธ์กับงานอื่นๆ ภายในองค์กรทั้งงานด้านบัญชี/การเงิน การตลาด และการผลิต เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารทุกระดับสามารถนำระบบไปใช้ได้ รวมถึงตัวพนักงานเองด้วย

ขั้นตอนที่ 4 การจัดเก็บหรือการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ การป้อนข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศจัดแบ่งตามลักษณะต่างๆ ดังนี้

1.1 แผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เช่น วัตถุประสงค์ และนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.2 ข้อมูลบุคลากร เช่น ทักษะในการทำงาน ความรู้ การฝึกอบรม และประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 ระบบประมวลผลรายการ ได้แก่ ข้อมูลเงินเดือน ค่าประกันสุขภาพ และเงินสวัสดิการต่างๆ หรือเป็นข้อมูลจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ข้อมูลคำสั่งซื้อ

1.4 แหล่งข้อมูลภายนอก ได้แก่ ข้อมูลเงินเดือนขององค์กรอื่น สถิติการว่างงาน ข้อกำหนดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น โดยองค์กรสามารถได้ข้อมูลมาจากอินเทอร์เน็ต หรือการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ 5 การนำข้อมูลออกมาใช้ และการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ การนำข้อมูลออกมาใช้จากระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์สามารถแสดงผลในลักษณะต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลในรูปแบบของตัวเลขและกราฟ ข้อมูลในลักษณะของแบบฟอร์ม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- สมชาย หิรัญกิตติ. (2557). **การจัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 15.นันทบุรี :** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Kavanagh J. M., Thite M. and Johnson D. R. (2012). **Human Resource Information Systems. 2^{sd}** Ed. United States of America: Thousand Oaks: SAGE.
- Laudon K. C. and Laudon J. P. (2007). **Management information System: Managing the digital firm. 10th** Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- O'Brin J. A. (2004). **Introduction to Information System: Essentials for the Internet work enterprise.** Boston: McGraw-Hill.

ภาวะผู้นำของผู้นำในการนำองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรม

ชมสุภัค ครุฑทกะ*

บทคัดย่อ

ปัจจุบันนโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง โดยให้นโยบายประเทศไทย 4.0 หมายความว่า องค์กรภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้เกิด เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) ผู้นำองค์กรจึงต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการผลิตและบริการ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ซึ่งความท้าทายคือ ความรวดเร็วกว่าคู่แข่ง มีการตอบสนองนวัตกรรมใหม่ ๆ คำนึงถึงคุณภาพมีจิตสำนึกในการส่งมอบสินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าได้อย่างทั่วถึง สร้างมูลค่าให้กับพนักงานในองค์กร

ผู้นำในฐานะผู้บริหารระดับสูงมีส่วนในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรนวัตกรรมได้ องค์กรต้องเตรียมความพร้อมเพื่อจัดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปใหม่ ประกอบด้วย 3 กลุ่มใหญ่ คือ (1) การเปลี่ยนแปลงทางการจัดการ (2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และ (3) การเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทำงาน

ดังนั้นผู้นำจึง นำเอาหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมมาสร้างเป็นเครื่องมือในการบริหาร องค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพประกอบด้วย (1) การออกแบบการปฏิบัติงานใหม่ (2) การเปลี่ยนโครงสร้าง องค์กร (3) การวางแผนกลยุทธ์ (4) การรีเอนจิเนียริงองค์กร (5) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างแผนยุทธศาสตร์ และ (6) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบบริการ

บทความวิชาการ

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

นโยบายภาครัฐในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง โดยให้นโยบายประเทศไทย 4.0 หมายความว่า องค์กรภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้เกิด เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) ที่ให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลง 3 มิติ ได้แก่ (1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” (2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น High Value Services และบริหารจัดการคนให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ (กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)จากนโยบายดังกล่าวส่งผลต่อผู้นำองค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่ต้องนำองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรนวัตกรรม เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และในศตวรรษที่ 21 ที่ท้าทายการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการแข่งขัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงราคา 1 การลดต้นทุนการผลิต การต่อรองของผู้จำหน่ายปัจจัยการผลิต การเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภค โดยเฉพาะการเปลี่ยนประชากรผู้สูงอายุ ส่งผลต่อความต้องการสินค้าอุปโภค และบริโภคหรือบริการมากขึ้น และการเปลี่ยนที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 คือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการผลิต ทั้งการให้บริการ และการพัฒนาสินค้าใหม่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำองค์กรจึงต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการผลิตและบริการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรใน ยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งความท้าทายคือ ความรวดเร็วกว่าคู่แข่ง มีการตอบสนองนวัตกรรมใหม่ ๆ คำนึงถึงคุณภาพมีจิตสำนึกในการส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าได้อย่างทั่วถึง สร้างมูลค่าให้กับพนักงานในองค์กร (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2556, 29-31)

ภาวะผู้นำของผู้นำในการนำองค์กร

ผู้นำมีความสำคัญในการนำองค์กรโดยกำหนดทิศทางหรือนำองค์กรจากการทบทวนและ

พัฒนาวิสัยทัศน์ให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งผู้นำจะต้องมีความสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และสื่อสารวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ปฏิบัติในองค์กรได้อย่างเข้าใจ ดังนั้นผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อผู้อื่นและต้องสามารถใช้ศิลปะจูงใจผู้อื่นให้คิดตามหรือปฏิบัติตามได้ โดยใช้ภาวะผู้นำ (Robbins & Judge, 2009, p. 419)

ภาวะผู้นำคืออะไร

ผู้นำจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาวะผู้นำจึงจำเป็นสำหรับผู้นำ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

Robbins & Judge (2009, p. 419) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้นำ คือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ Hit, Miller and Colella (2011, p.268) ที่ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการเตรียมทิศทางและชี้นำบุคคลและกลุ่มให้สำเร็จตามเป้าหมายในขณะที่ Kreitner and Kinicki (2010, p. 446) ได้ให้คำจำกัดความภาวะผู้นำว่า คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในสถานการณ์ต่าง ๆ สำหรับ ฌ็อง-ฌัก อ็องรี และฌ็อง-ฌัก อ็องรี (2549, 156-157) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่น หรือผู้ตาม เพื่อให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของภาวะผู้นำ ได้ 3 ประการคือ (1) ความเป็นผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติตามตามความต้องการของผู้นำ ดังนั้นถ้าปราศจากผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณสมบัติความเป็นผู้นำก็ไม่มี ความหมาย (2) กระบวนการของความเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรร และการใช้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม และ (3) ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ตาม การมีอำนาจในการสั่งการให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ ที่สามารถทำให้การดำเนินงานถึงเป้าหมายที่ต้องการ โดยสรุป ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

บทบาทผู้นำในการนำองค์กร

การนำองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กร เนื่องจากการนำองค์กรประกอบด้วย การกำหนดทิศทางขององค์กร และการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ซึ่งส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อการนำองค์กรใน 4 บทบาท ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, 12)

1. บทบาทในการชี้แนะ (path finding) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์
2. บทบาทในการสร้างความสอดคล้องไปในทางเดียวกัน (Aligning) การคิดค้นระบบงานและเทคนิคบริหารเพื่อใช้ในปฏิบัติงานมุ่งวิสัยทัศน์
3. บทบาทในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) การสร้างเงื่อนไขเพื่อผลักดันให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
4. บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) ทั้งหลักการในการทำงานและการประพฤติตนเพื่อสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรใช้เป็นแบบอย่าง

จากบทบาทดังกล่าวผู้นำในองค์กรจะนำมาใช้ในการนำองค์กร หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กร ประกอบด้วย การกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ แก่งองค์กร พร้อมทั้งระบุผลลัพธ์สุดท้ายและกลยุทธ์ที่จะมุ่งไปสู่ ดำเนินการสื่อสารทิศทางไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความร่วมมือ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีการกำกับดูแลตนเองที่ดี ในด้านการเงินเป็นการรับผิดชอบต่อองค์กรและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านปฏิบัติงาน เป็นความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และด้านปกป้องผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้น บทบาทของผู้นำจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี โดยจัดทำข้อกำหนดด้านจริยธรรม และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รวมทั้งผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างทั้งคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้บทบาทผู้นำที่สำคัญอีกเรื่องคือ การทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร โดย

พิจารณาความก้าวหน้าของผลดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินการของแผนงานและโครงการ มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการติดตามผลการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาได้และมีการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการจัดลำดับความสำคัญและปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, หน้า 13-26)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

จากการศึกษาของ Hit, Miller and Colella (2011, p. 269) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำในการเตรียมเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. พลังการขับเคลื่อน (drive) ผู้นำจะต้องมีพลังความพยายามในการปฏิบัติในระยะเวลาที่ถูกกดดัน พลังของผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์
2. ภาวะผู้นำจูงใจ (Leadership motivation) ความเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ เกี่ยวข้องในการนำและชี้นำผู้อื่น มีความรับผิดชอบและเพิ่มอำนาจ ซึ่งผู้นำสามารถมีอำนาจจูงใจ และใช้อำนาจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. ความซื่อสัตย์ (Integrity) ผู้นำต้องมีความจริงใจ และทำในสิ่งที่พูด
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self confidence) ผู้นำต้องมีการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในการทำงาน บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมักจะเกิดจากการเรียนจากความผิดพลาด และมีความมั่นคงในอารมณ์
5. ความสามารถในการรับรู้ (Cognitive ability) ผู้นำผู้ซึ่งมีความฉลาดรอบรู้ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมในการทำงาน
6. ความรู้หลัก (Knowledge of the domain) ผู้นำมีความรู้ในหลักการการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีการตัดสินใจที่ดี มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในอนาคต และมีความเข้าใจในงานของบุคลากร
7. ใฝ่ใจกับประสบการณ์ใหม่ (Open to new experience) มีความคิดใหม่ๆ และมีความยืดหยุ่นในการทำงานกับการขับเคลื่อนตามกระแสโลกทุก ๆ วัน

8.การใส่ใจต่อสิ่งรอบข้าง (Extraversion) ผู้นำมีความสุขกับบุคคลรอบข้าง สร้างความเข้มแข็ง และหาโอกาสในการแก้ปัญหาเชิงรุก จากบทบาทหน้าที่และคุณลักษณะที่สำคัญ ในการนำองค์กรของผู้นำ แสดงให้เห็นถึงการพยายาม สร้างการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง องค์กรต้องสร้างความแข็งแกร่งให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้เทคโนโลยีเป็น เครื่องมือในการขับเคลื่อนการทำงานในสังคมยุคดิจิทัล มีการริเริ่มโครงการใหม่ในการดำเนินการและสร้าง นวัตกรรมในการทำงานให้สามารถได้เปรียบในการ แข่งขัน ดังนั้นผู้นำองค์กรจึงต้องพยายามผลักดัน องค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม

แนวคิดนวัตกรรม

นวัตกรรมคือกระบวนการทางความคิด ใน สิ่งใหม่ กระบวนการใหม่ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือของเก่าที่มีอยู่แต่เดิมแต่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาขึ้นใหม่ สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ทำให้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์(เกียรติ ยศยิ่งยง, 2552, หน้า 5; สารจัน โอพิทักษ์ชิวิน, 2554, หน้า 677)

ประเภทของนวัตกรรม

สารจัน โอพิทักษ์ชิวิน (2554, หน้า 678)

ได้แบ่งนวัตกรรม 2 ประเภท คือ (1) นวัตกรรม กระบวนการ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อวิธีการในการผลิต และ (2) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ คือ การเปลี่ยนแปลงในสินค้าและบริการสำหรับ เกียรติ ยศยิ่งยง (2552, หน้า 11) ได้แบ่งประเภทนวัตกรรม 6 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมทางธุรกรรมขององค์กร เป็นการปรับเพิ่มการดำเนินการทางธุรกรรมขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ ความ ต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงความอยู่ รอด และความสามารถเชิงการแข่งขัน

2. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความ เชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกรรมของ องค์กรใหม่ และผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

3. นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ เป็นการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ

4. นวัตกรรมทางกระบวนการ เป็นการพัฒนา วิธีการผลิตหรือการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ เป็นการ สร้างสินค้าและบริการใหม่ หรือพัฒนา และปรับปรุง สินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่ เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า และประโยชน์ที่ลูกค้าจะ ได้รับ

6. นวัตกรรมทางการตลาด เป็นการพัฒนา วิธีการทำการตลาดรูปแบบใหม่ที่มีความสำคัญกับบรรจ ุภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด และ การส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับลูกค้า รวมถึงการ ประเมินและการทำงานความต้องการของผู้บริโภค โดยสรุป ประเภทของนวัตกรรมเป็นการจัด กลุ่มในกระบวนการภายในองค์กร ที่คิดค้นหาวิธีการใหม่ ในทุกกระบวนการสร้างผลผลิต และการให้บริการที่มี ประสิทธิภาพ จากการค้นพบสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ ๆ

องค์กรนวัตกรรม

องค์กรในปัจจุบันไม่เพียงแต่สร้างความคิด ใหม่ แต่ต้องนำความคิดใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์ให้เกิด นวัตกรรมในการทำงานให้สามารถแข่งขันได้ การ สร้างองค์กรนวัตกรรม จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความ เข้าใจในประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้ (เกียรติ ยศยิ่งยง, 2552, หน้า 52-53)

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจเป็น อย่างดี (Business Knowledge) ได้แก่ ความรู้ในเรื่อง สินค้าและบริการลูกค้าขององค์กรและวิธีการที่ องค์กรจะต้องสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า

2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี (Environment Knowledge) ได้แก่ บริบทของโลกาภิวัตน์ (Global Context)การแข่งขัน(Competitive Context)และ บริบทขององค์กร(Organization Context)

3. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน ยุทธศาสตร์ (Strategy Knowledge) ได้แก่ การ กำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญและคุณค่ากับ นวัตกรรมการนำคุณค่าหลักขององค์กรรวมเข้ากับ

พันธกิจรวมถึงการผสมผสานกันระหว่างนวัตกรรมกับเป้าหมายธุรกิจ

4. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและธรรมาภิบาล (Organization and Good Governance Knowledge) ได้แก่ โครงสร้างและระบบขององค์การมีกระบวนการ และรูปแบบการบริหารองค์การบนฐานของธรรมาภิบาลเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม และ ความรับผิดชอบต่อสังคม

5. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากร (People Knowledge)ได้แก่ การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ เพื่อเอื้อต่อการเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การกระตุ้นพนักงานให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมสร้างระบบการให้รางวัลและการประเมินนวัตกรรมรวมถึงความรู้ในการบริหารคนเก่ง

6. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำองค์การ(Leadership Knowledge)ได้แก่ บทบาทความรับผิดชอบเจตนาธรรมในการผลักดันนวัตกรรม และความมุ่งมั่นทุ่มเทและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

7. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร (Communication Knowledge)ได้แก่ เทคนิคการสื่อสารภายในและภายนอกองค์การรวมทั้งการสื่อสารถึงความสำคัญธุรกิจของนวัตกรรม

8. มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (Flexibility and Capacity for Change) ได้แก่ การใช้เทคนิคการจัดการเปลี่ยนแปลง และมีนวัตกรรมการใช้สมรรถนะขององค์กรให้เกิดนวัตกรรมและการสร้างนวัตกรรมเพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน

การสร้างองค์การนวัตกรรม ผู้บริหาร และองค์การต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ 8 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น อันจะนำมาสู่การสร้าง องค์การแห่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ ในการเพิ่มคุณค่า พัฒนา กระบวนการผลิตสินค้าและการให้บริการที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้า ให้สามารถแข่งขันได้

การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่นวัตกรรม

การเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งใหม่ ในการสร้างนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องมีรูปแบบในการเปลี่ยนแปลง ที่ปรับตัวไปตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งแนวคิดในการปรับตัวตามลักษณะขององค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556,48-54)มีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงอย่างเชิงซ้ำ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีการจัดการที่มีความเสี่ยงน้อย มีกฎระเบียบเป็นทางการเคร่งครัด และมีโครงสร้างแบบสูงชัน มีการควบคุมมาก องค์กรมีความคงที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง มีการรวมอำนาจ มีความเป็นเจ้าชายลูกน้องสูง มีระดับชั้นของการบังคับบัญชาสูง เน้นที่ระบบการควบคุมอย่างเป็นทางการ

2. การจัดการเปลี่ยนแปลงตามความพึงพอใจ เป็นการจัดการที่เน้นการตัดสินใจแบบรวมอำนาจตามโครงสร้างระดับสูง เพราะสภาพแวดล้อมไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง มีการประสานงานในรูปแบบของคณะกรรมการ การวางแผนการตัดสินใจเป็นแบบรวมอำนาจจากระดับสูง มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด องค์กรแบบนี้จะทำให้ผลการดำเนินการลดต่ำลง

3. การจัดการเปลี่ยนแปลงเชิงรับ เป็นการปรับตัวในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การจัดการเชิงรับมีลักษณะการรอคอย จนกระทั่งเกิดปัญหาแล้วค่อยทำการแก้ไข

4. การเปลี่ยนแปลงปฏิรูปใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยังมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก การแสวงหาโอกาสเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ อยู่เสมอตอบสนองการแข่งขัน เป็นผู้นำของนวัตกรรมใหม่ สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วม มีความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกมักเกี่ยวข้องในการปรับเปลี่ยนเสมอ

ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรนวัตกรรมได้ โดยองค์กรต้องเตรียมความพร้อมเพื่อจัดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับเปลี่ยนและปฏิรูปใหม่ ที่สังคมไทยมักนำมาใช้ได้แก่ การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปนโยบายภาครัฐ และการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กรประกอบด้วย 3 กลุ่มใหญ่ คือ (1) การเปลี่ยนแปลงทางการจัดการ เป็นการใช้การจัดการสมัยใหม่ เช่น มีการวางแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมมากขึ้น การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การจัดโครงสร้างองค์กรเป็นแบบแบนราบ มีการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจ การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างมีคุณภาพมากขึ้น ระบบการจ้างงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การควบคุมการ

ทำงานมีความมาตรฐานมากขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ (2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวก ทำให้รวดเร็วมากกว่าเดิมการใช้เทคโนโลยีในการผลิต การควบคุมโดยระบบคอมพิวเตอร์ และการใช้เทคโนโลยีในการออกแบบสินค้า และให้บริการ (3) การเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทำงาน เป็นการปรับลดขั้นตอนการทำงานให้คล่องตัว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นหรือไม่ทำให้เสียเวลา มีขั้นตอนการทำงานที่ กระชับ รัดกุมมากขึ้น

นอกจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรในลักษณะดังกล่าวแล้ว ผู้นำองค์กรก็มีส่วนในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรนวัตกรรมได้ โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงพฤติกรรมใน 4 ลักษณะ ดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2554, 404-405)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถ ถ่ายทอดไปยังผู้ตามสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและมองโลกในแง่ดี สื่อสารให้เห็นถึงความหวัง วิสัยทัศน์ และความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และเกิดความตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้

สูงขึ้น มีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและพยายามเข้าใจผู้ตามเป็นรายบุคคลเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และความช่วยเหลือเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

จากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรม ด้วยพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลง เป็นการนำเอาหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมมาสร้างเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถตอบสนองบริการอย่างมีคุณภาพสูงสุด โดยมีหลักการดังนี้ (Brudney, et al., 2000 อ้างถึงใน พยัต วุฒิมรงค์, 2555, 45-46)

1. การออกแบบการปฏิบัติงานใหม่ (Operations Redesign) เป็นกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานและกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของสายการผลิตโดยสินค้าและบริการยังคงเดิมเช่น การลดขนาดองค์กร (Downsizing by Automation) เป็นการทำให้องค์กรเล็กลงโดยการบริการไม่เปลี่ยน
2. การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร (Restructuring) เป็นการเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรโดยการกระจายอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา (Decentralization) หรือการโอนถ่ายงานของภาครัฐไปให้เอกชนทำแทนโดยการบริการไม่เปลี่ยน
3. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นการวางแผนโดยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย เพื่อมีแนวทางในการปฏิบัติสู่ความสำเร็จอะไรที่ต้องทำตอนนี้และอะไรที่ควรจะทำต่อไป (Projecting a Strategic Architecture)
4. การรีเอนจิเนียริงองค์กร (Reengineering) เป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการดำเนินงานปรับเปลี่ยนค่านิยมและความเชื่อขึ้นมาใหม่อย่างถอนรากถอนโคนโดยนำเอาระบบสารสนเทศ (Information Technology) มาใช้
5. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Restructuring) เป็นการปรับเปลี่ยนในระดับปฏิบัติการ ยกตัวอย่างเช่น การร่วมทุน หรือเป็น

พันธมิตรในการดำเนินงาน (Partnerships or Alliance)

6. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริการ (Transformation) เป็นการนำเอาหลักของนวัตกรรม (Innovation) มาสร้างสินค้าและบริการใหม่

จากหลักการบริหารที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรดังกล่าว นั้น องค์กรต้องมีการบริหารที่ดีมี 4 ลักษณะดังนี้ (พยัต วุฒิมรงค์, 2555, 53-54)

1. การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ (Strategy Change) เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานต่างๆ จึงจะต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ดี

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร (Structure Change) เช่น การจะเพิ่มหน่วยงานใหม่ ต้องระวังการซับซ้อนของหน่วยงานเดิม การจะรวมหรือยุบหน่วยงานเป็นเรื่องใหญ่ที่ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพราะจะมีแรงเสียดทานหรือการต่อต้านจากคนที่ได้รับผลกระทบอย่างมาก

3. การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานในองค์กร (System Change) เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ก็เป็นปัญหาเพราะคนบางส่วนไม่คุ้นเคย ไม่อยากเรียนรู้วิธีใหม่ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผล การให้รางวัล ก็อาจเกิดแรงต้านได้ทั้งสิ้น

4. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (Culture Change) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ต้องเริ่มต้น โดยต้องเป็นผู้นำที่มีความเชื่อถือและมีทีมบริหารที่ต้องดูแลการเปลี่ยนแปลงให้จบ และการบริหารที่ดีต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งต้องทำให้เป็นวัฒนธรรม

จากการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่นวัตกรรมในการผลิตและการบริการใหม่ ๆ เพื่อจุดมุ่งหมายในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จพร้อมกับการนำพาไปสู่ประโยชน์สูงสุดโดยใช้หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม

ภาวะผู้นำของผู้นำในการนำองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรม

จากแนวคิดภาวะผู้นำ แนวคิดองค์กรนวัตกรรมและบทบาทผู้นำในการนำองค์กร ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้นำในการนำไปสู่องค์กรนวัตกรรมมีดังต่อไปนี้

1. การขึ้นนำองค์กร เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญและคุณค่ากับนวัตกรรม การนำคุณค่าหลักขององค์กรรวมเข้ากับพันธกิจรวมถึงการผสมผสานกันระหว่างนวัตกรรมกับเป้าหมายธุรกิจและกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์

2. มีพลังในการขับเคลื่อน ผู้นำจะต้องมีพลังความพยายามในการปฏิบัติในระยะเวลาที่ถูกกดดัน พลังของผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์และนำการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์รวมทั้งมีความรับผิดชอบ และเจตนาจริงจังในการผลักดันนวัตกรรม และความมุ่งมั่นทุ่มเทและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำจูงใจ ความเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจ เกี่ยวข้องในการนำและขึ้นนำผู้อื่น มีความรับผิดชอบและเพิ่มอำนาจ ผู้นำสามารถมีอำนาจจูงใจและใช้อำนาจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย พัฒนาคอนให้มีขีดความสามารถ เพื่อเอื้อต่อการเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การกระตุ้นพนักงานให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมสร้างระบบการให้รางวัลและการประเมินนวัตกรรมรวมถึงความรู้ในการบริหารคนเก่ง

4. มีความซื่อสัตย์ ผู้นำต้องมีความจริงใจ และรับผิดชอบต่อในการกระทำ และสิ่งที่พูด

5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในการทำงานและมีความมั่นคงในอารมณ์

6. มีความรอบรู้เป็นผู้นำความฉลาดรอบรู้ในอิทธิพลของสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี และเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งมีความรู้ และเข้าใจในหลักการการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีการตัดสินใจที่ดี มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในอนาคต มีรวมทั้งรอบรู้ในการใช้ หลักการบริหารองค์กรบนฐานของธรรมาภิบาลเพื่อสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม และ ความรับผิดชอบต่อสังคม

7. มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคนิคการจัดการเปลี่ยนแปลงและมีนวัตกรรมการใช้สมรรถนะขององค์กรให้เกิดนวัตกรรมและการสร้างนวัตกรรมเพื่อความได้เปรียบ

เชิงการแข่งขัน โดยแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในลักษณะ ดังนี้

7.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและประโยชน์ของกลุ่ม

7.2 การสร้างแรงบันดาลใจผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและมองโลกในแง่ดี

7.3 การกระตุ้นทางปัญญาผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

7.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะสอนงานและให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ และผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และความช่วยเหลือเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

บทสรุป

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้เกิด เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมผู้นำจึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์กร กลุ่ม และบุคลากรเนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในสถานการณ์

ต่างๆได้ ผู้นำจึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อการนำองค์กร ตามบทบาทในการนำองค์กรได้แก่ บทบาทในการขึ้นนำบทบาทในการสร้างความสอดคล้องไปในทางเดียวกันบทบาทในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี

นอกจากนี้ผู้นำในฐานะผู้บริหารระดับสูงมีส่วนในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรนวัตกรรมได้ โดยองค์การต้องเตรียมความพร้อมเพื่อจัดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปรูปใหม่ประกอบด้วย 3 กลุ่มใหญ่คือ

- 1) การเปลี่ยนแปลงทางการจัดการ
 - 2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี
 - 3) การเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการทำงาน
- ดังนั้นผู้นำจึงนำเอาหลักการบริหารการ

เปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมมาสร้างเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพประกอบด้วย (1) การออกแบบการปฏิบัติงานใหม่ (2) การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร (3) การวางแผนกลยุทธ์ (4) การรีเอ็นจิเนียริง องค์กร (5) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างแผนยุทธศาสตร์ และ (6) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริการ

ดังนั้นผู้นำจะผลักดันองค์กรสู่องค์กรนวัตกรรมจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการนำองค์กรสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ได้แก่ (1) การขึ้นนำองค์กร (2) มีพลังในการขับเคลื่อน (3) ภาวะผู้นำจูงใจ (4) มีความซื่อสัตย์ (5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (6) มีความรอบรู้และ (7) มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

บรรณานุกรม

- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **Startup & Digital Thailand จุดประกายความรู้ธุรกิจเริ่มต้น**เมื่อ 30 กันยายน 2559 จาก www.thailandstartup.org
- กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์กรนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: วีพรีนท์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และ ฉัตรยาพร เสมอใจ. (2549). **การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). **การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร** กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- พยัต ภูมิรงค์. (2555). **การจัดการนวัตกรรมจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2554). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: เพื่อสร้างและรักษาความได้เปรียบแข่งขันไว้ให้ยั่งยืนในโลกโกลบอลไลเซชัน**. กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **เทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ** พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิชั่นพรีนแอนด์ มีเดีย.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). **Organizational behavior** (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hit, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2011). **Organizational behavior: International student version**. Asia: John Wiley & Sons, Inc.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2010). **Organizational behavior** (9th ed.). Singapore: McGraw-Hill international edition.

การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์เส้นอิทธิพล เหมือนหรือต่างกันอย่างไร

รองศาสตราจารย์ ดร. สมถวิล วิจิตรวรรณมา*

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ เชิงทำนาย ระหว่าง ตัวแปรว่า มีตัวแปรใดบ้างที่ เป็นสาเหตุ ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจเปลี่ยนแปลงไป ปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจจะเป็นตัวแปรตามในงานวิจัยนั้น ความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์กันมาก คือ การวิเคราะห์การถดถอย การวิเคราะห์เส้นอิทธิพล ในบทความนี้จะเปรียบเทียบและยกตัวอย่างเพื่อให้เข้าใจและง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ ในที่นี้จะขอกล่าวถึงแนวคิดเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงการ ทำนาย ของสถิติ 2 ประเภทคือ การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์เส้นอิทธิพล

สถิติทั้งสองประเภทมีความเหมือนกันคือ เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุ และผลระหว่างตัวแปรอิสระเป็นสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรอีกตัวหนึ่งหรือชุดหนึ่งที่ผู้วิจัยสนใจ เรียกว่าตัวแปรตามเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การเลือกตัวแปรทำนายต้องมีแหล่งอ้างอิงว่า ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรอิสระเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม เช่น ทฤษฎี หลักการ ผลงานวิจัย หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น ข้อตกลงเบื้องต้นของ การวิเคราะห์ ทั้งสองประเภทที่สำคัญคือ การแจกแจงข้อมูลแต่ละตัวแปรเป็นแบบโค้งปกติ

ส่วนที่ต่างกันของสถิติการวิเคราะห์ทั้งสองประเภทคือ การวิเคราะห์การถดถอยเป็นการศึกษาว่า ตัวแปรอิสระใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรตามที่ผู้วิจัยสนใจ ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุเป็นการศึกษาว่า ตัวแปรอิสระใดบ้างที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรตามที่ผู้วิจัยสนใจ และการมีตัวแปรคั่นกลางทำให้เกิด อิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรตาม

บทความวิชาการ

*รองศาสตราจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

The quantitative research that aimed to studying the predictive relationship between variables. The variables, predictors, cause the change of the phenomena according to the researcher's interest, These phenomena are the dependent variables in the research. Predictive relationships among the variables analyzed by using statistical techniques such as regression analysis, path analysis etc.

This article will compare and give some examples to be understood and easily apply. Here we will discuss the basic concepts of analyzing the predictive relationship in two types of statistics: Regression Analysis and Path Analysis

Both types of statistics are similar that used to study causal model that between dependent variables (predictors) and independent variable. It helps the research understand how the value of the dependent variable changes when any one of the independent variables is varied, while the other independent variables are held fixed. The independent variables must be derived from referent resources such as theory, principle, research results, or expert, etc. The main assumption of two types of statistics is normal curve distribution's of each variable.

The difference between two types of statistical analysis: regression analysis applies that which independent variables directly affect the dependent variables, but path analysis applies that which independent variables directly affect the variables and having the mediator variables indirect influences on the dependent variables.

บทนำ

งานวิจัยประเภทการศึกษาความสัมพันธ์และการวิจัยเพื่อการพัฒนา จะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ เชิงทำนายระหว่างตัวแปรว่า มีตัวแปรใดบ้าง (ตัวทำนาย) ที่ เป็นสาเหตุ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจ **ปรากฏการณ์นี้คือตัวแปรตาม** ในงานวิจัย ตัวอย่าง งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดเทศบาล ในที่นี้ตัวแปรตามในงานวิจัยคือ ความสุขในการทำงาน ส่วนการเลือกตัวแปรอิสระหรือตัวแปรสาเหตุที่จะมาทำนาย ผู้วิจัยต้องค้นจากทฤษฎีแนวคิดหรืองานวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ศึกษาไว้ ตัวแปรอิสระ (ตัวทำนาย) ในงานวิจัยดังกล่าวคือปัจจัยที่ส่งผล อาจได้แก่ เงินค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ สวัสดิการต่างๆขององค์กร เป็นต้น

งานวิจัย ลักษณะเช่นนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงทำนายหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเหตุและผล ตัวแปรอิสระอาจจะส่งผลทางบวกหรือทางลบก็ได้ และอาจจะส่งผลต่อตัวแปรตาม มากน้อยแตกต่างกันอยู่ที่ความสำคัญของตัวแปรนั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีหลายประเภทขึ้นกับลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) และการวิเคราะห์ เส้นอิทธิพล (path analysis)

ในบทความนี้จะกล่าวถึง สถิติทั้งสองประเภทนี้ รูปแบบ ที่เหมือนและ แตกต่าง กันอย่างไร เพื่อให้เข้าใจง่าย ขอกล่าวถึงแนวคิดและยกตัวอย่าง ความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงทำนายแต่ละประเภท ดังนี้

1. การวิเคราะห์การถดถอย REGRESSION ANALYSIS

การวิเคราะห์การถดถอย เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผลว่า

ตัวแปรอิสระใดเป็นตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตาม เป็นการส่งผลทางตรง (direct effect) ต่อตัวแปรตาม

ตัวแปรตามได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่มีความผันแปรต้องเก็บข้อมูลจาก

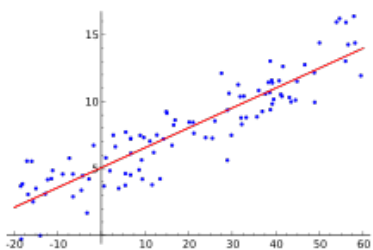
บุคคลคนเดียวกันทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยที่สำคัญคือ การแจกแจงข้อมูลแต่ละตัวแปรเป็นแบบโค้งปกติ

ตัวแปรอิสระ หรือสาเหตุที่จะมีอิทธิพล ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้มีมากมาย แต่การที่ผู้วิจัยเลือกมาใช้ในการศึกษา ตัวแปรอิสระ ต้องมีที่มาจาก แนวคิด ทฤษฎี หรือผลของการ วิจัยต่างๆ ผู้เชี่ยวชาญรองรับ ตัวแปรอิสระ อาจกำหนดให้มีหลายตัวแปรได้ ขึ้นกับการค้นคว้า ศึกษาของผู้วิจัย ผู้วิจัยไม่ควรจะคาดคิดเอาเองโดยไม่มี ทฤษฎี หรืองานวิจัยต่างๆ รองรับ เพราะนอกจากการขาดความเชื่อถือแล้ว

ปัญหาของการวิเคราะห์การถดถอยที่มักพบเสมอได้แก่ ตัวแปรอิสระ ไม่ส่งผลต่อตัวแปรตาม เลย ที่หรือกล่าวเข้าใจง่าย ๆ คือ ตัวแปรอิสระ ไม่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้เลย ซึ่งผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ปัญหาอาจเกิดจากกรณีใดกรณีหนึ่ง ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์นั้น ไม่มี แนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยต่างๆ รองรับ
2. ข้อมูลตัวแปรตามไม่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ เช่น เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนเก่งเท่านั้น ไม่มีการกระจายหลากหลายความสามารถ เช่น เด็กเก่ง ปานกลาง อ่อน ดังนั้น ก่อนที่วิเคราะห์ถดถอย จำเป็นต้องการวิเคราะห์ตัวแปรตามว่ามีการกระจายหลากหลายเพียงพอที่จะวิเคราะห์ถดถอยหรือไม่ ด้วยการทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ หากผลการวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรตามว่ามีการกระจายเพียงพอ ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยคัดเลือกนำมาทำนายก็น่าจะส่งผลต่อตัวแปรตาม จึงสมเหตุสมผลที่จะทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

การวิเคราะห์การถดถอย มีลักษณะความสัมพันธ์หลาย รูปแบบ เช่น ความสัมพันธ์แบบเส้นตรง ความสัมพันธ์แบบไม่เชิงเส้นตรง ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยจำเป็นต้องทราบรูปแบบความสัมพันธ์ วิธีการง่าย ๆ คือ การลงจุดในกราฟ ตัวอย่าง



ภาพที่ 1 การกระจายข้อมูลในการวิเคราะห์ถดถอย

ตัวอย่างการวิเคราะห์การถดถอย

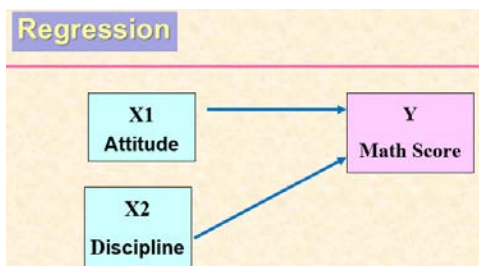
ชื่องานวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคณิตศาสตร์
ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่จะเป็นสาเหตุ ทำให้คะแนน คณิตศาสตร์ของนักเรียน (Math Score: Y) แตกต่างกัน เมื่อ ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ แล้ว ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ ทักษะคิดต่อการคิดคำนวณ และการมีวินัยในการเรียน ที่คาดว่าจะส่งผลโดยตรงต่อคะแนน คณิตศาสตร์ จึงกำหนดเป็นตัวแปรอิสระและคะแนนคณิตศาสตร์ของนักเรียน เป็นตัวแปรตาม กลุ่มตัวอย่างผู้เรียนจำนวน 162 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับที่ใช้วัดตัวแปรอิสระ คือ ทักษะคิดต่อวิชา (X1) และการมีวินัยในการเรียน (X2)

2. แบบทดสอบวิชา คณิตศาสตร์ ที่ใช้วัดตัวแปรตาม (Y) คะแนนการสอบเต็ม 30 คะแนน

สมมติฐานการวิจัย คือ ทักษะคิดต่อ วิชา และการมีวินัยในการเรียนส่งผลต่อคะแนนคณิตศาสตร์



ภาพที่ 2 ตัวอย่างโมเดลการวิเคราะห์การถดถอย ตัวแปรอิสระ คือ

- ทักษะคิดต่อวิชา (Attitude: X1)
 - การมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2)
- ตัวแปรตาม คือ
- คะแนนคณิตศาสตร์ (Math Score: Y)

เส้นลูกศรในภาพจาก X1, X2 ไปยัง Y คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ที่ใช้ทำนายตัวแปรตาม เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression coefficient) สัญลักษณ์ที่นิยมใช้กันคือ b1, b2, b3, ...ตัวอย่างงานวิจัยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร จึงมีเพียง b1 และ b2 สำหรับโปรแกรมสำเร็จรูปที่นิยมใช้การวิเคราะห์การถดถอย ได้แก่ SPSS

ผลจากการวิเคราะห์ถดถอย เราสามารถสร้างสมการถดถอยหรือเส้นทำนาย ดังนี้

1. สมการถดถอยที่เป็น ข้อมูลดิบ (หน่วยเดิมของข้อมูล) ตัวอย่าง คือ
2. สมการถดถอยที่เป็นหน่วยมาตรฐาน

$$\hat{y} = b_1 (X_1) + b_2 (X_2)$$

สัญลักษณ์ Beta β_1, β_2 , คือ ค่า Standardized Regression coefficient หรือค่าทำนายที่เป็นหน่วยมาตรฐาน

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์และการแปลค่า

ผลจากการวิเคราะห์จะได้สมการถดถอยที่ใช้ทำนายค่าของตัวแปรตาม ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ คะแนน คณิตศาสตร์ของนักเรียน ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย (n = 162 คน)

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t
ทักษะคิดต่อวิชา (X1)	0.36	0.34**	3.45
การมีวินัยในการเรียน (X2)	0.12	0.19**	3.27
Constant	0.592		0.27
R = 0.520	R ² = 0.270		

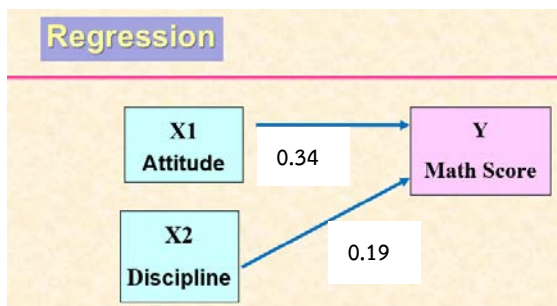
P < 0.01

จากตารางอธิบายให้เข้าใจง่ายๆ ได้ว่า

ค่า b คือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย จากข้อมูลมาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ และคะแนนการสอบคณิตศาสตร์ ที่เรียกว่า เป็นค่าข้อมูลดิบ (Row Score) ซึ่งหน่วยของ X1 และ X2 อาจไม่เท่ากัน

ส่วนค่า Beta คือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยจากข้อมูล ที่ปรับเป็นค่ามาตรฐานทั้งสองตัวแปรอิสระ ที่สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ เรียกว่า ค่ามาตรฐาน (Standard Score)

ส่วนค่า t เป็นสถิติอ้างอิง เนื่องจากข้อมูลนี้เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจะอ้างอิงไปยังประชากรในการวิจัย จึงต้องใช้สถิติอ้างอิงมาทดสอบว่าค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเป็นค่าประมาณของประชากร โดยที่สถิติ



ทดสอบ t มีค่าตั้งแต่ 1.96 ถึง 2.57 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากสถิติ t มีค่าตั้งแต่ 2.58 ขึ้นไปมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์ โมเดล การวิเคราะห์ถดถอยที่เป็นค่ามาตรฐาน

จากตาราง ตัวแปรอิสระทั้งสอง ตัวแปรส่งผลทางบวกต่อคะแนนคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อ ตัวแปร X2 คงที่ ค่าทัศนคติต่อวิชาเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ คะแนน คณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น 0.34 หน่วยมาตรฐาน ถ้าตัวแปร X1 คงที่ การมีวินัยในการเรียนเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ คะแนนคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น 0.19 หน่วยมาตรฐาน

ตัวแปรอิสระทั้งสองอธิบายความแปรปรวนของคะแนน คณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 27 ($R^2 = 0.270$) หรือกล่าวให้เข้าใจง่าย คือ ตัวแปรอิสระทั้งสอง สามารถทำนายคะแนนคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 27

จากผลการวิเคราะห์ สามารถสร้าง สมการทำนายคะแนนคณิตศาสตร์ ตามหน่วยเดิมในการวัด หรือค่าข้อมูลดิบ ดังนี้

$$\hat{y} = 0.36^{**} \text{ทัศนคติต่อวิชา} + 0.12^{**} \text{การมีวินัยในการเรียน}$$

ส่วนสมการทำนายในรูปค่ามาตรฐาน คือ

$$\hat{y} = 0.34^{**} \text{ทัศนคติต่อวิชา} + 0.19^{**} \text{การมีวินัยในการเรียน}$$

2. การวิเคราะห์เส้นอิทธิพล PATH ANALYSIS

เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาอิทธิพลของ ตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) วิธีการวิเคราะห์ที่นี้จึงเป็นการตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของ ชุดตัวแปร ที่มีต่อตัวแปร ตามที่เป็น ตัวแปร หลัก ที่ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อตกลงเบื้องต้นของ การวิเคราะห์ เส้นอิทธิพลที่สำคัญคือ การแจกแจงข้อมูลแต่ละตัวแปรเป็นแบบโค้งปกติโปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือโปรแกรมสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling) ได้แก่ โปรแกรม LISREL, AMOS, Mplus เป็นต้น ขั้นตอนสำคัญของการวิเคราะห์คือโมเดลต้องกลมกลืนกับข้อมูลก่อน (MODEL FIT) ดังนั้นหากโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูล ผู้วิเคราะห์ต้องมีการปรับโมเดลให้กลมกลืนกับข้อมูลก่อน จึงจะประมาณค่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรสาเหตุ ต้องมีที่มา มีแนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยต่างๆ รองรับ อาจกำหนดให้มีหลายตัวแปรได้ ขึ้นกับการค้นคว้าศึกษาของผู้วิจัย

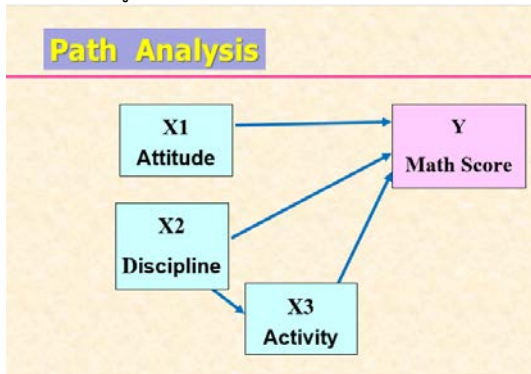
ตัวอย่างชื่อ งานวิจัย ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคะแนนคณิตศาสตร์

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่างๆ แล้วพบว่าทัศนคติต่อ วิชา (Attitude: X1) การมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2) ที่จะ **ส่งผลโดยตรง** ต่อคะแนนคณิตศาสตร์ (Math Score: Y) แล้ว การมีวินัยในการเรียนยังน่าจะ **ส่งผลทางอ้อม** ต่อคะแนนคณิตศาสตร์ผ่านตัวแปรกิจกรรม ที่ครูมอบหมาย (Activity:X3) ในที่นี้ X3 เป็นตัวแปรตามของการมีวินัยในการเรียนและเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) ของการมีวินัยในการเรียนกับคะแนนคณิตศาสตร์ ผู้วิจัยกำหนด ตัวแปร อิสระหรือตัวแปร สาเหตุจำนวน สามตัวแปร ในโมเดล การวิเคราะห์เส้นอิทธิพลมีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรสาเหตุ 3 ตัวแปรคือ ทัศนคติต่อวิชา (Attitude: X1) การมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2) กิจกรรมที่ครูมอบหมาย (Activity:X3) **ส่งผลโดยตรง** ต่อคะแนนคณิตศาสตร์ (Math Score: Y)

2) ตัวแปร การมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2) **ส่งผลโดยตรง** ต่อตัวแปรกิจกรรม ที่ครูมอบหมาย (Activity:X3)

3) ตัวแปร การมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2) **ส่งผลทางตรง**ต่อคะแนนคณิตศาสตร์ (Math Score: Y) และ**ส่งผลทางอ้อม**ต่อคะแนนคณิตศาสตร์ผ่านตัวแปรกิจกรรมที่ครูมอบหมาย (Activity:X3)



ภาพที่ 4 โมเดลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ

ตัวแปรสาเหตุ คือ

- ทัศนคติต่อวิชา (Attitude:X1)
- การมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2)
- กิจกรรมที่ครูมอบหมาย (Activity: X3)

ตัวแปรตาม คือ

คะแนนคณิตศาสตร์ (Math Score: Y)

ตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) คือ

กิจกรรมที่ครูมอบหมาย (Activity: X3)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เส้นอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อคะแนนคณิตศาสตร์

ตัวแปรตาม	R ²	ค่าอิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ		
			Attitude : X1	Discipline : X2	Activity :X3
Activity: X3	0.12	ทางตรง	-	0.22*	-
		ทางอ้อม	-	-	-
		รวม	-	0.22*	-
Y SCORE	0.36	ทางตรง	0.39*	0.18*	0.10
		ทางอ้อม	-	0.02	-
		รวม	0.39*	0.20*	0.10

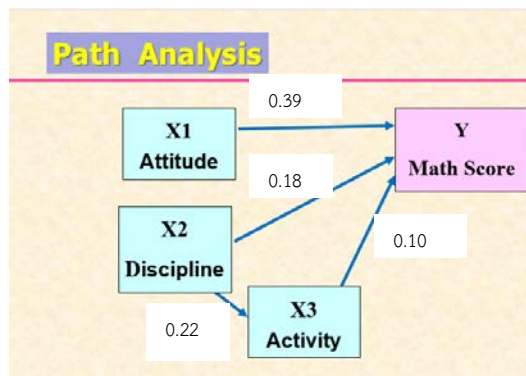
ค่าจากการวิเคราะห์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีดังนี้
ตัวแปร สาเหตุ 2 ตัวแปร คือ ทัศนคติต่อ วิชา (Attitude: X1) การมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2) ที่**ส่งผลทางตรง** ต่อคะแนนคณิตศาสตร์ (Y Score) เท่ากับ 0.39 และ 0.20 ตามลำดับ

ตัวแปรการมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2) **ส่งผลทางตรง**ต่อกิจกรรมที่ครูมอบหมาย (Activity: X3) เท่ากับ 0.22

ตัวแปรการมีวินัยในการเรียน (Discipline: X2) **ส่งผลทางตรง**ต่อ คะแนนคณิตศาสตร์ เท่ากับ 0.18 ส่วนอิทธิพลทางอ้อม ต่อคะแนนคณิตศาสตร์ ที่ผ่านกิจกรรมที่ครูมอบหมาย เท่ากับ 0.02 นั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยที่ตัวแปรทั้ง สามตัวแปร สามารถ อธิบายคะแนนคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 36 (R² = 0.36)

ส่วนตัวแปรอิสระ การมีวินัยในการเรียนสามารถ อธิบายกิจกรรมที่ครูมอบหมายได้ร้อยละ 12 (R² = 0.12)



ภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลเส้นอิทธิพล

บทวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง

จากตัวอย่าง ผู้อ่านคงพอสรุปได้ว่า ความเหมือนกัน และ ความแตกต่าง ของ การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์เส้นอิทธิพล ในที่นี้จะลองเปรียบเทียบทั้งสองแง่มุม ดังนี้

ความเหมือนของ สถิติทั้งสองประเภทคือ จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ทั้งสองประเภท เป็นวิธีการทางสถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปรในเชิงเหตุและผล ระหว่างตัวแปรอิสระเป็นสาเหตุที่ทำให้ ตัวแปรอีกตัวหนึ่งหรือชุดหนึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลง ตัวแปร นี้เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจ ศึกษา เรียกว่า ตัวแปรตาม การเลือกตัวแปรอิสระมาทำนายตัวแปรตาม ต้องมีแหล่งอ้างอิงว่า ตัวแปรทำนาย หรือตัวแปรอิสระเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม เช่น ทฤษฎี หลักการ ผลงานวิจัย หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น สำหรับข้อตกลงเบื้องต้นของ การวิเคราะห์ ทั้งสองประเภทที่สำคัญเหมือนกันคือ การแจกแจงข้อมูลของแต่ละตัวแปรเป็นแบบโค้งปกติ

ตัวแปรนอกจากนั้น ตามจะต้องมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะนำตัวแปรอิสระเข้ามาวิเคราะห์ว่าเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามหรือไม่

ส่วน ความต่างกัน ของสถิติ การวิเคราะห์ ทั้งสองประเภทคือ การวิเคราะห์การถดถอยเป็นการศึกษาว่า ตัวแปรอิสระใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปร

ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุเป็นการศึกษาว่า ตัวแปรอิสระใดบ้างที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรตามที่ผู้วิจัยสนใจ และการมีตัวแปรคั่นกลางทำให้เกิด อิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรตาม

ดังนั้นการเลือกใช้วิธีใดในการวิเคราะห์ ต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐาน สถิติทั้งการวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์เส้นอิทธิพล เป็นวิธีการที่นำไปสู่คำตอบของการวิจัย ข้อสำคัญคือผู้วิจัยต้องค้นคว้าหลักฐานที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีหรืองานวิจัยต่างๆ ที่เพียงพอเพื่อสร้างสมมติฐานการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2 : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณีกุล ภิญโญภานูวัฒน์ สุภมาส อังศุโชติ และสมถวิล วิจิตรวรรณา (2552) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนชุดวิชาที่ เกี่ยวข้องกับการคำนวณของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการวิเคราะห์พหุระดับ** นนทบุรี รายงานวิจัยทุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รัชณีกุล ภิญโญภานูวัฒน์ สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณา สุนิสา จุ้ยม่วงศรี ศศิธร บัวทองและศจี จิระโร (2559) **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21** รายงานวิจัยทุนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555) **สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัย** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สมถวิล วิจิตรวรรณาและสุนิสา จุ้ยม่วงศรี (2559) “การวัดตัวแปรและการเลือกใช้สถิติ” ในเอกสารการสอน **ชุดวิธีการวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับเศรษฐศาสตร์** หน่วยที่ 7 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมถวิล วิจิตรวรรณา รัชณีกุล ภิญโญภานูวัฒน์ และสุนิสา จุ้ยม่วงศรี (2558) **การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเรื่อง การวิเคราะห์ ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัย** นนทบุรี รายงานวิจัยทุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชณีกุล ภิญโญภานูวัฒน์ (2556) **สถิติวิเคราะห์สำหรับกรวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เจริญมั่นคงการพิมพ์
- Burchinal M. and Appelbaum M. (1991). Estimating individual developmental functions: Methods and their assumptions. **Child Development**. 62: 23-43