



วารสาร
วิชาการ
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Academic Journal of Rajapruk University

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2

ตุลาคม 2559- มีนาคม 2560

ISSN: 1906-5167

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนตุลาคม 2559-มีนาคม 2560

ISSN: 1906-5167

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ISSN: 1906-5167

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY Vol.8 No.2 October 2016-Marchr 2017

ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนตุลาคม 2559-มีนาคม 2560



เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

สำนักงาน

เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์

ตำบลบางขนุน อำเภอบางกรวย

จังหวัดนนทบุรี 11130

www.rpu.ac.th

โทรศัพท์ 0-2432-6101

โทรสาร 0-2432-6107

บรรณาธิการ

รศ.ดร. สมถวิล วิจิตรวรรณ

ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน

พิสูจน์อักษร

สุทมาศ 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.สันยา ดารารัตน์
อ.อรุณี ม่วงน้อยเจริญ
ผศ.ดร.อรุณี สำเภาทอง
รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงขอรับความประจักษ์

รศ.ดร.สุทธีวรรณ ตันติธนาวงศ์
รศ.ดร. เรือโท ทวีศักดิ์ รูปสิงห์
รศ.ดร. โกสม สายใจ
ผศ.ดร.ศรดา ชัยสุวรรณ
ผศ.ดร. เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

รศ.ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์
รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย
รศ.พิศเพลิน เขียวหวาน
ผศ.ดร.ปรัชญา ชูมนาเสียว
ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน

รศ.ดร. สุวัฒนา เอี่ยมมอพรรณ
รศ.ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ
รศ.อวยพร พานิช
ผศ.ดร. อัมพร ปัญญา
ดร.รุจา รอดเข็ม

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.ไพฑูรย์ สันลารัตน์

ศ.ดร.บุญทัน ดอกโรสง

ศ.ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์
ศ.(พิเศษ) ดร.ธัญญา บุญหลัก
รศ.ดร.พนารัตน์ ปานมณี
รศ. ดร.วงเดือน ปันดี
รศ.ดร.นิตยา เพ็ญศิริภา
รศ.พรชัย สุนทรพันธ์
ผศ.ดร.สมชาย ปรากฏเจริญ
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

รศ.ดร.โกวิทย์ กังสนันท์
รศ.ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ
รศ.พิศเพลิน เขียวหวาน
ผศ.ดร.ญาณกร วรกุลรักษ์
ดร.สุภาณี บวรพงษ์สกุล
ดร.รัชพันธ์ เขยจิตร
ผศ.ดร.พิชิต รัชตพิบูลญา
ผศ.ดร.อัมพร ปัญญา
ผศ.ดร.เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์
ดร.ณัฏพร เสมอใจ
ดร.ประภัสสร กิตติโมกรม

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

อธิการบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ วิทยาลัยราชพฤกษ์

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มูลนิธิสถาบันโลจิสติกส์แห่งเอเชีย

อาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประธานสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสต์สมิธ

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต 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 2

รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.อวยพร พานิช	คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.ปรัชญา ชูมณาเสียว	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ	ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.สุวัฒนา เอี่ยมอมรพรรณ	ภาควิชามัธยมศึกษา - จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร.เรื่อโท ทวีศักดิ์ รูปสิงห์	สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.ศรุดา ชัยสุวรรณ	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ผศ.ดร.อัมพร ปัญญา	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.โกสุม สายใจ	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.พิศเพลิน เขียวหวาน	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ดร.รุจา รอดเข้ม	คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Editorial

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ สู่ปีที่ 8 ฉบับที่ 2
ยังคงเดินทางด้วยความเข้มข้นทางวิชาการเช่นเดิม

ในส่วนของเนื้อหา ยังคงประกอบด้วยบทความวิจัยทางด้าน
บริหารธุรกิจ และด้านการบริหารการศึกษา ที่อยู่ในความสนใจ
เกาะติดกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีบทความ
รับเชิญที่ให้ความรู้ในเรื่องการจัดการระบบสารสนเทศในงานด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำของผู้นำในการนำองค์กรนวัตกรรม

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าท่านผู้อ่านได้องค์ความรู้
ใหม่ๆ และได้สารสนเทศที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ
การปรับปรุง และการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างสรรค์งาน
วิชาการให้ก้าวหน้าได้ต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ
บรรณาธิการประจำฉบับ

สารบัญ

CONTENTS

1	ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนนทบุรี	นิตยา บุญเดช	1
2	พฤติกรรม的开ป้รับชม ความต้องการ และความพึงพอใจต่อ ทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	อชิระ ดวงหอม	9
3	ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรของสำนักงานจังหวัด เชียงใหม่	ชยพล ชยทัตธนาทิพ	21
4	การบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนะของ กำลังพลงานสารบรรณ	พสธร สิริมนต์วสุพ	29
5	สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี	สุวดี จักรคำ	37
6	การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า	กิตต์พิสิธ ญาณกิตติคุณกุล	51
7	การช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตาม ทัศนะของครู อาจารย์กลุ่มวิทยาลัยอาชีวะ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	เอนก ภู่เสื่อ	64
8	ปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคม ออนไลน์กับพฤติกรรมกาซื้อเครื่องสำอาง	ปัทมา แยมไพเราะ	72
9	การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒน์กล	พานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ	84
10	ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราช ภัฏพระนครศรีอยุธยา	พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ ดวงเดือน จันทร์เจริญ	94

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

นิตยา บุญเดช*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณี สำเภาทอง**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารจำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 265 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test, One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อยู่ ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านบริหารงานงบประมาณ

2) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ตำแหน่งงานและขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ การบริหารงานสถานศึกษา ประชาคมอาเซียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

**อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study Leadership in Educational Administration; academic management, budget management, personnel management and general management for ASEAN Community of Schools under The Jurisdiction of Nonthaburi Province and 2) to compare opinions on position, working experience and school size of administrators and teachers. The samples were 34 administrators and 265 teachers. The research instrument was 5 scale rating questionnaire. Descriptive statistics; Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and inferential statistics; t-test, One-Way ANOVA were used in the data analysis.

The results of research were as follow:

1) Administrators and teachers in schools under The Jurisdiction of Nonthaburi Province had high opinion in Educational Administration; academic management, personnel management, general management and budget management for ASEAN Community.

2) Administrators and teachers in schools under The Jurisdiction of Nonthaburi Province based on working experience was found difference in personnel management at .05 level of statistical significance and not found difference based on position and school size.

Keywords: Leadership of Administrator in Educational Administration, ASEAN Community, Schools under The Jurisdiction of Nonthaburi Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมและวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ การค้า การเงินระหว่างประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อที่จะปรับตัวให้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงนั้นได้ คือ การพัฒนาด้าน การศึกษา นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2558: 45) หลายประเทศทั่วโลก มีการรวมตัวกันเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถ ทางการแข่งขันกับกลุ่มประเทศต่างๆ เช่น มีการรวมตัว กันของกลุ่มประเทศ อาเซียนหรือสมาคมประชาชาติ แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ทำให้ประเทศต่างๆ เร่งพัฒนาการศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ซึ่งประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ปัจจัยที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีศักยภาพในด้าน การเป็นผู้นำ จูงใจ ใช้อิทธิพล หรืออำนาจ ตนที่มีอยู่ใน รูปแบบต่างๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เป็น องค์กรที่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน โดยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จังหวัดนนทบุรีให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน ตามแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยจัดสอน MEP (Mini English Program) ในกลุ่ม สารการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และสังคม ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยตั้งเป้าหมายการจัดการ ศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน (แผนยุทธศาสตร์ อบจ. นนทบุรี, 2558-2561: 15-17) ดังนั้น ผู้เรียนร้อยละร้อยละ

ของนักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจัดการเรียนรู้ ด้านภาษาอังกฤษ นักเรียนสามารถสื่อสารได้อย่างน้อย สองภาษาคือภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน ร้อยละ ร้อยของผู้เรียนมีห้องเรียนมออาเซียนในการศึกษา ค้นคว้า ร้อยละ 90 ครูและบุคลากร มีความรู้เกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียนและร้อยละ 90 ครูมีความรู้ในการใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ร้อยละร้อยละของผู้บริหาร เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการ สื่อสาร และสามารถใช้อังกฤษในการสื่อสารได้ ผลการติดตามการดำเนินงานตามโครงการจาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (MEP) วัดระดับความสามารถ ของนักเรียนด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จากการ ทดสอบนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ครั้งที่ 1 ได้คะแนนเฉลี่ย 42.45 ครั้งที่ 2 ได้ คะแนนเฉลี่ย 26.85 ซึ่งยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในการ บริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในการบริหาร งานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง งาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

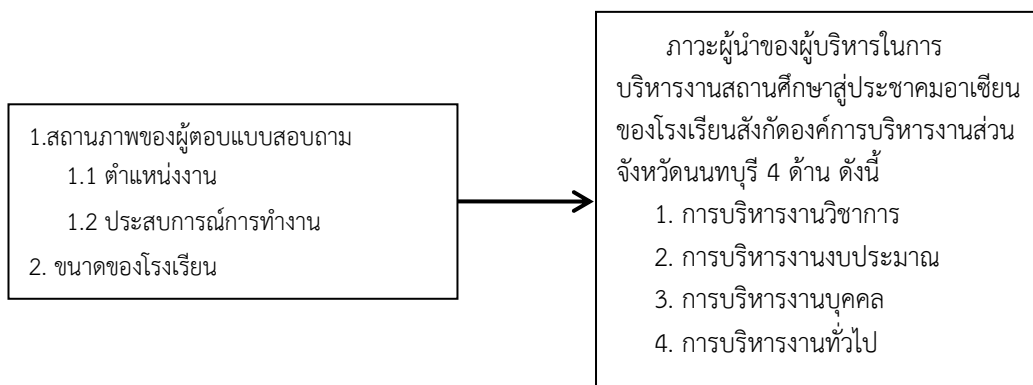
สมมุติฐานการวิจัย

ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหาร งานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ วิลเลียม เร็ดดิน (William J. Reddin, 1970: 230) ผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 34 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 34 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 794 คน รวมทั้งสิ้น 828 คน ข้อมูลจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้น 265 คน แบ่งเป็น 1) ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดประชากร 34 คน 2) ครูผู้สอน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างครูผู้สอน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียนและสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก(Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามโดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท หาค่าความตรง (Validity) ได้ค่า IOC รายข้ออยู่ในช่วง 0.67 - 1.00 ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยง (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cranach α -Coefficient) เท่ากับ 0.83

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One -way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อค้นพบในแต่ละด้าน มีดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการวางแผนการ จัดทำหลักสูตรอาเซียนบูรณาการไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการสร้างความเข้าใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอาเซียนศึกษา

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวม อยู่ใน ระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทรัพยากร ในการดำเนินงานโครงการอย่างเพียงพอ เพื่อรองรับการจัดกิจกรรมอาเซียนของสถานศึกษา

ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษาจัดครูผู้สอนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาพัฒนาตนเองเรื่องอาเซียนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการกำหนดรูปแบบ แนวทางการดำเนินงานการจัดกิจกรรมและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาครูบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยี ICT เพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการ

บริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อาเซียนในสถานศึกษา

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่าผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี ต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของ โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมผู้ที่ปฏิบัติงานใน มีโรงเรียนขนาดกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือโรงเรียนขนาดเล็ก และ โรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี ต่างกับผู้ที่ประสบการณ์ 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่งงาน และขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารที่เป็นผู้นำสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีความตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมของอาเซียน การศึกษาจะเป็นรากฐานการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมของอาเซียนมีความเข้มแข็ง ซึ่งประเทศไทยมีนโยบายการสร้างประชาคมอาเซียนด้วยการศึกษา โดยการพัฒนาประเทศให้เป็น Education Hub สร้างความร่วมมือด้านการศึกษาสู่อาเซียน 3 ด้าน คือ การพัฒนาคุณภาพ

การศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีการขับเคลื่อนการศึกษาโดยเพิ่มครูด้านภาษาอังกฤษเข้าไปสอนในทุกระดับชั้น เพื่อให้นักเรียนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ (ชินวรณ์ บุญยเกียรติ , 2558: ออนไลน์) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนในทุก ๆ ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการวางแผนการจัดทำหลักสูตรอาเซียนบูรณาการไว้ในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ยุทธศาสตร์ที่ 8 ได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสาระท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีและอาเซียน โดยมีเป้าหมายร้อยละ 100 ของสถานศึกษาต้องปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาด้านอาเซียนและต้องมีการจัดการเรียนรู้ด้านอาเซียนในสถานศึกษาทุกแห่ง (แผนยุทธศาสตร์อบจ.นนทบุรี, 2558-2561: 16)

จากผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการบริหารงานบุคคล ที่พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ศตพล หมั่นวิชาติ (2551: 113) พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี สอดคล้องกับ จุไรรัตน์ จันทไทย (2553) พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุรพงษ์ มาลี (2553: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ทุกช่วงอายุมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละช่วงอายุได้เห็นคนรุ่นก่อนตนเอง ผนวกกับประสบการณ์ในชีวิตทำงาน ทำให้เขาพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะของช่วงวัยตนเองขึ้นมา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้

วางแผนพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเอง (Personalized) เพื่อเกิดองค์ความรู้แบบใหม่ ๆ สร้างสื่อนวัตกรรมใหม่ ขึ้นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ผลการเปรียบเทียบ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทุกโรงเรียน มีการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้แผนยุทธศาสตร์ พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อสนองนโยบาย ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อาทิ การจ้าง เหมาคูต่างประเทศ เพื่อสอนภาษาอังกฤษ ภาษาจีนใน สถานศึกษาต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี (หนังสือส่วน ราชการที่นบ 51007/3278 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2557) สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรีมีการจัดการเรียนรู้ตามนโยบายการปฏิรูป การศึกษา ที่มุ่งเน้นสู่การเป็นสถานศึกษาสากลและ ความเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงมี นโยบายการจัดการเรียนรู้หลักสูตรภาษาอังกฤษในกลุ่ม สาธารณการศึกษารัฐวิเทศศาสตร์ คณิตศาสตร์และสังคม ศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนได้ศึกษา เรียนรู้ภาษาอังกฤษจากครูต่างชาติ มีการเปิดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program) ในสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดนนทบุรีทุกแห่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบ จากการวิจัยและอภิปรายผลแล้วมี

ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปใช้ใน 2 ระดับ คือ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สถานศึกษาควรมีการสร้าง ความเข้าใจแก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เกี่ยวกับกระบวนการเรียน การสอนอาเซียนศึกษา

2. สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรมี การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทรัพยากร ในการ ดำเนินงานโครงการอย่างเพียงพอเพื่อรองรับการจัด กิจกรมอาเซียนของสถานศึกษา

3. สถานศึกษาควรมีการกำหนดรูปแบบ แนว ทางการดำเนินงานการจัดกิจกรรมและบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นลาย ลักษณะอักษรและส่งเสริมพัฒนาครู บุคลากรให้สามารถ ใช้เทคโนโลยี ICT เพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประชาคม อาเซียน

4. สถานศึกษาควรมีการจัดตั้งศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อาเซียนในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปมีดังนี้

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้อาเซียนในชุมชน พร้อมสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ประชาคมอาเซียน

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา สู่ประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของนักเรียนและ ผู้ปกครอง เพื่อความหลากหลายและเป็นไปในทิศทาง การบริหารและจัดการศึกษาต่อไป

การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการจัด การศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

2. เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาสู่ประชาคม อาเซียน ให้มีประสิทธิภาพ

3. เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานให้ บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่ประชาคม อาเซียนของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี

บรรณานุกรม

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม . (2558). แผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา
โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (2558-2561).. นนทบุรี: องค์การบริหารส่วนจังหวัด
นนทบุรี.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553.
- จู่ไรรัตน์ จันทไทย. (2553). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอภูพาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากสกลนคร เขต 1 .วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต .สาขาการบริหาร
การศึกษา.มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. (2554). การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาของไทยเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ.
2558. ค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.moe.go.th/websm/2010/nov/384.html>.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ศตพล หมั่นวิชาดี. (2551). การใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรพงษ์ มาลี. (2553). กระแสคน กระแสโลก สำนักงาน ก.พ. เปิดโลกความรู้พัฒนามนุษย์.เล่มที่ 4 หน้า 36-39.
สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ปีงบประมาณพ.ศ. 2558. ม.ป.ท.
- Reddin, W. G. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book.

พฤติกรรมการเปิดรับชม ความต้องการ และความพึงพอใจต่อทีวีดิจิทัล ของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

อชิระ ดวงหอม *

รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ฤกษ์กลาง **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับชม ความต้องการ และความพึงพอใจต่อทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ชมทีวีดิจิทัลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ t-test, One Way – ANOVA, Scheffe ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ชมรายการทีวีดิจิทัลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพนักศึกษา มีรายได้เฉลี่ย 1 0,001 - 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับชมรายการภาพยนตร์ รองลงมา เป็นรายการละครทีวีและรายการข่าว ส่วนรายการสินค้าขายตรงรับชมน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านการได้รับความเพลิดเพลินมากที่สุด รองลงมา พึงพอใจการชมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ และได้รับความรู้และประโยชน์จากข่าวสาร ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

(1) ผู้ชมที่มีลักษณะทางประชากรด้าน รายได้ แตกต่างกัน มีการเปิดรับชมรายการทีวีดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ชมที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ แตกต่างกัน มีการเปิดรับชมทีวีดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

(2) ผู้ชมที่มีลักษณะทางประชากรด้าน อายุ การศึกษา อาชีพ แตกต่างกัน มีความต้องการในการรับชมรายการทีวีดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ชมที่มี เพศ รายได้ต่างกัน มีการเปิดรับชมทีวีดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

(3) ผู้ชมที่มีลักษณะทางประชากรด้าน อายุ การศึกษา อาชีพ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการรับชมรายการทีวีดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ชมที่มี เพศ รายได้ ต่างกัน มีการเปิดรับชมทีวีดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ทีวีดิจิทัล พฤติกรรมการเปิดรับชม ความต้องการและความพึงพอใจ

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

** อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

This research aimed to study the behavior of media exposure, needs and satisfaction towards digital television of audiences in Bangkok metropolitan area. Data were collected through quantitative method. Questionnaire were distributed to 400 respondents. Data were analyzed by using t-test, One Way – ANOVA, Scheffe.

The research results found that most audiences are local resident who is females with ages below 25 years. The occupation is student, the educational background is Bachelor degree and the average income is between 10,001 - 20,000 Baht per month. The hypothesis testing found as follows,

1) There were statistically significant differences at .05 level in digital television exposure between different income of audiences. And there were no significant differences between age, gender, educational background and occupation of audiences.

2) There were statistically significant differences at .05 level in digital television needs between different age, educational background and occupation of audiences. And there were no significant differences between gender and income of audiences.

3) There were statistically significant differences at .05 level in digital television satisfaction between different age, educational background and occupation of audiences. And there were no significant differences between gender and income of audiences.

Keywords: digital television, The Behavior of Exposure, Needs and Satisfaction towards

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กิจการโทรทัศน์ของประเทศไทยเริ่มครั้งแรกในปี พ.ศ. 2498 ในระบบขาวดำและได้ปรับเปลี่ยนเป็นระบบโทรทัศน์สีในปี พ.ศ. 2510 และขยายโครงข่ายครอบคลุมทั่วทั้งประเทศในเวลาต่อมา กิจการโทรทัศน์โดยเฉพาะภาคพื้นดิน ถือว่าเป็นบริการที่มีความหลากหลายและประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ (สถาบันวิชาการสาธารณะ, 2557)

ระบบการรับส่งสัญญาณโทรทัศน์ของประเทศไทยเดิมใช้ระบบอนาล็อก ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ทรัพยากรคลื่นความถี่วิทยุซึ่งเป็นสาธารณะสมบัติที่มีอยู่อย่างจำกัด สามารถใช้หมดไปได้ และไม่มีประสิทธิภาพ มีปัญหาในการส่งสัญญาณ เพราะหากมีคลื่นรบกวนก็จะทำให้สัญญาณภาพไม่ชัดด้วย การส่งสัญญาณหนึ่งช่องต้องใช้ช่วงคลื่นที่กว้าง นั่นทำให้โทรทัศน์ในประเทศไทยมีเพียง 6 ช่องที่เรียกว่าฟรีทีวี (ช่อง 3, ช่อง 5, ช่อง 7, ช่อง 11, ช่อง NBT และ ช่องไทยพีบีเอส ที่ใช้มานานหลายสิบปี ด้วยข้อจำกัดของทีวีระบบอนาล็อกนั้น ไม่สามารถประยุกต์ไปใช้งานร่วมกับสื่ออื่นๆได้ จึงต้องได้มีการคิดค้นสัญญาณแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น (ฮาม เชื้อสถาปนศิริ, 2557)

การพัฒนาจากระบบอนาล็อกมาเป็นแบบดิจิทัล มีปัจจัย 4 ประการ (ฮาม เชื้อสถาปนศิริ, 2557) คือ 1) ใช้ช่องความถี่ของสัญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดสรรช่องสัญญาณความถี่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากเดิมใช้ช่องสัญญาณหนึ่งต่อหนึ่งรายการและวางช่องคลื่นความถี่ติดกัน หรือสถานีส่งใกล้เคียง 2) สัญญาณมีคุณภาพที่ดีไม่รบกวนกัน ระบบอนาล็อกมีการผสมคลื่นแบบต่อเนื่อง สภาวะแวดล้อมมีผลกระทบทำให้เกิดการรบกวนและลดทอนสัญญาณลง สัญญาณภาพจะถูกรบกวนและถูกซึมซาบไปมาก ทำให้มีสัญญาณแปลกปลอมสอดแทรกเข้ามารบกวนได้ง่าย การรับชมภาพจึงไม่ชัดเจน แต่ระบบดิจิทัลมีการผสมคลื่นแบบเข้ารหัส ถอดรหัส และมีระบบควบคุมเพื่อชดเชยสัญญาณได้ด้วย จึงทำให้สัญญาณไม่ถูกรบกวนได้ สัญญาณภาพมีความต่อเนื่องภาพที่ได้รับมีความคมชัดมาก 3) รูปแบบสัญญาณเป็นมาตรฐานเดียวกัน ระบบอนาล็อกเดิมมีสัญญาณหลายมาตรฐาน คือ PAL, NTSC, SECAM ทำให้เกิดการควบคุมคุณภาพ การตัดต่อภาพและตกแต่งภาพระหว่าง

มาตรฐานที่แตกต่างกันทำได้ยาก และยังทำให้คุณภาพด้อยลงเมื่อผ่านกระบวนการตัดต่อหลายๆ ครั้ง ระบบดิจิทัลใช้มาตรฐานการเข้ารหัสเพียงระบบเดียว คือ MPEG-2 ซึ่งคุณสมบัติของภาพที่หลากหลาย มีกระบวนการสร้างภาพที่ซับซ้อนกว่า แต่ได้คุณภาพที่ดีมากกว่า สามารถนำไปใช้ในสื่อผสมอื่นๆที่หลากหลาย 4) ขนาดของการมองภาพที่ให้มุมมองภาพดีขึ้น ระบบอนาล็อกมีขนาดของการมองภาพและภาพมีความละเอียดต่ำ การแสดงผลที่หน้าจอไม่มีความชัดเจน แต่ระบบดิจิทัลสามารถเลือกการเข้ารหัสสัญญาณภาพได้หลายขนาด ให้ความละเอียดสูง ทำให้การแสดงผลที่หน้าจอภาพมีความคมชัดสูง ภาพที่ได้จึงดูสมจริงและมองเห็นภาพได้กว้างมากขึ้น

ต่อมาในช่วงปลายปี พ.ศ. 2556 ช่องธุรกิจเชิงพาณิชย์ได้มีการประมูลสัมปทานเสร็จสิ้นไป และผู้ชนะประมูลได้ทำการออกอากาศรายการในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 ซึ่งเดิมรัฐประกาศให้ออกอากาศในเดือนเมษายน พ.ศ. 2557 (ฮาม เชื้อสถาปนศิริ, 2557) โดยสถานีโทรทัศน์ทั้ง 48 ช่องนี้ ออกอากาศในระบบดิจิทัล แบ่งออกเป็นช่องธุรกิจเชิงพาณิชย์ จำนวน 24 ช่อง บริการสาธารณะ จำนวน 12 ช่อง และบริการชุมชน จำนวน 12 ช่อง โดยผู้ชมสามารถเลือกรายการที่ชื่นชอบได้ตามหมวดที่จัดไว้

คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ได้จัดระเบียบเรียงช่องใหม่ในระบบทีวีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช., 2558) ดังนี้ ช่องสาธารณะ ช่องธุรกิจ และช่องบริการชุมชน โดยแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ตามรายการและความคมชัดแบบ SD และ HD ด้วยข้อจำกัดของทีวีระบบดิจิทัล จำเป็นจะต้องเปลี่ยนอุปกรณ์ทั้งภาคส่งและรับ ซึ่งจะต้องใช้เวลาและงบประมาณที่ค่อนข้างสูง เพราะทีวีรุ่นเก่าไม่สามารถรับสัญญาณดิจิทัลได้ ทางออกที่ทุกประเทศใช้แก้ปัญหาคือแพร่ภาพทั้งสองระบบ (อนาล็อกและดิจิทัล) ควบคู่กันไปเป็นระยะเวลาหนึ่ง (มีตั้งแต่ 5-15 ปีแล้วแต่ประเทศ) และประกาศล่วงหน้าว่าจะหยุดการแพร่ภาพระบบอนาล็อกเมื่อใด เพื่อให้ประชาชนเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ในอีกทางหนึ่งภาครัฐมาสนับสนุนให้ประชาชนซื้อกล่องแปลงสัญญาณดิจิทัลในราคาถูกกว่าท้องตลาด เพื่อเร่งให้คนพร้อมใช้ระบบ

ดิจิทัลมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยทางรัฐได้แจกคู่มือ
ส่วนลดสำหรับซื้ออุปกรณ์รับสัญญาณดิจิทัล (set top
box) และทีวีดิจิทัล มูลค่า 690 บาท

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง
กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
(กสทช.) ได้ทำการส่งสัญญาณไปยังสถานีหลักในการ
ให้บริการโครงข่ายแล้ว 39 เขตบริการ (สำนักงาน
คณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และ
กิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช., 2558)

และจะขยายสัญญาณไปยังพื้นที่ให้บริการ ทั้ง
77 จังหวัด ภายในระยะเวลา 2 ปี และขยายสัญญาณ
ให้ครอบคลุม 95 เปอร์เซ็นต์ ของครัวเรือนทั่วประเทศ
ภายในระยะเวลา 4 ปี โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้
1)ระยะที่หนึ่งจำนวนครัวเรือน 50 เปอร์เซ็นต์ 2)ระยะที่
สองจำนวนครัวเรือน 80 เปอร์เซ็นต์ 3)ระยะที่สาม
จำนวนครัวเรือน 90 เปอร์เซ็นต์ 4) 39 โครงข่าย
ครอบคลุม 95 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งในตอนนี้นำดำเนินการไปถึง
ระยะที่สอง จึงทำให้ในหลายจังหวัดในขณะนี้ ยังไม่
สามารถรับชมสัญญาณทีวีดิจิทัลได้ และบางพื้นที่
สัญญาณก็ยังไม่ครอบคลุม

จากข้อจำกัดของพื้นที่ในการส่งสัญญาณ และ
ประโยชน์จากการเปลี่ยนระบบจากระบบอนาล็อกมา
เป็นระบบดิจิทัลนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาพฤติกรรม
การเปิดรับชม ความต้องการ และความพึงพอใจต่อทีวี
ดิจิทัลของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
เพื่อที่จะศึกษาผู้ชมทีวีดิจิทัลมีพฤติกรรมมารับชมเช่น
ไร ความต้องการ และความพึงพอใจต่อทีวีดิจิทัลในระดับ
ใด เพื่อนำผลวิจัยข้างต้นไปประยุกต์ปรับปรุง
รูปแบบรายการ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการ
ของผู้ชม และเกิดประโยชน์สูงสุดในการรับชม เพื่อ
พัฒนาสื่อทีวีดิจิทัลทั้งทางด้าน การประหยัดพลังงาน
ไฟฟ้าทั้งในส่วนผู้ส่งสารและผู้ชม การพัฒนา ความรู้
ความคิดเห็น การกระทำ ประชาชนสามารถเข้าถึงและ
รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้
ประชาชนเกิดการพัฒนาความคิด ความเป็นอยู่ ในการ
พัฒนาสังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับชมรายการทีวี
ดิจิทัลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความความต้องการในการรับชมทีวี
ดิจิทัลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการรับชมทีวี
ดิจิทัลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ชมที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้
แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเปิดรับชมทีวีดิจิทัล
แตกต่างกัน
2. ผู้ชมที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้
แตกต่างกัน มีความต้องการต่อทีวีดิจิทัลแตกต่างกัน
3. ผู้ชมที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้
แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อทีวีดิจิทัลแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการ
เปิดรับชม ความต้องการ และความพึงพอใจต่อรายการ
ทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
โดยมีขอบเขตดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ
2. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ
ผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพราะ
เนื่องจากระบบสัญญาณทีวีดิจิทัลยังไม่ครอบคลุมทั่ว
ทั้งประเทศในเวลานี้
3. ศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการเปิดรับชม ความ
ต้องการและความพึงพอใจ ต่อทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
4. ระยะเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทำการเก็บ
ข้อมูลเพื่อศึกษาระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 ถึง
เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้ความรู้ความ
เข้าใจในพฤติกรรมการเปิดรับชมความต้องการ และ
ความพึงพอใจในการชมทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขต
กรุงเทพฯและปริมณฑล

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ เป็นหลักฐานเชิง
ประจักษ์เกี่ยวกับลักษณะผู้รับสารของทีวีดิจิทัล
ตลอดจนพฤติกรรมการเปิดรับชม
2. ประโยชน์เชิงประยุกต์ ใช้เป็นแนวทางสำหรับ
การศึกษาในขอบข่ายที่เกี่ยวข้องต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์ตามแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับสื่อ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์และได้รับความพึงพอใจ
4. แนวคิดและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทีวีดิจิทัล
5. แนวความคิดเกี่ยวกับรายการโทรทัศน์
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ชมทีวีดิจิทัลมีพฤติกรรมการเปิดรับชมเพราะมีความต้องการที่จะรับรู้ข่าวสารในชีวิตประจำวัน หรือเลือกชมเพื่อความสนุกสนาน ความเพลิดเพลินและเพื่อฆ่าเวลา และนำข่าวสารข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ข่าวสารไปยังบุคคลอื่น รวมถึงเป็นการต่อยอดความคิดเดิมที่มีอยู่ให้มั่นคงในการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการต่างๆ และเกิดความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัล ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการเปิดรับชม ความต้องการ และความพึงพอใจ ต่อทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ว่ามีลักษณะใด ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยเหล่านั้นนำมาเสนอไว้ด้วย เพื่อนำมาเป็นรูปแบบและทิศทางในการกำหนดตัวแปรและการตั้งสมมติฐาน เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดมีผลต่อตัวแปรใดบ้าง เป็นการพิสูจน์ผลของงานวิจัยในครั้งนี้ที่อาจจะผลสอดคล้องหรือขัดแย้งกับงานวิจัยต่างๆ เหล่านี้ รวมทั้งนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบแบบสอบถาม การวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ชมที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีจำนวนประชากรรวม

จำนวน 10,708,475 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ชมที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งได้หากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ในความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ในการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา (n) คือ จำนวน 400 ชุด

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษานี้จะถูกกำหนดจากประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 จังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ดังนี้

1. รวบรวมและแจกแจงจำนวนประชากรทั้งหมดตามแต่ละจังหวัด
2. คัดเลือกประชาชนที่อาศัยในแต่ละจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ คือ เมื่อผู้วิจัย เดินทางไปตามจังหวัดที่คัดเลือกไว้จึงเข้าไปการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม โดยแจกตามสถานที่ราชการ สถานศึกษา ในช่วงเวลาราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดแบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลส่วนบุคคล เก็บข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้
2. ข้อมูลเชิงพฤติกรรม เก็บข้อมูลเชิงพฤติกรรมการชมรายการผ่านทางทีวีดิจิทัล ความถี่ในการรับชม ช่วงเวลาที่เปิดรับ ระยะเวลาที่เปิดรับ และช่องทางการรับชม รวมไปถึงประเภทของรายการทีวีช่องและรายการที่ชอบ
3. ความต้องการในการรับชมรายการทีวีดิจิทัล 1) ด้านรายการ 2) ด้านนวัตกรรม 3) ด้านสัญญาณ 4) ด้านประโยชน์
4. ความพึงพอใจในการรับชมรายการทีวีดิจิทัล 1) ด้านรายการ 2) ด้านนวัตกรรม 3) ด้านสัญญาณ 4) ด้านประโยชน์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 400 ฉบับ ได้กลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการแจกแจงความถี่เป็นตารางค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการนำเสนอข้อมูล และนำเสนอด้วยสถิติประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์โดยใช้ t-test, ANOVA และ Scheffe ที่เป็น สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่ออ้างอิงสู่ประชากรเกี่ยวกับพฤติกรรม การเปิดรับชม ความต้องการ และความพึงพอใจต่อทีวีดิจิทัลของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สรุปผลการศึกษา

ผลการสำรวจผู้ชม ในด้านข้อมูลประชากร และพฤติกรรม การเปิดรับชมทีวีดิจิทัล ความต้องการ และความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัล ของผู้ชมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในช่วงเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ปรากฏดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ต่ำกว่า 25 ปี (ร้อยละ 53.0) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.5) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักศึกษา สำหรับรายได้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 39.5)
2. สำหรับการเปิดรับชมภายใน 1 สัปดาห์ของผู้ชม พบว่า ผู้ชมรับชมทีวีดิจิทัลทุกวันมากที่สุด รองลงมา รับชม 3 - 4 วัน/สัปดาห์ และ รับชม 1-2 วัน/สัปดาห์ โดยมีการรับชม 1 วัน หรือน้อยกว่า / สัปดาห์ น้อยที่สุด
3. ระยะเวลาในการรับชมทีวีดิจิทัลในแต่ละครั้งของกลุ่มผู้ชมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับชมทีวีดิจิทัลในแต่ละวันโดยใช้เวลา 2 - 3 ชั่วโมงในการรับชมมากที่สุด รองลงมาคือมากกว่า 3 ชั่วโมง และ 1 ชั่วโมงหรือน้อยกว่านั้น โดยกลุ่มผู้ชมมีการรับชมทีวีดิจิทัลมากกว่า 6 ชั่วโมง น้อยที่สุด
4. ด้านช่วงเวลาการรับชมรายการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับชมรายการในช่วงเวลา 20.00 - 22.00 น. รองลงมาเลือกรับชมในช่วงเวลา 18.00-20.00 น. และเลือกรับชมในช่วงเวลา 22.00-00.00 โดยมีช่วงเวลา 02.00-04.00 น. มีการรับชมน้อยที่สุด

5. ช่องทางการรับชมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับชมรายการต่างๆ โดยชมผ่านทีวีดิจิทัล รองลงมา รับชมผ่านทางโทรทัศน์เคเบิลท้องถิ่นในลักษณะสายเคเบิล และแบบจานดาวเทียม และ รับชมผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยมีการรับชมผ่านกล่องสัญญาณในรถยนต์น้อยที่สุด

6. ช่องทีวีดิจิทัลที่ชม จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับชมช่องทีวีดิจิทัลช่อง 23 (เวิร์คพอยท์ทีวี) รองลงมา มี 2 ช่องรายการมีค่าร้อยละเท่ากัน คือรับชมทางช่อง 31 (จีเอ็มเอ็มวัน) และช่อง 35 (ช่อง 7) รองลงมา รับชมช่อง 13 (ช่อง 3 แฟมมีลี) โดยมีการรับชมช่องช่อง 26 นาวทีวี น้อยที่สุด

7. ด้านรายการที่กลุ่มตัวอย่างรับชมทีวีดิจิทัลภายใน 1 สัปดาห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับชมรายการภาพยนตร์ รองลงมา เป็นรายการละครทีวี และรายการข่าว มีการรับชมรายการสินค้าขายตรงน้อยที่สุด

8. กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านต่างๆ มีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านรายการ ผู้ชมต้องการรายการที่มีความตื่นเต้น สนุกสนานมากที่สุด รองลงมา ต้องการได้รับสาระ และประโยชน์จากการรับชม และต้องการรายการที่มีความน่าสนใจและแปลกใหม่ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านนวัตกรรมของทีวีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นมาจากทีวีระบบเดิม ผู้ชมต้องการรับชมทีวีดิจิทัลโดยไม่เก็บค่าบริการ รองลงมา ต้องการการแบ่งช่องตามความคมชัด HD และ SD และต้องการอุปกรณ์เสริมใช้งาน ที่ง่ายไม่ยุ่งยาก ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านสัญญาณ ภาพ เสียง และการส่งสัญญาณของทีวีดิจิทัล ผู้ชมต้องการระบบเสียงมีคุณภาพและฟังชัด รองลงมา ต้องการภาพที่มีความคมชัดแบบ High-Definition และต้องการคลื่นสัญญาณทีวีดิจิทัลครอบคลุมทุกพื้นที่ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านประโยชน์จากการรับชมทีวีดิจิทัล ผู้ชมต้องการได้รับความเพลิดเพลินและเพื่อผ่อนคลายอารมณ์มากที่สุด รองลงมา ต้องการได้รับความรู้และประโยชน์จากข่าวสาร และต้องการนำข้อมูลที่ชมไปพูดคุยกับผู้อื่นเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ

9. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านต่างๆ มีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านรายการ ผู้ชมพึงพอใจจากสาระและประโยชน์จากการรับชมมากที่สุด รองลงมาพึงพอใจรายการมีความน่าสนใจและแปลกใหม่ และพึงพอใจรายการมีความหลากหลาย ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านนวัตกรรมของทีวีดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นจากระบบเดิม ผู้ชมพึงพอใจการรับชมทีวีดิจิทัลโดยไม่เก็บค่าบริการมากที่สุด รองลงมาพึงพอใจจำนวนช่องที่เพิ่มขึ้นจากเดิมและทีวีมีขนาดกว้างสามารถมองเห็นภาพได้มากกว่าเดิม และพึงพอใจการแบ่งช่องตามความคมชัด HD และ SD ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านสัญญาณ ภาพ เสียงและการส่งสัญญาณของทีวีดิจิทัล ผู้ชมพึงพอใจระบบเสียงมีคุณภาพและฟังชัด รองลงมาคือ พึงพอใจภาพที่มีความคมชัดแบบ High-Definition พึงพอใจคลื่นสัญญาณทีวีดิจิทัลครอบคลุมทุกพื้นที่ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัลในด้านประโยชน์จากการรับชมทีวีดิจิทัล ผู้ชมพึงพอใจการได้รับความเพลิดเพลินมากที่สุด รองลงมาพึงพอใจการชมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ และได้รับความรู้และประโยชน์จากข่าวสาร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ชมที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการเปิดรับชมทีวีดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (De Fleur, 1966 อ้างใน ประทุม ฤกษ์กลาง, 2552) ที่เสนอว่าบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพทางจิตวิทยาเป็นเพราะบุคคลมีการเรียนรู้จากสังคม สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (ภัสวสินี นิติเกษตรสุนทร, 2548) การตีความของผู้สื่อสาร การตีความที่ต่างกันของผู้รับสาร ส่งผลให้การรับรู้แตกต่างกัน สิ่งสำคัญที่มีผลต่อการตีความได้แก่ ปัจจัยทางด้านสังคม อาทิ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่ล้วนแต่หล่อหลอมทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีทางในการดำเนินชีวิตของ

บุคคล และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การเปิดรับจากรายการสถานีโทรทัศน์เสียงธรรมบ้านตาดของพุทธศาสนิกชนไทยในงานวิจัยของ (สิทธิกร จันทสาร, 2556) ที่ได้ข้อค้นพบว่า ประสพการณ์ ความสามารถในการรับสาร อารมณ์ ทัศนคติ เป็นต้น จะทำให้การเปิดรับข่าวสารแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับชมทีวีดิจิทัลทุกวันมากที่สุด รองลงมารับชม 3 -4 วัน/สัปดาห์ และ รับชม 1-2 วัน/สัปดาห์ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์และได้รับความพึงพอใจ โดย Katz, E, & Others (1974 อ้างใน พิระ จิโรโสภณ, 2546) บุคคล ๆ ต้องการที่เป็นคนรอบรู้ทันสมัย เพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีความคาดหวังจากสื่อมวลชนโดยเลือกดูรายการข่าวโทรทัศน์ให้เขาได้รับความพึงพอใจตามที่เขาต้องการได้ คือเป็นคนรอบรู้ทันสมัย ขณะเดียวกันผลจากการบริโภคข่าวสารจากสื่อมวลชนทุกวัน ก็อาจมีผลอื่น ๆ ตามมานอกเหนือจากการเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือเปลี่ยนลักษณะนิสัย พฤติกรรมบางอย่างได้เช่นกัน การบริโภคสื่อมวลชนนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้รับสารเอง บุคคลแต่ละคนย่อมมีวัตถุประสงค์มีความตั้งใจ ซึ่งมีความต้องการในการใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนเพื่อสนองความพึงพอใจของตนเองด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน

ผู้ชมที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ แตกต่างกัน มีความต้องการจากทีวีดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงพอใจ (Katz, et al., 1974 อ้างใน พิระ จิโรโสภณ, 2546) บุคคล ๆ หนึ่งมีความต้องการที่เป็นคนรอบรู้ทันสมัย เพื่อเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีความคาดหวังจากสื่อมวลชนโดยเลือกดูรายการข่าวโทรทัศน์ให้เขาได้รับความพึงพอใจตามที่เขาต้องการได้ คือเป็นคนรอบรู้ทันสมัย ขณะเดียวกันผลจากการบริโภคข่าวสารจากสื่อมวลชนทุกวัน ก็อาจมีผลอื่น ๆ ตามมานอกเหนือจากการเป็นผู้รอบรู้ทันสมัย เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือเปลี่ยนลักษณะนิสัยพฤติกรรมบางอย่างได้เช่นกัน การบริโภคสื่อมวลชนนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้รับสารเอง บุคคลแต่ละคนย่อมมีวัตถุประสงค์มีความตั้งใจ ซึ่งมีความต้องการในการใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนเพื่อสนองความพึงพอใจของตนเองด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน

ผู้ชมมีความต้องการในการรับชมที่วีดิทัศน์โดยผลรวมทั้งหมดในระดับมาก(ร้อยละ 3.62) ผู้ชมมีความต้องการรับชมที่วีดิทัศน์ในด้านรายการ คือผู้ชมต้องการรายการที่มีความตื่นเต้นสนุกสนานมากที่สุด รองลงมาต้องการได้รับสาระและประโยชน์จากการรับชม และต้องการรายการที่มีความน่าสนใจและแปลกใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้สื่อเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจของ Wenner (1982 อ้างใน ตวงพร ชูพันธ์ , 2551) กระบวนการใช้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการลดหรือผ่อนคลายความตึงเครียดทางอารมณ์ (Para- Orientation Gratifications) เพื่อปกป้องตนเอง เช่น การชมภาพยนตร์ หรือรายการต่างๆ จากที่วีดิทัศน์เพื่อความตื่นเต้น สนุกสนาน ซึ่งแต่ละรายการมีความแปลกใหม่ เป็นต้น การใช้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ด้านข้อมูล (Orientational Gratification) เพื่อให้อ้างอิงและเป็นแรงเสริมย้ำในความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับสังคม รูปแบบความต้องการที่แสดงออกมาได้แก่ การติดตามข่าวสาร (Surveillance) การได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ (Decisional Utility) เช่นการติดตามข่าวสารการจราจรตามรายการข่าวทางที่วีดิทัศน์ เพื่อหลีกเลี่ยงเส้นทางที่รถติดในแต่ละวัน

ผู้ชมมีความต้องการรับชมที่วีดิทัศน์ด้าน

สัญญาณภาพ เสียง และการส่งสัญญาณที่วีดิทัศน์ ผู้ชมต้องการระบบเสียงมีคุณภาพและฟังชัด ต้องการภาพที่มีความคมชัดแบบ High-Definition และ ต้องการคลื่นสัญญาณที่วีดิทัศน์ครอบคลุมทุกพื้นที่ ซึ่งมีความต้องการในระดับมาก ซึ่งทีวีระบบเดิม มีการส่งสัญญาณวิทยุโทรทัศน์แบบระบบอนาล็อกมีข้อจำกัด และสิ้นเปลืองไม่มีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติของภาพคมชัดแบบปกติ (SD) สัญญาณไม่ดี ถ้าอยู่ในพื้นที่ที่มีตึกสูงหรือภูเขาบังการรับสัญญาณโทรทัศน์ มีภาพซ้อนหากมีสัญญาณอื่นมารบกวน มีสัญญาณรบกวน (noise) ได้เมื่อสัญญาณถูกขยาย และภาพจะไม่คมชัดหากอยู่ใกล้อุปกรณ์ไฟฟ้าหรือแม่เหล็ก แต่ทีวีระบบดิจิตอลนั้นมีคุณสมบัติตรงความต้องการของผู้ชม คือมีเสียงที่มีคุณภาพและฟังชัด มีภาพที่มีความคมชัดแบบ High-Definition และคลื่นสัญญาณสามารถส่งผ่านพื้นที่ที่จำกัดได้ดีกว่าระบบเดิม

ผู้ชมที่มี อายุ การศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจจากที่วีดิทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับทฤษฎี

การใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้สื่อเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจของ Wenner (1982 อ้างใน ตวงพร ชูพันธ์ , 2551: 33) คือการใช้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ทางด้านข้อมูล (Orientational Gratification) เพื่อให้อ้างอิงและเป็นแรงเสริมย้ำในความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับสังคม รูปแบบของความต้องการที่แสดงออกมา การใช้ข่าวสารเพื่อเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลเกี่ยวกับสังคม (Social Gratification) ซึ่งรับรู้จากข่าวสาร เข้ากับเครือข่ายส่วนบุคคลของปัจเจกชน เช่น การนำข้อมูลไปใช้ในการสนทนากับผู้อื่นเพื่อการชักจูงใจ เป็นต้น การใช้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการลดหรือผ่อนคลายความตึงเครียดทางอารมณ์ (Para-Orientation Gratifications) เพื่อปกป้องตนเอง เช่น การรับชมที่วีดิทัศน์ให้หมดไปเพื่อให้เวลาหมดไป ชมเพื่อความเพลิดเพลิน สนุกสนาน ความบันเทิง เพื่อหลีกเลี่ยงหนีจากสิ่งที่ไม่พึงพอใจอย่างอื่น เป็นต้น การใช้ประโยชน์จากข่าวสารเพื่อดำรงเอกลักษณ์ของบุคคล (Para-Social Gratification) เพื่อการอ้างอิงผ่านตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสื่อ หรือปรากฏในเนื้อหาของสื่อ การยึดถือหรือความชื่นชมผู้อ่านข่าว เป็นแบบอย่างในทางพฤติกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรัฐฐา ขวเขต , 2551) ศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับและความพึงพอใจของผู้ชมที่มีต่อรายการสถานีโทรทัศน์กองทัพบก ศูนย์ประชาสัมพันธ์พลเรือน ตำรวจ ทหาร (ททบ.ศปชส.พตท. หรือ ททบ.5/1) ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า อายุ อาชีพ รายได้ ที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา มีความพึงพอใจรายการสถานีโทรทัศน์กองทัพบกฯ (ททบ.5/1) ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พีระสิทธิ์ สุวรรณเลิศ , 2553) ศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อรายการข่าวและรายการบันเทิง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของการรับชมรายการและแนวทางในการปรับปรุงรายการที่แพร่ภาพทางสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของรายการข่าวและรายการบันเทิง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ผู้ชมมีความพึงพอใจในการรับชมที่วีดิทัศน์โดยภาพรวมในระดับมาก(ร้อยละ 3.54) ความพึงพอใจในการรับชมที่วีดิทัศน์ในด้านรายการ ได้แก่ พึงพอใจจากสาระและประโยชน์จากการรับชมมากที่สุด รองลงมาพึงพอใจรายการมีความน่าสนใจและแปลกใหม่ และพึงพอใจรายการมีความหลากหลาย สอดคล้องกับการ

ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้สื่อเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจของ Wenner (1982 อ้างใน ดวงพร ชูพันธ์ , 2551) 1. การใช้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ทางด้านข้อมูล (Orientalional Gratification) เพื่อให้อ้างอิงและเป็นแรงเสริมย้ำในความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับสังคม รูปแบบของความต้องการที่แสดงออกมาได้แก่ การติดตามข่าวสาร (Surveillance) การได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ (Decisional Utility) เพื่อไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เช่น ดูรายการโฆษณาทางทีวีดิจิทัล เพื่อตัดสินใจซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อซื้อมาก็จะมีความพึงพอใจในคุณสมบัติของเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ตรงกับความต้องการ

2. การใช้ข่าวสารเพื่อเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลเกี่ยวกับสังคม (Social Gratification) ซึ่งรับรู้จากข่าวสาร เข้ากับเครือข่ายส่วนบุคคลของปัจเจกชน เช่น การนำข้อมูลที่ได้ออกจากข่าวสารในรายการผ่านทางทีวีดิจิทัลแล้วนำไปใช้ในการสนทนากับผู้อื่นเพื่อการชักจูงใจหรือเข้าสังคม เป็นต้น

3. กระบวนการใช้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการลดหรือผ่อนคลายความตึงเครียดทางอารมณ์ (Para-Orientation Gratifications) เพื่อปกป้องตนเอง เช่น การชมรายการที่มีความแปลกใหม่ น่าสนใจ ก็จะเป็นการใช้เวลาให้หมดไปเพื่อความเพลิดเพลิน สนุกสนาน ความบันเทิง เพื่อหลีกเลี่ยงหนีจากสิ่งที่ไม่พึงพอใจอย่างอื่น เป็นต้น

4. กระบวนการใช้ประโยชน์จากข่าวสารเพื่อดำรงเอกลักษณ์ของบุคคล (Para-Social Gratification) เพื่อการอ้างอิงผ่านตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสื่อ หรือปรากฏในเนื้อหาของสื่อ การยึดถือหรือความชื่นชมผู้อ่านข่าวเป็นแบบอย่างในทางพฤติกรรม เช่น การยึดการทำหน้าที่ การยืน การแต่งกาย หรือลักษณะการพูดของบุคคลในทีวีดิจิทัล มายึดเป็นแบบอย่าง ผลวิจัยพบว่าผู้ชมมีความพึงพอใจในการรับชมทีวีดิจิทัลด้านประโยชน์ ได้แก่ พึงพอใจการได้รับความเพลิดเพลินมากที่สุด รองลงมาพึงพอใจการชมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ และได้รับความรู้และประโยชน์จากข่าวสาร สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้สื่อเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจของ Wenner (1982 อ้างใน ดวงพร ชูพันธ์, 2551) กระบวนการใช้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ในการลดหรือผ่อนคลายความตึงเครียดทางอารมณ์ (Para-Orientation Gratifications) เพื่อปกป้องตนเอง เช่น การรับชมรายการภาพยนตร์ผ่านทางทีวีดิจิทัล เพื่อให้

ได้รับความเพลิดเพลิน และเป็นการผ่อนคลายอารมณ์แล้วยังได้รับความรู้ที่สอดแทรกจากรายการภาพยนตร์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน

1. ประเด็นผู้ชมส่วนใหญ่รับชมทีวีดิจิทัล ดังนั้นในช่วงของการเปลี่ยนแปลงระบบสัญญาณจากอนาล็อกมาเป็นระบบดิจิทัล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรควบคุมราคาของทีวีให้มีราคาที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ชม

2. การที่ผู้ชมส่วนใหญ่มีความต้องการและความพึงพอใจรับชมทีวีดิจิทัลโดยไม่เก็บค่าบริการในการรับชม และต้องการอุปกรณ์เสริมที่ใช้งานง่ายไม่ยุ่งยาก ดังนั้นทั้งด้านผู้ผลิตรายการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีนโยบายในด้านไม่เก็บค่าบริการนี้ต่อไป รวมถึงการหาอุปกรณ์ที่มีราคาไม่แพงและใช้งานง่ายไม่ยุ่งยากให้กับผู้ชม

3. การที่ผู้ชมส่วนใหญ่รับชมรายการภาพยนตร์ผ่านทางทีวีดิจิทัลมากที่สุด ดังนั้นเจ้าหน้าที่คัดเลือกภาพยนตร์และหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบหรือเลือกภาพยนตร์ จึงควรคัดเลือกภาพยนตร์ที่เป็นประโยชน์ หรือ เนื้อหาไม่รุนแรงและสอดแทรกสิ่งที่เป็นประโยชน์ในระหว่างชมภาพยนตร์ให้มากขึ้น

4. การที่ผู้ชมส่วนใหญ่รับชมทีวีดิจิทัลทุกวัน และช่วงเวลาที่ชมมากที่สุดคือ 20.00-22.00 น. จึงควรมีรายการที่มีความน่าสนใจ อันเป็นประโยชน์ต่อผู้ชม และหลีกเลี่ยงรายการที่มีเนื้อหารุนแรงที่ไม่เหมาะสมสามารถรับชมได้ ทุกเพศ ทุกวัย

5. การที่ผู้ชมมีความพึงพอใจของการได้มีส่วนร่วมในรายการในระดับปานกลางซึ่งเมื่อเทียบกับความพึงพอใจด้านอื่น ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นทางสถานีโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลควรจัดการให้ผู้ชมได้มีส่วนร่วมในรายการให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะผู้ชมทีวีดิจิทัลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้นจึงน่าจะศึกษากลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ซึ่งเป็นผู้ชมจากทั่วประเทศไทย พร้อมทั้งเพิ่มตัวแปรอื่นที่อยู่อาศัยเป็นตัวแปรต้นด้วย เพื่อจะได้กลุ่มตัวอย่างที่น่าเชื่อถือ ซึ่ง

จะเป็นประโยชน์ และคุณค่าต่อการพัฒนารายการทางทีวีดิจิทัลต่อไป

2. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพในด้านเนื้อหาของแต่ละรายการ เนื่องจากแต่ละรายการจะมีเนื้อหาความรู้ในปริมาณ และประเด็นที่แตกต่างกัน เพื่อสามารถเป็นข้อมูลในการปรับปรุงรายการให้มีการนำเสนอสาระความรู้ในเรื่องต่างๆ มากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการใช้ประโยชน์จากการชมทีวีดิจิทัล เพื่อสามารถยืนยันการได้รับประโยชน์จากการรับชมทีวีดิจิทัลด้วย และควรมีคำถามปลายเปิด หรือใช้วิธีการสัมภาษณ์ในเรื่องที่ผู้ชมต้องการให้รายการปรับปรุงว่ามีอะไรบ้างพร้อมข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์กับผู้ผลิตนำไปใช้ในการนำเสนอรายการต่างๆทางทีวีดิจิทัล

4. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสำรวจร่วมกับการวิจัยคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก การวิจัย (Focus Group) ในประเด็นการใช้ประโยชน์จากการชมทีวีดิจิทัล จากนั้นนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยคุณภาพมาสร้างแบบสอบถามของการวิจัยสำรวจ ซึ่งจะทำให้ นักวิจัยสามารถสร้างแบบสอบถามเชิงสำรวจได้มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กิติมา สุรสุนธิ . (2557). **องค์กรโทรทัศน์และการบริหารงานภายในองค์กร. ชุมติวิชาการบริหารงานโทรทัศน์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- กิติมา สุรสุนธิ. ธีรสุพงศ์ สุขโต. ทิฆัมพร เอี่ยมเรไร. 2557. **การบริหารรายการโทรทัศน์เฉพาะกลุ่ม.ชุมติวิชาการบริหารงานโทรทัศน์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- กุลทิพย์ ศาสตรระรุจิ. (2556). **การบริหารรายการข่าวโทรทัศน์.ชุมติวิชาการบริหารงานโทรทัศน์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- กำจร หลุยยะพงศ์. (2556). **การบริหารรายการปกิณกะบันเทิง. ชุมติวิชาการบริหารงานโทรทัศน์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- จิรัฐฐา ขวาเขต. (2551). **พฤติกรรมกรเปิดรับและความพึงพอใจของผู้ชมที่มีต่อรายการสถานีโทรทัศน์ กองทัพบก ศูนย์ประชาสัมพันธ์พลเรือน ตำรวจ ทหาร (ททบ.ศปขส.พตท. หรือ ททบ.5/1) ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ณัฐธนาดี ไชยดิษฐ์. (2548). **ทัศนคติและพฤติกรรมของนักศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการเปิดชมรายการโทรทัศน์ประเภทเรียลลิตี้โชว์ ที่ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ดวงพร ชูพันธ์. (2551). **ความคาดหวังและความพึงพอใจ ต่อองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (ทีวีไทย ทีวีสาธารณะ). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**
- ธาม เชื้อสถาปนศิริ. (2557). **โทรทัศน์ดิจิทัลคืออะไร . สื่อโทรทัศน์ยุคดิจิทัล สถาบันวิชาการสื่อสาธารณะ (สวส.). กรุงเทพมหานคร. ภาพพิมพ์**
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). **หลักนิเทศศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.**
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2552). **พฤติกรรมกรเปิดรับ การใช้ประโยชน์ และความต้องการข่าวสารพุทธศาสนาของ พุทธศาสนิกชนชาวไทย (รายงานผลวิจัย). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.**
- พีระ จิโรสภณ. (2546). **การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากสื่อมวลชนของบุคคลผู้รับสาร. หลักและทฤษฎีการสื่อสาร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- พีระสิทธิ์ สุวรรณเลิศ. (2553). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการรับชมรายการแพร่ภาพทาง สถานีโทรทัศน์สี กองทัพบกช่อง 7 ในเขตจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- ภัสวาลี นิตเกษตรสุนทร. (2548). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสื่อสารและพฤติกรรมกรการสื่อสาร. ทฤษฎีและพฤติกรรมกรการสื่อสาร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ศศิวิมล ชันแข็ง. (2549). **การเปิดรับความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ รายการ “คนค้นคน” ของผู้ชมในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ศศิวัฒน์ รัตพันธุ์. (2554). **การเปิดรับ ความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์ของผู้ชมรายการ “เข้าข่าวข้น คนข่าวเข้า” ทางสถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ทีวี ในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานโครงการวารสารศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.**
- สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก. (2557). **มาตรฐานโทรทัศน์โทรทัศน์ระบบ Digital ในประเทศไทย. 15 (มีนาคม). ค้นวันที่ 15 มีนาคม 2558 จาก http://www.tv5.co.th/technics/tv_digital_standard.html**
- สมสุข หินวิมาน . (2557). **การบริหารรายการละครโทรทัศน์. การบริหารงานโทรทัศน์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). (2558). **ช่องรายการโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล. 11 (เมษายน). ค้นวันที่ 11 เมษายน 2558 จาก <https://broadcast.nbtc.go.th/TVDigital/TVDigitalChannels>**

- สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). (2558).
ข้อรายการโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล. 21 (เมษายน). ค้นวันที่ 21 เมษายน 2558 จาก
<http://digitaltv.nbt.go.th/digitaltv.html>
- สิทธิกร จันทสาร. (2556). ความคาดหวัง การใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจต่อสถานีโทรทัศน์เสียงธรรมบ้าน
ตาดของพุทธศาสนิกชนไทย. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อโนรชา เพิ่มวิกิรานต์. (2549). การสำรวจทัศนคติของผู้ชมที่มีต่อรายการโทรทัศน์ประเภทสารคดี กรณีศึกษา :
รายการหลุมดำ. รายงานโครงการวารสารศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตรชนก ไชยาคำ. (2553). การเปิดรับ การใช้ประโยชน์และความต้องการจากรายการข่าวท้องถิ่นทางสถานี
วิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย จังหวัดขอนแก่น ของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น .
วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

ชยพล ชยทัตธนาทิพ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ และเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 91 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นเรื่องความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกันด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอายุ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The purpose of this research was to study the relationship in the organization of the office personnel at Chiangmai City Hall, and to compare the opinions about the relationship in the organization of the office personnel at Chiangmai City Hall. The personal status was classified by gender, age, income, education level and working years. The subjects were 91 office personnel at Chiangmai City Hall. The statistics used for data analysis was frequencies, percentages, mean, and standard deviation. t-test and One-way ANOVA were used to compare means. The pair difference was analyzed by LSD method.

The results of this study are as follows:

The relationship of the office personnel at Chiangmai City Hall in all aspects is at high level. There is no difference in the opinions about the relationship in the organization of the office personnel at Chiangmai City Hall classified by gender, income, education level, and working years. However, there is a significant difference found among different ages ($p < .05$).

Key words: the relationship in the organization, Chiangmai City Hall

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันโลกของเราได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การศึกษา สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่ง ถูกพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยก็ได้มีการศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาประเทศให้ เจริญก้าวหน้าเรื่อยมา

บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กร ต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ พัฒนา ให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กร ในระยะยาวการที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่ มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อม เท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับ ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับ จะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และ พัฒนาศักยภาพบุคลากร เข้ามาทดแทนทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 30)

องค์กรประกอบขึ้นด้วยปัจจัยหลักหลายๆ อย่าง แต่ปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนและกระตุ้นให้องค์กรได้ดำเนินกิจการหรือภารกิจไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ ทุนมนุษย์แต่องค์กรจะสามารถจัดการกับ ทุนมนุษย์อย่างไรให้ทุนมีความคุ้มค่าและเกิดผลสัมฤทธิ์ให้มากที่สุด ส่วนของภาครัฐได้มาส่งเสริมในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์กร การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรขององค์กรโดยเฉพาะในเรื่องของ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment) เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจต้องตัดสินใจด้วยคุณภาพของบุคลากร และ เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจให้สมาชิกทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร มากขึ้น และสามารถใช้นายอัตรการเข้า - ออกจากงาน (Turnover) ขององค์กรได้เป็นอย่างดี เนื่องจากใน

บางครั้งแต่ละบุคคลอาจไม่พอใจเงินเดือนที่เขาได้รับหรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชานั้น คือเขามีความไม่พอใจในงานบังเกิดขึ้นแต่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง อาจจะไม่พอใจหรือ ขมความไม่พอใจของเขาไว้ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรต่อไปได้

จากความสำเร็จของบุคลากรขององค์กรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผล เสียถึงต้นทุนที่ต้องสูญเสียไปไม่ว่าจะเป็น ต้นทุนในส่วนของบุคลากรก็คือการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ต้นทุนในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรเข้ามาทดแทน รวมถึงต้นทุน การ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยจะทำให้้องค์กร สูญเสียเวลาและผลประโยชน์เป็นอย่างมาก จึงทำให้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาต่อความผูกพันในองค์กร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปสู่คุณภาพ ศักยภาพของบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคน ขององค์กร รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการ การทำงานให้มีความสอดคล้องต่อความพึงพอใจของ บุคลากรให้มากยิ่งขึ้นทำให้องค์กรเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

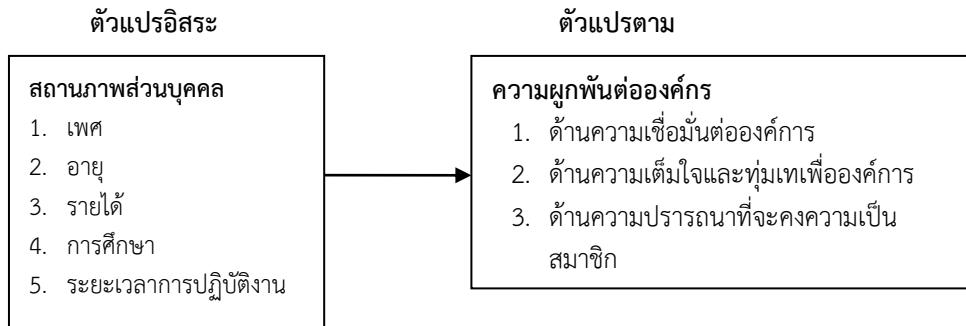
1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของ บุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของ บุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ตามโดย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกันในด้านเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันใน องค์กรแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากขอบเขตด้านเนื้อหาสาระด้านผู้ให้ข้อมูลวิจัย และตัวแปรการวิจัย จึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพ



ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อทราบถึงความแตกต่างที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการจัดการบริหารการทำงานของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็น ผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 91 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็น

แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ตามระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1 สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2 ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3 การทดสอบสมมติฐานความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยสถิติทดสอบค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ สรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.50 มีอายุระหว่าง 20-39 ปี มากที่สุด

ร้อยละ 69.2 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.5 มีรายได้ส่วนใหญ่ที่ 10,000 -20,000 บาท ร้อยละ 50.5 และมีระยะเวลาในการทำงาน 1- 5 ปี ร้อยละ 39.6

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.88-3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74- 4.01$) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ได้แก่ ท่านยอมรับในกฎ ระเบียบ และเป้าหมาย ในทิศทางเดียวกับองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นอย่างดีไม่คิดที่จะโยกย้ายไปที่อื่น ($\bar{X} = 3.74$)

2) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00- 3.70$) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.00$) และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.70$)

3) ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01- 3.70$) รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ได้แก่ การย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่งบ่อยครั้งเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.01$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สมาชิกจะลำบากหากลาออกจากองค์กรนี้ทันที ($\bar{X} = 3.70$)

3. การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตาม

สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าสถานภาพด้าน เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงาน จังหวัดเชียงใหม่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสถานภาพด้าน อายุ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 รายละเอียดมีดังนี้

1) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านความเต็มใจ และทุ่มเทเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับ การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและราย ด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็น สำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1 ระดับผลวิเคราะห์ข้อมูลของเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากแสดงว่าบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเท เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายในแต่ ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรผลการวิจัยได้ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรยอมรับในกฎ ระเบียบ และเป้าหมาย ในทิศทางเดียวกับองค์กร และมีความรู้สึกจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นอย่างดีไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา วัฒนธรรม (2549) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความ ผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรกคือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขามีความ จำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์กรไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์กรต่อไป

2) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร ผลการวิจัยได้ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเนื่องจากมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ Steer (1977:48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ (1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

(2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง (3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

3) ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรผลการวิจัยได้ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะคิดว่าการย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กร

หนึ่งบ่อยครั้งเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ และจะลำบากหากลาออกจากองค์กรนี้ทันที ซึ่งสอดคล้องกับธนันท์ ทะสุใจ กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ตามโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนูรีมัน ดอลေး (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลจากการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนก ตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2) ด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ รักษาวงศ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรลำดับสูงที่สุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับ คือ

ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือด้านงานที่ทำหาย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3) ด้านรายได้ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับ พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ในงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1. พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 6. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 7. พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4) ด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษัญญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 อยู่ในระดับสูงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติ งานในองค์กรระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยใน

ด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5) ด้าน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่าง สมชัย แก้วละเอียด ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความอิสระของงาน ความหลากหลายในงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน (ความคาดหวังจากองค์กร) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญสำหรับองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ ประเภทข้าราชการ) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ปฏิบัติงานใน/นอกสำนักงาน การเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback) งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ (ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่มีความสัมพันธ์กับการย้าย/โอนออกไปจากองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ เรื่อง ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร หน่วยงานควรเปิดโอกาสและส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความก้าวหน้าเพื่อสร้างความมั่นใจให้บุคลากรมีความรู้สึกรักในองค์กรและความรู้สึกจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นอย่างดีไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหน
2. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจและสร้างความรู้สึกอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกันเพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกรักและคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของตนเอง

3. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนจากผลงานและการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรมีความรู้สึกว่างค์กรนี้ทำให้มีรายได้ที่น่าพอใจต่อการดำรงชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา ความคิดเห็น ของบุคลากร ของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางนโยบายและแผนงานเพื่อสร้างความรักและผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานใกล้เคียงว่า มีความแตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จรรุวรรณ รักชาวรงค์. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ธนนันท์ ทะสุใจ. (2547). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค5. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**
- นุริมัน ดอเลาะ (2556).**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. ปริญญาานิพนธ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- ปรัชญา วัฒนจ้ง. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทไทยพานิชย์ นีวอร์คไลฟ์ ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน).** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศกร เมาไฟโรจนกร. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชัย แก้วละเอียด (2531) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา. สารนิพนธ์ มหบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
- Steer,R.M., and Porter,L.W. (1977). **Motivations and Work Behavior.** New York : McGrawHill,Book.

การบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณ

พสธร สิริมนต์วสุพล*

รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างคือกำลังพลงานสารบรรณ 159 นาย เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Test Independent, One-way ANOVA และ LSD ผลการวิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

1) การบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทยตามทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณ โดยภาพรวมและรายด้านดำเนินการได้อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ

2) ผลการเปรียบเทียบบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทยตามทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณ ที่มีเพศ และอายุต่างกันมีทัศนะการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อย่อยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันในรายด้าน มีทัศนะแตกต่างกัน ในรายข้อย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อย่อยของด้านบุคลากร คือ กำลังพลมีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้งานสำเร็จลุล่วง ข้อย่อยของด้านการเงินและงบประมาณ คือ ระเบียบการอนุมัติงบประมาณ รวดเร็ว กระชับ ทันเวลาต่อการปฏิบัติงาน รายข้อย่อยของด้านวัสดุ อุปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ คือ มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทันสมัย รวดเร็ว เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ส่วนการเปรียบเทียบทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานไม่แตกต่างกันในรายด้าน แต่รายข้อย่อย มีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อย่อยของด้านบุคลากร คือ กำลังพลได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านงานสารบรรณอย่างต่อเนื่อง ส่วนการเปรียบเทียบทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณ ที่มีชั้นยศต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันในรายด้าน แต่รายข้อย่อย มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อย่อยของด้านบุคลากร คือกำลังพลมีความรู้ความเข้าใจต่อระเบียบ ข้อปฏิบัติในสายงานด้านงานสารบรรณ

คำสำคัญ : การบริหารงาน กองบัญชาการกองทัพไทย ทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณ

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ

**อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the Administration of Royal Thai Armed Forces' Headquarters in Personnels' opinions of Adjutant Division. 2) compare personnels' opinions by the variables of gender, age, educational background, working experience and rank to the Administration of Royal Thai Armed Forces' Headquarters. Representative sample groups were 159 personnels. Data was gathered by questionnaires and analyzed by descriptive statistics which were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. Data was quantitatively analyzed for hypothesis tests which were t-Test, One way ANOVA and LSD.

The finding indicated that

1) Administration of Royal Thai Armed Forces' Headquarters in Personnels' opinions of Adjutant Division in overall and 4 aspects : Man Aspect, Money Aspect, Material Aspect and Management Aspect which were at the high level.

2) Comparison results for Personnels' opinions who had different gender and age in the Administration of Royal Thai Armed Forces' Headquarters in overall, aspects and each items were not different in statistic. Educational background was not significant differences but its item of Man Aspect : using the foreign language (English) and solution about working problems, Money Aspect : Approved Budget in time, Material Aspect : Sufficient Equipment and Materials and Information Technology had a significant different level at .05. Working Experience was not different in statistic in aspect but its item of Man Aspect: Development their knowledge and Adjutant Skills continuously had significant different at .05 level. Rank was not significant differences but its item of Man Aspect: Understanding their rules and Regulations of Adjutant Division had a significant differences at .05 level.

Keywords: The Administration Royal Thai Armed Forces, Headquarters Personnels' opinions of Adjutant Division

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในอดีตที่ผ่านมาไม่มีการกำหนดระเบียบงานสารบรรณขึ้นมาโดยเฉพาะ แต่ละส่วนราชการต่างมีระเบียบเกี่ยวกับการร่างหนังสือ การเก็บรักษาเอกสารต่างๆ ของตน โดยเฉพาะต่างคนต่างทำไม่มีหลักการที่แน่นอน ต่อมารัฐบาล จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการร่างระเบียบงานสารบรรณเมื่อ พ.ศ.2497 โดยมีพลเรือเอก หลวงชลธารพฤตไกร เป็นประธานคณะกรรมการได้จัดทำร่างระเบียบงานสารบรรณออกเป็น 3 ตอน ตอนที่หนึ่งว่าด้วยกา ารรับเสนอส่ง และระบบการเก็บคั่น ตอนที่สองว่าด้วยแบบหนังสือในราชการการและมาตรฐานกระดาษแบบพิมพ์ และตอนที่สามว่าด้วยหลักงานสารบรรณทั่วไป ระบบการเก็บต้นแบบดัชนี การออกแบบบัตรให้เหมาะสมกับงานเพื่อหาตัวเลขสถิติ การเขียนกราฟ และต่อมาได้มีการพิจารณาปรับปรุงระเบียบงานสารบรรณอีกครั้ง เพื่อให้เหมาะสมคือระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. 2506 มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2507 เป็นต้นมา แต่ระเบียบงานสารบรรณดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงงานสารบรรณที่ปฏิบัติอยู่ทั้งหมด ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้หาหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานสารบรรณไป ยังสำนักนายกรัฐมนตรีหรือยูเอสมอ และสำนักนายกรัฐมนตรีก็ได้พิจารณาเห็นว่าระเบียบงานสารบรรณที่ออกมาใช้บังคับบางเรื่องได้ออกใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้ว การปฏิบัติงานบางขั้นตอนล้าสมัย ระเบียบต่างๆ กระจัดกระจาย มิได้ประมวลเข้า ระเบียบที่ปฏิบัติเดียวกัน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบบางฉบับไม่ได้กำหนดให้ผู้ใดเป็นผู้รักษาการโดยเฉพาะ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบบางฉบับไม่ได้กำหนดให้ผู้ใดเป็นผู้รักษาการโดยทำให้เกิดปัญหาไม่มีผู้วินิจฉัยและตีความระเบียบ

ต่อมาคณะกรรมการวิชาการได้เปลี่ยนชื่อเป็นคณะกรรมการปรับปรุงเป็นระเบียบสารบรรณ และได้เสนอร่างระเบียบงานสารบรรณขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาระเบียบงานสารบรรณ สำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาและคณะกรรมการได้นำร่างระเบียบงานสารบรรณนี้ เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบและได้ประกาศบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2526 เป็นต้นมา ต่อมาเพื่อเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2548 ซึ่งมีมาตรการหลายประการ โดยเป็นการสมควรแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะในปัจจุบันที่มีการปฏิบัติงานสารบรรณด้วยระบบสารบรรณ

อิเล็กทรอนิกส์ และเป็นการสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่าและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สมควรวางระบบงานสารบรรณให้เป็น การดำเนินงานที่มีระบบมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติราชการ (จารุณี มั่งทัด, 2556)

งานสารบรรณ เป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของการบริหารจัดการงานทั่วไป ที่จะทำให้การปฏิบัติงานสำนักงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ให้สามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล งานสารบรรณเป็นงานบริการและเกี่ยวข้องกับเอกสารที่ต้องใช้กฎหมายและระเบียบแบบแผนทางราชการประกอบการบริหารงานเป็นอย่างมาก งานสารบรรณจึงต้องกำหนดขอบข่ายงานครอบคลุมถึงการวางแผนการบริหารงานสารบรรณ เพื่อองค์การและบุคลากรของส่วนราชการได้ให้รับ ข้อมูลข่าวสารของการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการรับส่งเอกสาร การตอบโต้เอกสาร ซึ่งเป็นหลักฐานในทางราชการ อันจะอำนวยประโยชน์ต่อการประสานงาน ได้อย่างมาก

กระทรวงกลาโหมได้มีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการงานเอกสารทั่วไป ที่จะให้งานสารบรรณ และที่งานเกี่ยวข้องกับเอกสาร ได้มีการจัดทำระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหนังสือราชการ พ.ศ.2527 ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ยึดถือปฏิบัติของกระทรวงกลาโหม ในส่วนของ กองบัญชาการทหารสูงสุด ในขณะนั้น ได้ดำเนินการจัดทำระเบียบ กองบัญชาการทหารสูงสุด ว่าด้วยหนังสือราชการ พ.ศ. 2529 และได้มีการปรับปรุงระเบียบต่างๆ คือ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537, ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2540, ฉบับที่ 4 พ.ศ.2542 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2544 ต่อมาพ.ศ. 2551 กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้เปลี่ยนชื่อนามหน่วยเป็นกองบัญชาการกองทัพไทย ตาม พ.ร.บ.จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 เป็นหน่วยงานในกองทัพไทยที่ขึ้นตรงกับกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่รับผิดชอบวางแผน พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชา กองทัพไทย ให้สามารถติดต่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับรัฐบาล ระดับกระทรวง และหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม

ตลอดจนการแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการให้กับกองทัพ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนในกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน่วยขึ้นตรง 17 หน่วย และในการติดต่อประสานงานต่างๆ ในกองทัพไทย โดยเฉพาะการบริหารงานด้านงานสารบรรณ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงานคล่องตัว สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 กองบัญชาการกองทัพไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนากำลังพลด้านงานสารบรรณ จึงเห็นว่ากำลังพลต้องมีการพัฒนาเรียนรู้ในด้านงานสารบรรณ เพื่อมาพัฒนาหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้น ในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร การบริหารงานสารบรรณของกองบัญชาการกองทัพไทย จึงมีได้การออกระเบียบงานสารบรรณขึ้น คือ ระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทย ว่าด้วยหนังสือราชการ พ.ศ. 2551 และในปี พ.ศ. 2558 คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขได้มีการปรับปรุงระเบียบฯ เพื่อสอดคล้องและเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้านงานสารบรรณในยุคปัจจุบัน คือระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทยว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.2558 มีเจ้ากรมสารบรรณทหารเป็นผู้รักษาการตามระเบียบ เพื่อให้กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพไทยยึดหลักปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน กรมสารบรรณทหาร เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เกิดขึ้นตรงกับกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการกำลังพล พิธีการ และการฝึกศึกษาในสายวิทยาการเหล่าทหารสารบรรณมีเจ้ากรมสารบรรณทหารเป็นผู้บังคับบัญชา

ตาม พ.ร.บ. แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 และในส่วนกองการสารบรรณ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมสารบรรณทหาร มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การพัฒนากำลังพล ด้านงานสารบรรณ ตลอดจนการวิเคราะห์เพื่อวางแผนพัฒนาวิธีการเพิ่มขีด

ความสามารถและเผยแพร่ความรู้ด้าน งานสารบรรณ รวมทั้งการควบคุมกำลังพลเหล่าทหารสารบรรณในกองบัญชาการกองทัพไทย

จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รายบุคคลด้านงานสารบรรณที่ผ่านมา(การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล, 2558) พบว่ากำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเอกสาร และวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบและมีการหมุนเวียนกำลังพลภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสารบรรณ เป็นประจำตามวงรอบประจำปีงบประมาณ รวมทั้งระบบสารสนเทศยังไม่รองรับและไม่เพียงพอต่อการบริหารข้อมูลด้านเอกสาร ขั้นตอนการบริหารงานเอกสารต้องรอการพิจารณาที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้บังคับบัญชา บางครั้งส่งผลกระทบต่อการทำงานทำให้เกิดความล่าช้า จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานสารบรรณของกองบัญชาการกองทัพไทย และหาแนวทางการพัฒนางานสารบรรณ เพื่อพัฒนาความสามารถของกำลังพลด้านงานสารบรรณ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจะศึกษาหลักการบริหารองค์กรในด้านบุคลากร ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นแนวทางในการบริหารงานของหน่วยงาน และพัฒนากำลังพลด้านงานสารบรรณ กองบัญชาการกองทัพไทยให้เกิดประโยชน์ต่อไป

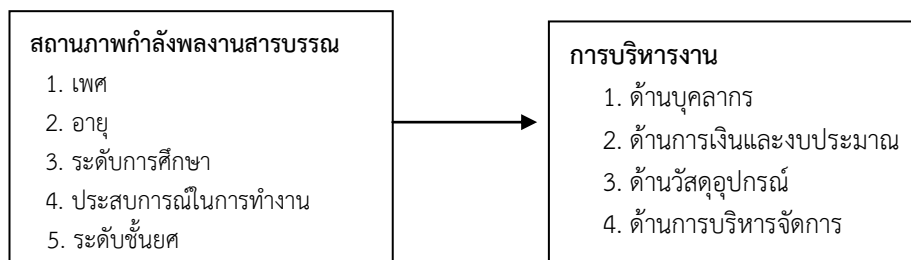
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนคติของกำลังพลงานสารบรรณ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนคติของกำลังพลงานสารบรรณความคิดเห็นของกำลังพล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นยศ
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามกรอบแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 :1) การบริหารองค์การ และบุคลากรทางการศึกษา โดยจะศึกษาหลักการบริหารองค์การใน 4 ด้าน

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ กำลังพลในกองบัญชาการ กองทัพอากาศ จำนวน 270 นาย กลุ่มตัวอย่างคือ กำลังพลในกองบัญชาการกองทัพอากาศ ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามหน่วยงานตามตาราง ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซ์และมอร์แกน (Krejce & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างกำลังพล จำนวน 159 นาย จากนั้นเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน และในแต่ละหน่วยงานสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

แบบสอบถามเป็นลักษณะแบบตรวจสอบ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ทักษะของกำลังพลงานสารบรรณต่อการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพอากาศ เป็นแบบวัดมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likerts) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง การบริหารงานสารบรรณ อยู่ในระดับมากที่สุด หรือมีระดับการปฏิบัติร้อยละ 80 ขึ้นไป 4 หมายถึง การบริหารงานสารบรรณ อยู่ในระดับมาก หรือมีระดับการปฏิบัติร้อยละ 70 - 79

3 หมายถึง การบริหารงานสารบรรณ อยู่ในระดับปานกลาง หรือมีระดับการปฏิบัติร้อยละ 60 - 69

2 หมายถึง การบริหารงานสารบรรณ อยู่ในระดับน้อย หรือมีระดับการปฏิบัติร้อยละ 50 - 59

1 หมายถึง เห็นว่าการบริหารงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือมีระดับการปฏิบัติต่ำกว่าร้อยละ 50

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และแนวทางการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพอากาศ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานสารบรรณ ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ที่มี

ประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสม ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และถูกต้องในสำนวนภาษาที่ใช้ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ความสอดคล้อง ของแบบ สอบถาม มาตรฐานประมาณค่าทั้งฉบับมีค่า IOC=0.87 สูงกว่าเกณฑ์ ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2. นำแบบสอบถาม การบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพอากาศ ตามทักษะของกำลังพลงานสารบรรณ ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษา เพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหาค่า IOC ได้เท่ากับ 0.85

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกำลังพลจำนวน 30 นายในหน่วยงานกองบัญชาการ

กองทัพไทยจำนวน 3 หน่วยงาน เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษาการบริหารงานของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนะของกำลังพลงาน สารบรรณ ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่า ทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณต่อการบริหารงาน ของกองบัญชาการกองทัพไทย

ด้านการบริหาร	\bar{X}	SD	แปลค่า
1. ด้านบุคลากร	3.55	.58	มาก
2. ด้านการเงินและ งบประมาณ	3.62	.63	มาก
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์	3.43	.70	ปานกลาง
4. ด้านการบริหารจัดการ	3.75	.60	มาก
รวม	3.59	.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กำลังพลงานสารบรรณ ในกองบัญชาการกองทัพไทย มีทัศนะต่อการบริหารงาน ของกองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การ บริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้าน การเงินและงบประมาณ และด้านบุคลากร ส่วนด้าน วัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนะของกำลังพลงาน สารบรรณ พบว่า

2.1 กำลังพลงานสารบรรณที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อย่อยไม่แตกต่างกัน

2.2 กำลังพลงานสารบรรณที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อย่อย ไม่แตกต่างกัน

2.3 กำลังพลงานสารบรรณที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีทัศนะ ต่อ การบริหารงานของ กองบัญชาการกองทัพไทยไม่แตกต่างกันในรายด้าน แต่ มีทัศนะในข้อย่อยของด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 กำลังพลงานสารบรรณที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงาน กองบัญชาการกองทัพไทยไม่แตกต่างกันในรายด้าน แต่มีทัศนะในข้อย่อยของด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 กำลังพลงานสารบรรณที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานไม่แตกต่างกันในรายด้าน แต่ รายข้อย่อย ในข้อย่อยของด้านบุคลากร คือกำลังพลมี ความรู้ความเข้าใจต่อระเบียบ ข้อปฏิบัติในสายงานด้าน งานสารบรรณมีทัศนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ การบริหารงานของ กองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนะของกำลังพลงาน สารบรรณ คือ ควรจัดกำลังพลเข้าอบรมในการพัฒนา ความรู้ ระเบียบ ทักษะด้านงานสารบรรณ การจัดทำ ระเบียบปฏิบัติงานสารบรรณต้องชัดเจนและมีความ อ่อนตัว ควรจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อรองรับกับงานสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการ อภิปราย การบริหารงานของกองบัญชาการกองทัพไทย ตามทัศนะของกำลังพลงานสารบรรณ ดังนี้

1. ทัศนะของกำลังพลที่มีต่อการบริหารงาน กองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะ สถานการณ์กำหนดนโยบายต้องชัดเจน ยึดกฎ ระเบียบ ไม่ใช่ความเห็นชอบส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา เพราะ กำลังพลในกองทัพไทยยึดหลักปฏิบัติตามกฎระเบียบ วินัยทางทหารอย่างเคร่งครัด งานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องปฏิบัติให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดที่ผู้บังคับบัญชา สั่งการ ส่วนในบริบทของกองบัญชาการกองทัพไทยใน ด้านการบริหารจัดการ ประเด็นที่มีการบริหารงานสาร บรรณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ โครงสร้าง สายการบังคับบัญชาที่เป็นระบบอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพราะตามบริบทของกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการปกครองตามลำดับชั้นยศและมีการบังคับ บัญชาอย่างชัดเจน โดยยึดตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ วินัยทางทหาร สอดคล้องกับ ทฤษฎี Henri Fayal หลักการบริหาร 14 ข้อ คือ การมีเอกภาพในการบังคับ บัญชา การมีเอกภาพในการสั่งการ การแบ่งงานกันทำ การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง อำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบ ความเสมอภาค สายการบังคับบัญชา การ ให้ผลประโยชน์ตอบแทน ผลประโยชน์ของบุคคลควร

จะเป็นรองจากควมมีระเบียบวินัย ความคิดริเริ่ม ผลประโยชน์ส่วนรวม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจ

2. กำลังพลงานสารบรรณที่มีเพศ และอายุ ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานโดยภาพรวม ราย ด้าน และรายช้อย่อย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากทุกเพศ ทุกช่วงวัย ที่ใกล้เคียงกันในการ ปฏิบัติงานอย่างมีระบบทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นอีก และยังมีแนวคิดและแผนการปฏิบัติงานสอดคล้องและ เป็นไปในทิศทางเดียวกันจึงไม่มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ทั้งยังทำให้งานสอดคล้องกับ ทฤษฎีพัฒนาการทาง จิตเพศของซิกมันด์ ฟรอยด์

3. กำลังพลงานสารบรรณที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานไม่แตกต่างกันในราย ด้าน แต่รายช้อย่อยด้านบุคลากร มีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือกำลังพล มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในการปฏิบัติงานและกำลังพลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้งานสำเร็จ ลุล่วง ด้านวัสดุ อุปกรณ์ วัสดุ อุปกรณ์ มีจำนวน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ทันสมัย รวดเร็ว เอื้ออำนวยความสะดวก ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้ เนื่องมาจากบริบทของระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ตรีมีความจำเป็นและเห็นความสำคัญต่อการใช้ทักษะ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ทักษะ วิชาความรู้ในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง หรือเกิด ข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด ส่วนด้านวัสดุ อุปกรณ์ มี จำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ทันสมัย รวดเร็ว เอื้ออำนวยความสะดวก ต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ พัทยา คามงคุณ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลการบริหารงานพัสดุของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนด้านการเงินและ งบประมาณ ในรายช้อย่อย ระเบียบการอนุมัติ งบประมาณ รวดเร็ว กระชับ ทันเวลาต่อการปฏิบัติงาน ในกองบัญชาการกองทัพไทย มีแผนการเงินและ งบประมาณในการเบิกจ่ายประจำปี โดยมีหน่วยงานที่ รับผิดชอบในการในการด้านการเงินและงบประมาณ อย่างมีระบบและระเบียบต่างๆ โปร่งใสตรวจสอบได้ ในสอดคล้องกับ อิศารัตน์ คงบุญ (2553) ได้วิจัยปัญหา และแนวทางการบริหารงบประมาณ โรงเรียนสังกัด เทศบาลเมืองปัตตานี

4. กำลังพลงานสารบรรณที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานไม่แตกต่าง กันในรายด้าน แต่รายช้อย่อย มีทัศนคติในช้อย่อยของ

ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 คือ กำลังพลได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้านงานสารบรรณอย่างต่อเนื่อง เนื่องจาก กองบัญชาการกองทัพไทยมีการเปิดอบรมหลักสูตร เพิ่มพูนความรู้ให้กับกำลังพล ตามวงรอบปีงบประมาณ อย่างต่อเนื่อง และมีกำลังพลบางนายที่ปฏิบัติใน หน่วยงานโดยไม่มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น

5. กำลังพลงานสารบรรณที่มีชั้นยศต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานในรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ รายช้อย่อย ในช้อย่อยของด้านบุคลากร คือกำลังพลมี ความรู้ความเข้าใจต่อระเบียบ ข้อปฏิบัติในสายงานด้าน งานสารบรรณมีทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกำลัง พลชั้นประทวนเป็นระดับ ผู้ปฏิบัติงาน และชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้บริหารชั้นต้นและ เชี่ยวชาญในด้านงานมากกว่าจึงทำให้มุมมองและ ความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกันด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระบบงานสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติด้านงานสารบรรณใน กองบัญชาการกองทัพไทย
2. ควรศึกษา แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับระบบสารอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานด้าน งานสารบรรณของกองบัญชาการกองทัพไทย

บรรณานุกรม

- จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดารัตน์ คงบุญ (2553) ปัญหาและแนวทางการบริหารงบประมาณโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พัทยา คำมุงคุณ.(2555). การประเมินผลการบริหารงานพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ .(2547). ระเบียบวิธีการวิจัย.กทม.เจริญดีการพิมพ์.
- วิไลวรรณ สิงห์เจริญ. (2555). การพัฒนางานสารบรรณ ฝ่ายธุรการและสารบรรณมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

สุวดี จักรคำ*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณี สำเภาทอง**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการและ 3) เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูจำนวน 415 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือด้านการบริหารการจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียน ส่วนความคิดเห็นด้านปัญหาการบริหารงานวิชาการผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยทั้ง 5 ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อสภาพปัญหาของการบริหารงานวิชาการพบที่ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส มี 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน และด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The objectives of this study were 1) to study state and problems of academic administration in Opportunity Expansion Schools under The Jurisdiction of Nonthaburi Provincial Primary Education Office. 2) to compare administrators and teachers opinions of state and problems of academic administrative and 3) to suggest guidelines for academic administration in Opportunity Expansion Schools. The samples were 415 administrators and teachers. The research instrument was questionnaire. Descriptive statistics; Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and inferential statistics; t-test, One-Way ANOVA were used in the data analysis.

The results of research were as follow:

1) The state of academic administration in Opportunity Expansion Schools under The Jurisdiction of Nonthaburi Provincial Primary Education Office is height in 5 administrations; curriculum administration, teaching administration, educational measurement and evaluation administration, educational supervision administration and learning aid administration. The problems are low in 5 administrations; learning aid administration, curriculum administration, teaching administration, educational supervision administration and educational measurement and evaluation administration.

2) Administrators and teachers were found difference opinions in state of academic administrative at .05 level of statistical significance and not found difference opinions in problems of academic administrative. Administrators and teachers were found difference opinions in state of academic administrative at .05 level of statistical significance and not found difference opinions in problems of academic administrative.

3) The guidelines for academic administration in Opportunity Expansion Schools were curriculum administration, teaching administration, learning aid administration, educational measurement and evaluation administration, and educational supervision administration.

Keywords: state of academic administration, problems of academic administration, academic administration, Opportunity Expansion Schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางวิทยาการและด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสำคัญใน หลาย ด้านต่อประเทศ ประเทศต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และเตรียมความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว เพื่อที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปด้วยดีนั้น ต้องอาศัยประชากรที่มีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาคนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว เพื่อเป็นการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่อง การจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคตต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุนโยบายในการที่จะพัฒนาระบบการศึกษาไว้ว่า ให้เร่งรัดเปลี่ยนแปลงกระบวนการ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทรวมถึงเด็กพิการและด้อยโอกาส มีความรู้และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไปโดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่ การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน ปรับระบบ สนับสนุนการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการสอนประกอบไปด้วย มาตรฐาน และการประเมิน หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ พัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ มีทักษะ ในการบริหารจัดการ และเป็น ผู้นำทางวิชาการ เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล และทุ่มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่

พัฒนาแล้วและโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสและได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นอีกหนึ่งโครงการที่สำคัญยิ่งเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาส ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะเป็นการมุ่งเน้นแก้ปัญหาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี ช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เยาวชนทุกคนที่เรียนจบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาสูงขึ้น พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ตามหมวด 5 มาตรา 37 ว่าด้วยเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างทางสังคมให้เข้มแข็งโดยมีการให้พัฒนาการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึง จึงได้ริเริ่มจัดให้มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พุทธศักราช 2530 โดยให้มีการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษา ภายใต้โครงการ “นาร่องขยาย การศึกษาภาคบังคับ” โดยการเปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) จำนวน 119 โรงเรียน ดังนั้นโครงสร้างโรงเรียนขยายโอกาสจึงมีการจัดการศึกษาอยู่ด้วยกันถึง 3 ระดับในสถานศึกษาเดียวกัน คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากการประเมินผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังมีผลคะแนนเกือบทุกรายวิชาต่ำกว่าโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา จึงจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนทุกประเภท

การบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสแบ่งได้ตามกลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มงานบริหารวิชาการ กลุ่มงานบริหารบุคคล กลุ่มงานบริหารงบประมาณ และกลุ่มงานบริหารทั่วไป ในบรรดางานทั้ง 4 งานนั้น งานวิชาการ ถือเป็นหัวใจหรืองานหลักของการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารและครูจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง บทบาทหน้าที่ในการบริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียน

ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นงานที่ส่งผลตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาต่าง ๆ ของนักเรียนรวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ยังส่งผลต่อการสอบแข่งขันและการเข้าศึกษาต่อในระดับสูงของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนขยายโอกาสอีกด้วย การบริหารงานวิชาการ นับเป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งของการบริหารสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นเป้าหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรงเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งมีขอบเขตการบริหารงาน คือ การวางแผนวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศและการพัฒนาการเรียนการสอน และการประเมินผลงานทางวิชาการ (สมาน อัครวภูมิ, 2551: 5) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจึงเป็นงานที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การนิเทศและการพัฒนาการเรียนการสอน และการประเมินผลเพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในฐานะผู้วิจัยซึ่งเป็นครูโรงเรียนขยายโอกาส จึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนา

โรงเรียนขยายโอกาสเพื่อหาแนวทางในการวางแผนพัฒนา สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และการสอบแข่งขันเพื่อการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด อีกทั้งให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติดีขึ้นต่อไป

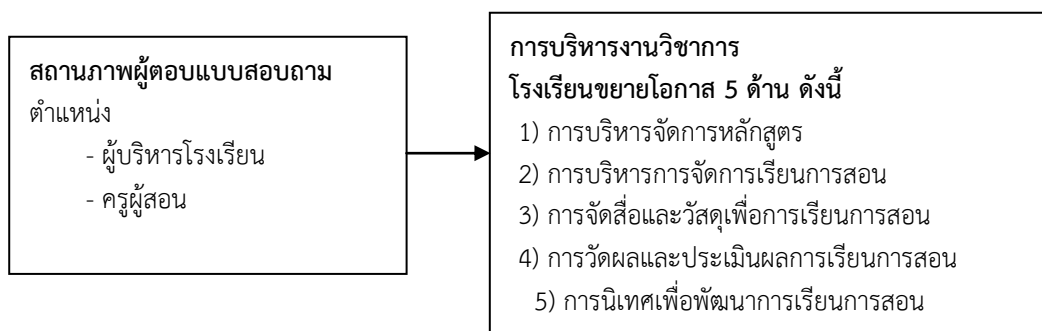
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง
3. เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดมาจากการศึกษางานวิจัยและประมวลแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยยึดถือกรอบการบริหารงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลักในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี
2. ได้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ
3. ได้แนวทางในการแก้ปัญหา การวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 23 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 230 คน และครูผู้สอน 1,029 คน รวม 1,259 คน (ข้อมูล : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีเขต 1 และเขต 2)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยรวม 508 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนใช้กลุ่มประชากร จำนวน 230 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2547: 227)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารงาน และข้อเสนอแนะวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ใน 5 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และด้านวัสดุเพื่อการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสภาพปัญหาในการบริหารงานวิชาการพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่เป็นปัญหาน้อยทุกด้าน ปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ส่วนปัญหาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านมีข้อค้นพบดังนี้

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรรวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมเป็นปัญหาน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการดำเนินการพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการ

ของท้องถิ่นและสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัญหาการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดย การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน

ด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการ โดย ภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำกับและตรวจสอบการจัดทำ ตารางสอนให้เหมาะสมทุกชั้นเรียนและมีตารางสอน รวมของโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การ พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบที่ หลากหลายและจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและ จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนปัญหา การบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารการจัดการ เรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อ พิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อเป็นปัญหาอยู่ใน ระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการจัด ครูเข้าสอนแทนครูที่ขาดหรือไม่มาปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และ ความถนัดเป็นหลัก ข้อที่เป็นปัญหาน้อยที่สุดคือ ปัญหาการกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตร โดยจัดให้มีแผนการจัดการเรียนการสอนในทุกชั้น ทุกรายวิชาและทุกกิจกรรม

ด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูจัดหาสื่อและวัสดุ เพื่อการ เรียน การสอนให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดหาและบริการวัสดุและ สื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและครบถ้วน ทุกรายวิชาและทุกกิจกรรม ส่วนปัญหาการบริหารงาน วิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อเป็นปัญหาน้อย โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการจัดหาและบริการวัสดุ

และสื่อการเรียนการสอนแก่ครูอย่างเพียงพอและ ครบถ้วนทุกรายวิชาและทุกกิจกรรม ข้อที่เป็นปัญหา น้อยที่สุดคือ ปัญหาการสนับสนุนให้ครูนำสื่อและวัสดุ ต่าง ๆ ไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนและมีการ ทดลองใช้สื่อและวัสดุต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้ประกอบการ เรียนการสอนจริง

ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน มีการวางแผนกำหนด ระยะเวลาเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและ พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ให้ได้มาตรฐาน ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อเป็นปัญหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการมีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ แนว ทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน การสอนของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัญหาการประเมินผลการเรียน การสอน ทุกรายวิชา ทุกกิจกรรม ทุกระดับชั้นเรียน และนำผลการประเมิน มาใช้แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง

ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมมี การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และเอกสารที่จำเป็นสำหรับการนิเทศไว้อย่าง เหมาะสมและเพียงพอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการนิเทศ กับสถานศึกษาอื่น ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาน้อยอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการสนับสนุนจัดหาเครื่องมือ

วัสดุอุปกรณ์และเอกสารที่จำเป็นสำหรับการนิเทศไว้
อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
คือ ปัญหาการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและ
กำหนดการนิเทศภายในอย่างชัดเจนเพื่อให้การนิเทศ
เป็นไปตามที่วางไว้

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า
ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน
ของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส
จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันในทุกด้าน โดยผู้บริหารมี
ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงาน
วิชาการสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้าน
การบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดสื่อและ
วัสดุเพื่อการเรียนการสอน และด้านการนิเทศเพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารมีความคิดเห็น
ต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการสูงกว่า
ครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้าน
การบริหารจัดการเรียนการสอนและด้านการวัด
และประเมินผลการเรียนการสอน ส่วนปัญหาการ
บริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด
นนทบุรี พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ
ปัญหาของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยาย
โอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดนนทบุรี ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีดังนี้

แนวทางด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ควรกำหนด
แนวทางการ พัฒนาด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
ดังนี้ 1) โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์หลักสูตรให้

สอดคล้องและตรงตามหลักสูตรแกนกลาง 2) โรงเรียน
ควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้
เหมาะสม 3) ฝ่ายวิชาการควรประสานการดำเนินงาน
กับชุมชนและกรรมการสถานศึกษาอย่างเหมาะสม
และต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารและครูควรมีส่วนร่วมในการ
วางแผนด้านจัดการหลักสูตร 5) โรงเรียนควรมีการ
กำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำหลักสูตรกิจกรรม
การเรียนรู้ สื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 6) หลักสูตรมีการ
ปรับเปลี่ยนอยู่ประจำ เพื่อให้เหมาะกับบริบทโดยรวม
ของโรงเรียนครูจึงต้องมีการพัฒนาศึกษาติดตามเรื่อง
หลักสูตรตลอดเวลา 7) มีการจัดทำหลักสูตรตาม
เกณฑ์และบริบทของสถานศึกษา 8) โรงเรียนควรมี
การชี้แจงหลักสูตรทุก ๆ ปี เนื่องจากครูขาดความรู้
ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักสูตร

แนวทางการจัดการบริหารการจัดการเรียนการ
สอน โรงเรียนควรกำหนดแนวทางการพัฒนา ด้านการ
บริหารการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ 1) โรงเรียนควร
มีการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย
รูปแบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) โรงเรียนควรจัด
ให้ครูสอนเฉพาะวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดเพื่อประโยชน์
ของนักเรียน 3) โรงเรียนควรจัดให้มีการนิเทศการสอน
อย่างเป็นระบบทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ
ตรงตามเกณฑ์ 4) โรงเรียนควรจัดประชุมคณะครูเพื่อ
วิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน
ร่วมกันเสมอ 5) โรงเรียนควรจัดระบบพัฒนาครูที่มี
ความสามารถไม่ตรงตามวิชาที่สอนและครูที่ยังคงใช้
รูปแบบการสอนแบบเดิม ๆ ไม่ใช่สื่อในการสอน

แนวทางการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียน
การสอน โรงเรียนควรกำหนดแนวทางการ พัฒนาด้าน
การจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ดังนี้ 1) ควร
จัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อ
จำนวนนักเรียนและส่งเสริมการจัดสื่อ-วัสดุให้มีทุกชั้น
เรียน 2) ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดสื่อให้
เพียงพอ สื่อบางชนิดที่ทางราชการจัดหาให้มี
คุณภาพที่ไม่ได้มาตรฐาน 3) ครูควรร่วมมือกันจัดหา
สื่อที่จำเป็นเหมาะสมกับความต้องการนำไปใช้จริงใน

บทเรียน 4) ครูควรผลิตสื่อเพื่อใช้ในการสอนให้
ทันสมัยและโรงเรียนควรมีงบประมาณให้ในการทำสื่อ
แนวทางด้านการวัดผลและประเมินผลการ

เรียนการสอนมีแนวทาง การ กำหนดนโยบาย การ
วางแผนปรับปรุง และพัฒนาการ บริหารงานวิชาการ
โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ดังนี้
1) โรงเรียนจะต้องมีการวัดผลประเมินผลอย่าง
ต่อเนื่องตรงตามจุดประสงค์และเป็นปัจจุบันอย่าง
สม่ำเสมอ 2) โรงเรียนควรพัฒนาครูให้สามารถ
ดำเนินการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัดให้มีคุณภาพ
มากยิ่งขึ้น 3) ควรมีการประเมินผลโดยเน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญและจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมผู้เรียนเป็น
รายบุคคล 4) โรงเรียนควรมีการติดตามประเมินผล
การเรียนการสอนตามแผนการจัดการจัดการเรียนรู้อุ
ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

แนวทางด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการ
สอนมีแนวทาง การ กำหนดนโยบาย การวางแผน
ปรับปรุง และพัฒนาการ บริหารงานวิชาการโรงเรียน
ขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ดังนี้ 1) หลังการนิเทศ
การสอนโรงเรียนควรแจ้งคุณภาพและการพัฒนาการ
เรียนการสอนของแต่ละบุคคล 2) โรงเรียนควรมีการ
เผยแพร่ชมเชย มีการเสริมแรงยกย่องชมเชยในการ
ปฏิบัติงานเพื่อมีผลของการเรียนการสอน 3)โรงเรียน
ควรมีการนิเทศภายในทุกเทอมเพื่อให้สามารถพัฒนา
ติดตามการเรียนรู้อุที่มีประสิทธิภาพผลการเรียนของ
เด็กมีประสิทธิภาพ 4)โรงเรียนควรให้คนที่มีความรู้
ความสามารถเฉพาะวิชานั้น ๆ โดยตรงเป็นผู้นิเทศการ
สอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจของธรรมชาติรายวิชานั้น ๆ
ได้ถูกต้องและมีกรนิเทศหลายรูปแบบ

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดย

ภาพรวมและรายด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับ
มากทุกด้าน โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน
การบริหารจัดการหลักสูตร โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดได้แก่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการ
ดำเนินงานด้านหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: 2) ได้
กำหนดนโยบายในการที่จะพัฒนาระบบการศึกษาโดย
การเร่งรัดรูปแบบการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ และกระบวนการจัดการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ
ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็น
รูปธรรม และเร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษา
ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสาน
สัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการ
สอน ประกอบไปด้วย มาตรฐานและการประเมิน
หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ
สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ ผู้บริหารและครูโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จึงให้ความสำคัญและ มี
ความตระหนักเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร
และสอดคล้องกับผลวิจัยของยุพา เวียงกลม อัดโดดดร
(2554: บทคัดย่อ) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารวิชาการ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมพัฒนาที่
ยั่งยืน ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร
วิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมพัฒนา
ที่ยั่งยืนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาหลักสูตร เพื่อ
การพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามจุดหมายของ
หลักสูตรที่วางไว้ การบริหารการใช้หลักสูตรจะต้องมี
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการใช้หลักสูตร
เป็นอย่างดี จึงจะสามารถบริหารการใช้หลักสูตรและ
นำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจะต้อง
มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการ
ดำเนินงานด้านหลักสูตรไว้เป็นอย่างดีจึงจะเกิด
ผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ และจากผลการวิจัย
ที่พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตร อยู่
ในระดับน้อย โดยข้อที่เป็นปัญหาน้อยที่สุดคือปัญหา
การวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการศึกษา
วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สอดคล้องกับที่ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
(2554: 43) ได้กำหนดว่าการจัดการหลักสูตร จะต้องมีการ
จัดหลักสูตรสถานศึกษา และ การนำหลักสูตร
สถานศึกษาไปใช้ และสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 ที่ระบุว่าให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตรแกนกลางในทุกๆระดับเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษา และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ มีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษาตามจุดประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ทั้งนี้สาระดังกล่าวเกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ดังนั้นจึงทำให้การวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สำหรับด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำกับและตรวจสอบการจัดทำตารางสอนให้เหมาะสมทุกชั้นเรียนและมีตารางสอนรวมของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะในการบริหารงานวิชาการ การบริหารการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่การจัดทำตารางสอน การเตรียมครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถและทักษะความถนัดในแต่ละวิชา มีความสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างมาก ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ สุธี ตีกลิ่น (2553: 41-43) กล่าวถึงการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องควรได้ทำการศึกษานโยบายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อผู้เรียน การจัดการกิจกรรมการเรียนสอน จัดทำแผนการสอน การจัดทำตารางสอนต้องจัดทำตารางสอนตามแผนการเรียนให้สัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รายวิชา คาบเวลา และชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน ควรคำนึงถึงความถนัดและความชำนาญพิเศษของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติตามหลักสูตรในการสอน และการดำเนินงานของโรงเรียน และสอดคล้องกับ ซูลี รุ่งพานิช (2552: 34) ได้เสนอขอขยายของการจัดการเรียนการสอนไว้ ได้แก่ การกำหนดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ประจำปีการศึกษา การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอน การจัดครู

เข้าสอนในชั้นเรียน ให้ครูและนักเรียนได้ค้นคว้าเพิ่มเติม การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความต้องการ ของผู้เรียน การติดตามการจัดการเรียนรู้ ของครูและการบันทึกผลการเรียนของผู้เรียน การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการจัดการเรียนรู้ และการสรุปผลและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ ส่วนปัญหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรโดยจัดให้มีแผนการจัดการเรียนการสอนในทุกชั้นทุกรายวิชาและทุกกิจกรรม สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ. (2551: ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า การบริหารการจัดการเรียนสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะบรรลุมาตรฐานของหลักสูตร ผู้บริหารและครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและการกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตร โดยจัดให้มีแผนการจัดการเรียนการสอนในทุกชั้นทุกรายวิชาและทุกกิจกรรม

ส่วนด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูจัดหาสื่อและวัสดุ เพื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ทั้งนี้เพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ตามหมวด 5 มาตรา 37 ว่าด้วยเรื่องการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างทางสังคมให้เข้มแข็งโดยมีการให้พัฒนาการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึง ที่ส่งผลให้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษา ในข้อ 2) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และอาคารสถานที่ที่เหมาะสม จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับพลอยงาม พะละยานนท์ (2550: 47) ได้ให้ข้อบ่งชี้ของงานด้านการเรียนการสอน ไว้ว่า งานด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดตารางสอนรวมของโรงเรียนการส่งเสริมและสนับสนุนการทำแผนการสอน การกำหนดแนวทางการสอนซ่อมเสริม การกำหนดแนวทาง การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร การสนับสนุนเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ การกำหนดแนวทางการปรับปรุง

พัฒนาการเรียนการสอน การประเมินผลกิจกรรม การเรียนการสอนของครู และการนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนาการเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ปัญหาการสนับสนุนให้ครูนำสื่อและวัสดุต่าง ๆ ไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนและมีการทดลองใช้สื่อและวัสดุต่าง ๆ ก่อนนำมาใช้ประกอบการเรียน การสอนจริง ทั้งนี้ประเด็นปัญหาที่น้อยข้างต้น อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากนโยบายการจัดการศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสที่ต้องการให้ผู้เรียนได้มีโอกาส เข้าถึงการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสจึงให้ความสำคัญกับการสนับสนุน สื่อ เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ สื่อนวัตกรรม และสร้างสื่อในการจัดการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาเรียนให้สอดคล้องกับ หลักสูตร ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขยายโอกาสมีการ ดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับปรัชญา ทัศนคติ (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการ บริหารงานวิชาการของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการวัดผลและ ประเมินผลการเรียนการสอน โดยทางโรงเรียนมีการ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน วางแผนกำหนดระยะเวลา เรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร และมีประเด็นการ รายงานผลการเรียนรู้ต่อผู้ปกครอง และต้นสังกัด ที่อยู่ ระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ปัญหาการประเมินผลการเรียนทุกรายวิชา ทุก กิจกรรม ทุกระดับชั้นเรียน และนำผลการประเมินมา ใช้แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ประเด็นปัญหาที่น้อยข้างต้น อาจเป็นผลสืบ เนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานได้จัดทำระเบียบวัดและประเมินผลการเรียน การสอนไว้ดังนี้ 1) การกำหนดระเบียบวัดและ ประเมินผล โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระเบียบ วัดและประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 2) ดำเนินการโดยมีการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อ ตรวจสอบและปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียนประเมินผล ระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อ ใช้ตัดสินผลการเรียน เลือกวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่าง

หลากหลายเน้นการประเมินตามสภาพจริง การตัดสิน ผลการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาจัดการเรียนซ่อม เสริมและเรียนซ้ำ มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ. (2551 : 19-2 4) ที่ได้ให้ข้อบ่งชี้ของการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอนไว้ คือ วิเคราะห์ มาตรฐานหน่วยการเรียนรู้รายวิชาและกิจกรรมการ เรียนการสอน กำหนดวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ใ้ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและเตรียม สร้างเครื่องมือ ควบคุมและส่งเสริมให้มีการ ประเมินผลการเรียนตามวิธีการและใช้เครื่องมือที่ กำหนดไว้ จัดทำหลักฐานการวัดและประเมินผลการ เรียนการสอนตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้ นำ ผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของ ผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดรูปแบบ ระยะเวลา การรายงานผลการเรียนรู้รวมทั้งรายงาน ผู้ปกครองและรายงานผลการเรียนการสอนของ โรงเรียนต่อต้นสังกัด

ในด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเอกสารที่จำเป็นสำหรับการนิเทศไว้ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก การจั ดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ.2545) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ส่งผล ให้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการขยายโอกาสทาง การศึกษา ข้อที่ 6) มีการติดตามประเมินผลการ ดำเนินการ เพื่อนำผลไปแก้ปัญหาการเรียนการสอน และปรับปรุงพัฒนาเทคนิควิธีการสอน ดังนั้นจึงทำให้ ผู้บริหารและครูมีความตระหนักและเอาใจใส่ในการ สนับสนุนจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเอกสารที่ จำเป็นสำหรับการนิเทศไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับ พลอยงาม พะลายานนท์ (2550: 49) การนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนว่า จะต้อง จัดสร้างเครื่องมือสำหรับการนิเทศภายใน และ ทบทวนการจัดระบบ การจัดระบบและกระบวนการ นิเทศการศึกษาในสถานศึกษา และสนับสนุนจัดหา เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และเอกสารที่จำเป็นสำหรับ การนิเทศไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ส่วนปัญหา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ปัญหาการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศและกำหนดการนิเทศภายใน

อย่างชัดเจนเพื่อให้การนิเทศเป็นไปตามที่วางไว้ ทั้งนี้ประเด็นปัญหาที่น้อยข้างต้น อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (255 7: 105) ได้ให้ขอบข่ายของการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ไว้ในข้อที่ 2) การแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่างๆตามลักษณะงานหรือสภาพของโรงเรียนให้เข้ากับแบบนิเทศภายใน และข้อที่ 3) การดำเนินการนิเทศภายใน จึงทำให้ผู้บริหารและครู จัดทำแผนงานนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการของโรงเรียน และดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนที่วางไว้ อย่างชัดเจน จึงทำให้การแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและกำหนดการนิเทศภายในอย่างชัดเจนเพื่อให้การนิเทศเป็นไปตามที่วางไว้เป็นประเด็นปัญหาที่น้อย

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารการจัดการหลักสูตร ด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน และด้านกรนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอนและด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องพยายามทำความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการให้ลึกซึ้งในทุกๆ ด้านของงานวิชาการ และพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ฌอนอมรัตน์ สิทธิเสณี (2550;บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน และการเปรียบเทียบพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อศึกษารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการแนะแนว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ วันชัย พงสุพันธ์ (2553 ;บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้รับนโยบายจากต้นสังกัดและกระจายอำนาจสู่ครูผู้สอนต่อไป โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสนองนโยบายต้นสังกัดและเป็นผู้กำหนดนโยบาย การบริหารงานของโรงเรียนในภารกิจหลักโดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งจะต้องมีการดูแล กำกับ ติดตาม ควบคุม ให้ครูผู้สอน ดำเนินการตามหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับนโยบายในการที่จะพัฒนาระบบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: 2) ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลควบคุม สนับสนุน ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความมั่นใจและไว้วางใจแก่ครูและนักเรียน ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียน ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ และเร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจและมีวิสัยทัศน์ในการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล สร้างระบบการควบคุมการจัดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสาร เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ และมีนโยบายการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และทุ่มเทมาตรการเพื่อ

ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาแล้วและโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ โดยไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

ในส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อปัญหาของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูมีความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ กายสิทธิ์ ศุภเดชาวิวัฒน์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีตำแหน่งที่การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ปาณิสรา เกติมรกต (2552 ; บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีที่มีประเภท ตำแหน่งงาน และมีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือในการสนองนโยบายจากต้นสังกัดเหมือนกัน เพื่อให้นโยบายเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ผู้บริหารและครู มีแนวปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบ จากการวิจัยและอภิปรายผลแล้วมีข้อเสนอแนะที่ควรนำไปใช้ใน 2 ระดับ คือ

ข้อเสนอจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

ด้านการบริหารการจัดการหลักสูตร ผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานด้านหลักสูตร โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องและ

เหมาะสมกับผู้เรียน ความต้องการของท้องถิ่นและสังคม

ด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน

ผู้บริหารควรกำกับและตรวจสอบการจัดทำตารางสอนให้เหมาะสมทุกชั้นเรียนและมีตารางสอนรวมของโรงเรียน และมีการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาดหรือไม่มาปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยคำนึงถึง ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความถนัด เป็นหลัก สำหรับครูผู้สอนควรมีการกำหนดเป้าหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรโดยจัดให้มีแผนการจัดการเรียนการสอนในทุกชั้นทุกรายวิชาและทุกกิจกรรม

ด้านการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน

ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ให้เพียงพอต่อครู สำหรับครูผู้สอนควรได้รับการส่งเสริมให้รู้กระบวนการ การเลือกใช้สื่อ พัฒนาสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูจะต้องมีการศึกษา สำรอง วางแผน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ และ การกำหนดแนวทางพัฒนาและการจัดทำทะเบียนสื่อและวัสดุเพื่อการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

ผู้บริหารและครูควรมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร การกำกับการกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนของสถานศึกษา และมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และเอกสารที่จำเป็นสำหรับการนิเทศไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศในการกำหนดการนิเทศภายในอย่างชัดเจน เพื่อให้การนิเทศเป็นไปตามที่วางไว้ และมีการสรุปผล นำผลการนิเทศมาพัฒนากระบวนการ

เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการ
นิเทศอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมระบบการจัด
การศึกษาภายในโรงเรียน มีการประชุมวางแผน
ร่วมกันกับครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายที่
ตรงกัน ผู้บริหารควรเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม
เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เห็นความสำคัญ
ของตนเองและความสำคัญของงาน ผู้บริหารควรมี
การเผยแพร่สื่อสารให้ครูได้เข้าใจ ผู้บริหารควร
แสวงหาวิธีการที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม
สร้างบรรยากาศความเข้าใจ และเพื่อส่งผลให้โรงเรียน
บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดที่วางไว้อันเป็นผลประโยชน์
สูงสุดแก่ผู้เรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนทุกสังกัดจังหวัดนนทบุรี โดยวิธีการ
ดำเนินการวิจัยแบบอื่น เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกควรใช้การ
วิจัยเชิงปริมาณ ประกอบกับวิจัยเชิงคุณภาพ การ
สัมภาษณ์เชิงลึกจะทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับ
บทบาทของผู้บริหารงานวิชาการที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสื่อ
และวัสดุเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ควรศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด
กรุงเทพมหานคร กับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เสริมสิน พรี่เพรส ซิสเต็ม.
- กรมวิชาการ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2545). กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- _____ . (2551). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- กลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2557). แผนปฏิบัติการประจำปี 2557 กรุงเทพมหานคร.
- กายสิทธิ์ ศุภเดชวิวัฒน์ (2551) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ชูลี รุ่งพานิช (2552) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ยุพา เวียงมกล อัดโตดต (2554) กลยุทธ์การบริหารวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัชสุณี หิรัญคำ (2555) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2
- ถนอมรัตน์ สิทธิเสณี (2550) การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- พลอยงาม พะลายานนท์ (2550) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ปาณิสรา เกิดมรกต (2552) การบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- วันชัย พงสุพันธ์ (2553) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- สมาน อัครภูมิ (2551) การบริหารการศึกษสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ. อุบลราชธานี : หจก. อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) คู่มือการปฏิบัติงานสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา

การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า

กิตติพิสิธ ญาณกิตติคุณ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า (2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน (3) เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารกรมเจ้าท่า จำนวนทั้งสิ้น 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า ที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารกรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ผู้บริหารกรมเจ้าท่าที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารกรมเจ้าท่าที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารกรมเจ้าท่าที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและ ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าตามความคิดเห็นของผู้บริหารกรมเจ้าท่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยังไม่มากพอ การบริการที่ดียังไม่เพียงพอ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพไม่ชัดเจน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ยังเป็นแนวคิดเดิม และการทำงานเป็นทีมยังไม่มากพอ ต้องมีการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรให้มากขึ้น

คำสำคัญ: ระดับการปฏิบัติ สมรรถนะหลัก ข้าราชการกรมเจ้าท่า

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study were 1) to examine the performance levels of Marine Department civil officials in accordance with core competencies. 2) to compare the performance of these officials with the demographical characteristics of gender, age, educational level, and duration of employment. And 3) to study the problems in the performance of the officials under investigation. The sample population consisted of 264 administrators at the Marine Department. The questionnaire, research instrument, was tested for quality and found to show a reliability level of 0.98. . The result analysis used percentage, mean and standard deviation. *t* test technique and one-way analysis of variance (ANOVA) Findings were as follows:

1. The administrators of the Marine Department held opinions concerning performance in accordance with the core competencies of Marine Department civil officials overall and in each aspect at a high level. In descending order were the aspects of integrity, teamwork, service mind, expertise, and achievement motivation.

2. The administrators under study who differed in the demographical characteristic of gender exhibited concomitant differences in their opinions concerning performance in accordance with the core competencies of the officials at the Marine Department overall and in the aspects of achievement motivation and expertise at the statistically significant level of .05. However, no corresponding differences were found in respect to the aspects of service mind, integrity, and teamwork.

3. The administrators who differed in the demographical characteristics of age and educational level did not display parallel differences in their opinions concerning performance in accordance with the core competencies of Marine Department civil officials overall and in the aspects of achievement motivation, service mind, expertise, integrity, and teamwork.

4. The administrators who differed in the demographical characteristic of duration of employment exhibited associated differences in their opinions concerning performance in accordance with the core competencies of Marine Department civil officials overall and in the aspect of teamwork at the statistically significant level of .05. Nevertheless, no corresponding differences were found in respect to the aspects of achievement motivation, service mind, expertise, and integrity.

5. The following problems concerning performance in accordance with the core competencies of officials at the Marine Department 5.1) Insofar as concerns the aspect of achievement motivation, practitioners did not show continuous development. 5.2 Regarding service mind, the limited knowledge and understanding of the details of work performance precluded manifesting a public mind. The quantity of service personnel was also insufficient. 5.3 In reference to the aspect of expertise, personnel were inadequately experienced and were deficient in expertise. 5.4 Concerning the aspect of integrity, personnel were not encouraged to be moral and ethical at a high level.. 5.5 In respect to the aspect of teamwork, performance as instanced in the factors of discipline and showing awareness in public work was very limited.

Keywords: the performance levels, Marine Department civil officials, core competencies

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย เพื่อสอดคล้องกับการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมการถือฤกษ์การพัฒนากักขะให้คนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผักฝนเป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นั้น สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาสังคมและด้านการพัฒนาประเทศ ทำให้การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น การสร้างขีดความสามารถในเชิงการแข่งขันเพื่อผลักดันประเทศไทยให้เคลื่อนตัวไปข้างหน้า จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรของประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะหน่วยงานราชการ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้มีความมั่นคงทัดเทียมนานาประเทศ และสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

ดังนั้น การที่ข้าราชการจะสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้นั้น ข้าราชการจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดี พร้อมให้ความช่วยเหลือประชาชน หน่วยงานราชการจึงต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะของข้าราชการ และถือเป็นเรื่องที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะสามารถให้บริการประชาชนหรือที่เรียกว่าการปฏิรูประบบราชการ กล่าวคือ การทำให้องค์กรภาครัฐต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยมีการปรับเปลี่ยนระบบในการทำงาน และมีระบบการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงได้นำแนวคิดสมรรถนะมาเป็นตัวกำหนด

ผลการปฏิบัติงานกับองค์กรภาครัฐ ซึ่งเป็นการกำหนดคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนโดยมีจุดมุ่งหมายที่หล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ศูนย์สรรหาและเลือกสรร, 2547, 7)

การนำสมรรถนะของข้าราชการมาใช้นั้น จะต้องมึหลักของการกำหนดสมรรถนะ และองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น วิสัยทัศน์ขององค์กร พันธกิจของหน่วยงาน เพราะหน่วยงานราชการต่างมีหน้าที่ในการบริหารจัดการที่ต่างกันออกไป มีกลุ่มสายงาน มีความรับผิดชอบต่างสายอาชีพ เพียงแต่มีระบบการทำงานที่เหมือนกันเท่านั้น ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (competency) ได้รับความสนใจอย่างมาก ไม่ใช่เพียงภาครัฐเพียงอย่างเดียว ภาคเอกชนหรือแม้แต่ภาครัฐวิสาหกิจต่างก็ให้ความสนใจ องค์กรเหล่านี้ได้นำเอาหลักสมรรถนะมาใช้ในการสร้างกรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน รวมถึงการนำมาสร้างเครื่องมือในการสรรห อีกด้วย แนวคิดของ Competency จึงมุ่งเน้นไปที่ต้นทางมากกว่าปลายทาง โดยเชื่อว่าหากเราปรับปรุงคนที่ต้นทางให้มีคุณลักษณะที่ดีหรือเหมาะสม ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลา และพฤติกรรมของคน ๆ นั้นก็จะปรับเปลี่ยนไปในทางที่เหมาะสมที่จะทำงานในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จได้ (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2549, หน้า 9)

สมรรถนะ (competency) แบ่งได้เป็น 3 หลักใหญ่ ๆ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะตามตำแหน่ง หรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (functional competency) และสมรรถนะทางบริหาร (management competency) ซึ่งสมรรถนะหลักจะเป็นความสามารถหลักที่พึงมีของบุคลากรทุกระดับชั้นภายในองค์กร แต่สำหรับบุคลากรระดับผู้บริหารขึ้นไป ควรจะมี Competency อีกกลุ่มหนึ่งที่จะต้องมีเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการงานตามตำแหน่งและความรับผิดชอบ ของหน่วยงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่ง Competency ดังกล่าวมีชื่อเรียกต่างกันไป เช่น Professional Competency บ้าง Management Competency บ้าง กล่าวโดยสรุปคือ

ความสามารถหรือสมรรถนะในการบริหารจัดการนั่นเอง ซึ่ง Competency กลุ่มนี้จะบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน จึงมีลักษณะที่เรียกว่าเป็นพลวัต (dynamic) ไม่อยู่นิ่งยึดหยุ่นได้ตามความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร (ปิยะชัย จันทวงศ์ไพศาล 2549, 41)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, 4) ได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (core competency) ที่มีสมรรถนะ 5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การสั่งสม

ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งองค์กรภาครัฐทุกองค์กรใช้เป็นแนวทางในการประเมินพฤติกรรมความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

กรมเจ้าท่า เป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดกระทรวงคมนาคม มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแล และพัฒนาส่งเสริมการคมนาคมทางน้ำ ให้ได้รับความปลอดภัย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทางน้ำ รวมทั้งการผลิตและพัฒนาบุคลากรทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางน้ำ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล รวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์นาวีให้มีการเชื่อมต่อกับระบบขนส่งอื่น ๆ ทั้งการขนส่งผู้โดยสารและสินค้าท่าเรือ อู่เรือ กองเรือไทย และกิจการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง และปลอดภัย ตลอดจนการสนับสนุนภาคการส่งออกให้มีความเข้มแข็ง

กรมเจ้าท่าได้มีการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมเจ้าท่าขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมเจ้าท่าได้มีหลักในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสามารถประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุผล และเกิดประสิทธิภาพ โดยการกำหนดสมรรถนะหลัก (core

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นไปตามกรอบแนวคิดสมรรถนะหลักของข้าราชการ (core competency) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553, 7) 5 ด้าน

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



competency) ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทุกคนพึงมี และต้องเข้าใจนำไปขยายผลในการปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร รวมทั้งกำหนดหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับหน้าที่อย่างถูกต้อง และยังเป็นการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พร้อม กับเป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สนองตอบกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรมเจ้าท่า ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น
3. เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า

วรรณกรรม ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำสมรรถนะ (competency) มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร Competency กำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยเช่นกัน องค์กร / หน่วยงาน ที่ได้นำ Competency มาใช้ประโยชน์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ 2549, 11) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยึดหลักสมรรถนะ (competency-based human resource development) มาใช้ในระบบ การสรรหาผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive Service-SES) ในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2548, 18)

การสร้างสมรรถนะหลักเริ่มต้นจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยมขององค์กรมาเป็นตัวตั้งในการกำหนด และพิจารณาหาสมรรถนะหลัก จากนั้นนำมาพิจารณาร่วมกับงานในหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร โดยพิจารณาว่างานที่ออกแบบมาตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักอะไรจึงจะสามารถทำงานได้ดี (สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ 2549, 23) จากการศึกษาสมรรถนะหลักของข้าราชการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนา

ข้าราชการพลเรือน (2553, 7) ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) (2) การบริการที่ดี (service mind) (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (integrity) (5) การทำงานเป็นทีม (teamwork) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการที่สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การปรับเปลี่ยนสู่การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของไทยเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นมาก เพื่อให้มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้ตรงจุดและทันเวลายิ่งขึ้น โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้

2. ด้านการบริการที่ดี คือ การที่บุคคลจะทำงานด้านการบริการที่ดีได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีใจรักในการบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำนั้นเป็นอย่างดี เป็นการช่วยเหลือ หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยจะต้องมีปฏิภาณไหวพริบ และความเป็นคนช่างสังเกตและสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษ พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

4. ด้าน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การปฏิบัติที่แสดงออกทั้งทางกายทางวาจา และทางใจ ตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งงามของสังคม ซึ่งสะท้อนคุณธรรมและศีลธรรมในตัวบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความสุขแก่ตนเองและสังคมเป็นการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นราชการ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากจะทำให้การทำงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างความสามัคคีในกลุ่มและมีเมตริตต่อกันภายในองค์กรหรือนอกองค์กรได้เป็นอย่างดีและจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าตลอดจนส่งผลที่ดีต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารของกรมเจ้าท่า จำแนกตามระดับตำแหน่ง ได้แก่ ข้าราชการ ข้าราชการอาวุโส ข้าราชการพิเศษ อำนาจการต้น อำนาจการสูง บริหารต้น บริหารสูงจำนวน 842 คน (ข้อมูล ณ 1 กุมภาพันธ์ 2558)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล มี ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย คำถาม 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 ทศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ(4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 -1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า ซึ่งมีสมรรถนะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

กรมเจ้าท่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{x} = 4.12$) ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.10$) และผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถคิดเชิงระบบโดยการนำข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ มาประกอบ ($\bar{x} = 3.61$)

1.2 ด้านการบริการที่ดี ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถบริการที่เป็นมิตรสุภาพ ($\bar{x} = 4.16$) ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.06$) และผู้ได้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการผู้ได้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะให้บริการอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการได้สอดคล้องกับปัญหาอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 3.69$)

1.3 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐานและผลงานมีประสิทธิภาพพามากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.97$) ผู้บังคับบัญชามีความละเอียดรอบคอบในความถูกต้องของงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพ ($\bar{x} = 3.93$) และผู้บังคับบัญชาสามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ($\bar{x} = 3.89$) ส่วนข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ จากงานวิจัยเกี่ยวกับสาขาอาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานอาชีพของตน ($\bar{x} = 3.69$)

1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ ($\bar{x} = 4.14$) ผู้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ผู้บังคับบัญชายึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างอุทิศตน ผู้บังคับบัญชาเคารพในความเป็นคนที่มีคุณค่าเคารพในความคิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.13$) เท่ากัน และผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างหน้าเชื่อถือ และผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมในการปฏิบัติตัวในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{x} = 4.06$) เท่ากัน ส่วนข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม ถึงแม้ว่าจะเกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียประโยชน์ ($\bar{x} = 3.96$)

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีส่วนส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อ

แบ่งปันความคิดในการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.10$) ผู้บังคับบัญชานับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชารักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในระยะต่าง ๆ ให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.06$) และผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม ($\bar{x} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชากล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{x} = 3.93$)

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกรมเจ้าท่า โดย จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารกรมเจ้าท่าที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารกรมเจ้าท่าที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารการกรมเจ้าท่า ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าโดยภาพรวมและด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกรมเจ้าท่า

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาที่

ไม่ต่อเนื่อง และไม่ทราบรายละเอียดวัตถุประสงค์ในการทำงาน รวมทั้งมีองค์ความรู้ในงานที่ปฏิบัติไม่มากพอ

การบริการที่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสาธารณะน้อยเกินไป และความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของงานน้อย รวมทั้งบุคลากรด้านการบริการมีจำนวนไม่เพียงพอ

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรมีประสบการณ์และความชำนาญไม่มากพอ รวมถึงบุคลากรมีความเชี่ยวชาญงานด้านเดียว ประกอบกับระเบียบการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้นรวมถึง แนวคิดของผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นในแนวคิดเดิม

การทำงานเป็นทีม บุคลากรมีการปฏิบัติด้านวินัยและจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนร่วมน้อยเกินไป รวมถึงต้องมีการทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรให้มากขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล มีดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารกรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารกรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของกรมเจ้าท่า มีนโยบาย และเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งข้าราชการกรมเจ้าท่าให้ความสำคัญและความสนใจต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ กรมเจ้าท่าได้กำหนดขึ้น โดยเห็นว่าสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความจำเป็นต่อการนำไปใช้

ในการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งการที่กรมเจ้าท่าเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้นั้น สิ่งสำคัญคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นข้าราชการที่สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางที่ผู้บริหารของกรมเจ้าท่าต้องการและกำหนดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, 7) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับผ่องศรี พรหมสอน (2554) ที่ศึกษาวิจัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน ผลการวิจัยสรุปว่า ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวม และรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารกรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถบริการที่เป็นมิตรภาพ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ อาจเป็นเพราะข้าราชการของกรมเจ้าท่ามีวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในส่วนของจิตสำนึกการให้บริการโดยยึดหลักความเสมอภาค ถูกต้อง และรวดเร็ว เพื่อให้การทำงานสามารถสัมฤทธิ์ผล และสามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจแก่ประชาชน นอกจากนี้กรมเจ้าท่า ยังได้มีแผนการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของกรมเจ้าท่า ซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์แผนปฏิบัติการดังกล่าว คือ สามารถให้บริการต่อผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมากให้บริการที่เป็น

ประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิตตินันท์ นันทโพธิ์ (2551, 13) กล่าวถึง การบริการ คือ การให้ความช่วยเหลือ หรือ การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น หรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ สุขภาพ สุขใจ หรือความสะดวกสบายให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้ซื้อ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับบริการไปแล้ว อาจเกิดความประทับใจหรือไม่ ประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ไชขาว (2553) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักของ พนักงานบริษัท ครูแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัท ในเครือ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ครูแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ในภาพรวมและ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร กรรมการเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ของข้าราชการกรมเจ้าท่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน และผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ได้บังคับบัญชามีความละเอียดรอบคอบในความถูกต้องของงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถคิดสร้างสรรค์ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมเจ้าท่าได้กำหนดสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และสมรรถนะหลักจะเป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการดำเนินงานที่กำหนด ฉะนั้นสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จึงมีความสำคัญต่อข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานทุกคนในองค์กร และทุกตำแหน่ง เพราะสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดได้

จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบารมี จรัสสิงห์ (2555) กล่าวถึงการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพว่าเป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) หรือความฉลาด (IQ) อย่างไรก็ตามสมรรถนะนี้ไม่ได้วัดความฉลาดโดยตรง แต่เป็นการวัดแนวโน้มของการที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะใช้ความฉลาดของตนให้มีประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ เป็นการวัดทั้งความสามารถและแรงจูงใจ โดยทั่วไปสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์รวม จะสัมพันธ์โดยตรงกับความฉลาดมากกว่าสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แต่จากงานวิจัยสนับสนุนว่า ความฉลาดมีความสัมพันธ์กับความรู้ในงาน เพราะบุคคลที่มีความฉลาดจะสามารถเรียนรู้และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในงานได้ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องศรี พรหมสอน (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวม และรายด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารกรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตไม่เลือกปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างอุทิศตน และผู้ได้บังคับบัญชาเคารพในความเป็นคนที่มีคุณค่าเคารพในความคิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมเจ้าท่า ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, 5) กล่าวถึง จริยธรรมข้าราชการว่า คุณธรรมจริยธรรม

(Ethics) เป็นเครื่องกำหนดของมาตรฐานพฤติกรรม ที่ทรงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของเรากับผู้อื่น ดังนั้นกฎหมายที่กำหนดขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ที่คงที่ของคนในสังคมจะต้องมีรากฐานจากค่านิยมคุณธรรมที่สังคมโดยรวมยอมรับเช่นเดียวกับกฎหมายที่จัดการกับพฤติกรรมที่ทำลายสัมพันธ์ภาพในสังคมก็ถูกกำหนดโดยค่านิยมคุณธรรมที่สังคมโดยรวมยอมรับเช่นเดียวกันกฎหมายกฎเกณฑ์เหล่านี้จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่คงอยู่จากรากฐานค่านิยมคุณธรรมที่เหมือนกัน และเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องศรี พรหมสอน (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวม และ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารกรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อแบ่งปันความคิดเห็นในการแก้ปัญหาผู้ได้บังคับบัญชาสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย ผู้ได้บังคับบัญชารักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกัน ในวาระต่าง ๆ ให้สำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกรมเจ้าท่ามีการจัดแบ่งงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน และเพื่อนร่วมงานจะรู้หน้าที่ของตนเอง ทั้งยังมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน และทุกตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2549, 2) กล่าวถึง เหตุผลสำคัญที่ต้องทำงานเป็นทีม 3 ประการ คือ (1) คนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน เราควรนำจุดเด่น จุดดี ของแต่ละบุคคลในทีมมาช่วยให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมาย (2) การทำงานเป็นส่วน

ๆ ย่อมได้ผลดีไม่เท่ากับการทำงานที่ร่วมมือกัน และ (3) ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับสมาชิกในทีมเป็นสำคัญ และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นิรุชชัยวิฑูร์ย์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท โตโยต้า นนทบุรี จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า นนทบุรี จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรม เจ้าท่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกรมเจ้าท่า โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารกรมเจ้าท่า ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากกรมเจ้าท่าเป็นหน่วยงานที่มีการก่อตั้งมานานซึ่งปัจจุบันตำแหน่งทางด้านการบริหารและปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องใช้บุคลากรที่เป็นผู้ชาย เพราะต้องเด็ดขาดและต้องใช้กฎหมายการปกครองเข้ามาช่วย อาทิ การนำร่อง การขึ้นแนวเขต เป็นต้น และสำคัญต้องมีการออกไปตรวจพื้นที่ของการบริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศรีสุวรรณ และ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ที่พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะหลักที่คาดหวังในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารกรมเจ้าท่า ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมเจ้าท่ามีวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็ง ประกอบกับปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมากในทุก ๆ องค์กรไม่เว้นแม้แต่จะเป็น

องค์กรภาครัฐ อีกทั้งแนวการบริหารยุคใหม่ของหน่วยงานราชการ จะเป็นรูปแบบการบริหารราชการที่ดี คือ ต้องเป็นการทำงานของข้าราชการในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ข้าราชการในองค์กรจึงต้องมีทัศนคติที่ดีมีแผน หรือแนวทางในการพัฒนาตนเอง และประเมินผลการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักจะเกิดจากข้าราชการที่มีสุขภาพจิตที่ดี มองโลกในแง่ดี มีวุฒิทางอารมณ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ผักผ่อนตนเอง และสามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ข้าราชการของกรมเจ้าท่าทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในช่วยอายุใด จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผ่องศรี พรหมสอน (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน ผลการวิจัยสรุปว่า ข้าราชการกรมพัฒนาที่ดินที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารกรมเจ้าท่า ที่มีระดับ

การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากกรมเจ้าท่ามีการอบรมความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อให้ผู้บริหารและข้าราชการเข้าใจในพฤติกรรมการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมที่คาดหวังของสมรรถนะหลัก จึงส่งผลให้ผู้ให้ผู้บริหารที่มีการระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศรีสุวรรณ และ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2557) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารกรมเจ้าท่า ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวม

และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุงานและประสบการณ์ในงานมาก ซึ่งในปัจจุบันข้าราชการที่เข้ามาบรรจุใหม่มีจำนวนมากขึ้น ประกอบกับมีข้าราชการที่อยู่มานานแล้วมีจำนวนมากเช่นกัน ดังนั้นปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นการประสาน อาจมีแนวคิดของข้าราชการกลุ่มใหม่ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง และข้าราชการที่อยู่ก่อนไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง เลยมีความคิดเห็นที่ต่างกันในด้านของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นีรนุช ชัยวิฑูรย์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท โตโยต้าธนบุรี จำกัดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักระหว่างพนักงานบริษัท โตโยต้า จำกัด ที่มี อายุงาน แตกต่างกัน พบว่า มีสมรรถนะหลักโดยภาพรวมและรายด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่ามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจเรื่องวิสัยทัศน์การทำงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการกระตุ้นให้มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ กำหนดนโยบายและแผนที่ชัดเจน และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ควรมีการกำหนดแนวทางเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นและแตกต่าง กระตุ้นให้ข้าราชการกล้าที่จะยอมรับในข้อผิดพลาดของตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา

2. ด้านการบริการที่ดี ควรส่งเสริมให้ข้าราชการเกิดจิตสาธารณะควบคู่กับการพัฒนาแนวทางการทำงานขององค์กรที่ตอบสนองการให้บริการด้วยการกำหนดแนวทางในการให้บริการของกรมเจ้าท่า อย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนข้าราชการให้มุ่งเน้นการทำงานที่ตอบสนองการให้บริการและกระตุ้นให้

ข้าราชการมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บริการตลอดเวลา

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ควรสนับสนุนข้าราชการในด้านการจัดฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จัดทำโครงการฝึกอบรมที่ต้องใช้ความรู้ในวิชาชีพมีการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการ มุ่งมั่นต้องการฝึกฝน และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ควรมีการปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง ยกย่องข้าราชการดีเด่นที่มีจริยธรรมสูงในแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้งกระตุ้นให้ข้าราชการตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นการพิทักษ์ผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อประเทศชาติ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการจัดทำโครงการที่มีกิจกรรมทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุน การทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงาน

โดยการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันขององค์กร นอกจากนี้ ควรมีเวทีเพื่อการปรึกษาหารือ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีการพูดคุยและรับฟังปัญหาอุปสรรคใน การทำงาน ตลอดจนความคืบหน้าในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเรื่องช่องว่างของสมรรถนะหลักด้านต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมต่อไป

2. ควรศึกษาสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับหน่วยงานของกรมเจ้าท่า

3. ควรศึกษาสมรรถนะด้านการบริหาร หรือสมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่เหมาะสมกับหน่วยงานของกรมเจ้าท่า

บรรณานุกรม

- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2551). **จิตวิทยาการบริการ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). **Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร ?**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- นฤมล ศรีสุวรรณ และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2557) **ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**
- นิรันดร์ชัย วิฑูรย์. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักพนักงานบริษัทโตโยต้า นนทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บารมี จรัสสิงห์.(2555). **การสังสมความเชี่ยวชาญในสายงาน (Expertise)**.ค้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2558, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/437581>.
- ปิยะชัย จันทร์ทศไพศาล. (2549). **การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ผ่องศรี พรหมสอน. (2554). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมพัฒนาที่ดิน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิสมัย พวงคำ. (2551) . **สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพโรบูรณ์ จาริต. (2553) . **สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา**. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วารภรณ์ ตระกูลสุชาติ. (2549). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วินัย ไช้ขาว. (2553). **สมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท คริวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรศักดิ์ อมรัตน์ศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา และ บุญมี พันธุ์ไทย. (2545). **วิธีการวิเคราะห์-ข้อมูลทางการศึกษา 1**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนศูนย์สรรหาและเลือกสรร. (2547). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548) . **คู่มือสมรรถนะข้าราชการไทย**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ พี. เอ. ลิฟวิง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบาย และตัวอย่าง-พฤติกรรมบ่งชี้**. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะบริหาร**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะ (core competencies)**. นนทบุรี: แอร์บอร์นพริ้นต์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11**. กรุงเทพมหานคร.

การช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครู อาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยอาชีวะ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

เอนก ภูเสื่อ*
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ การช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครูอาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยอาชีวะ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร และเพื่อเสนอแนวทางการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคัน ด้านผู้เรียน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านครูอาจารย์ ด้านสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครู และอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยอาชีวะ เขตบางพลัดกรุงเทพมหานครได้มาด้วยวิธีการสุ่ม แบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่าง จำนวนอย่างน้อย 180 คนเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และ LSD

ผลการวิจัยพบว่าทัศนะของครู อาจารย์เกี่ยวกับการช่วยเหลือนักศึกษา เพื่อป้องกันการออกกลางคันกลุ่มวิทยาลัยอาชีวะ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ดำเนินการได้ดีอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่าครู อาจารย์ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครูอาจารย์โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ การช่วยเหลือ การป้องกันการออกกลางคัน กลุ่มวิทยาลัยอาชีวะ

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ

**อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study Students Dropout Prevention in Instructors' Opinions of Vocational College, Bangphlad Area, Bangkok, and find out the guidelines for Students Dropout Prevention in Learner Aspect, Relationship with friends Aspect, Instructor Aspect and Vocational College Aspect. Method Sample by using Stratified random sampling and Simple random sampling. Representative sample groups were 180 instructors. Data was gathered by questionnaires, and was analyzed by descriptive statistics which were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. Data was quantitatively analyzed for hypothesis tests which were t-test and One way ANOVA , LSD and Content analysis.) Findings are as follows:

1) Students Dropout Prevention in Instructors' Opinions of Vocational College, Bangphlad Area, Bangkok was in high level.

2) Comparison results for opinions of instructors toward Students Dropout Prevention who had different gender were not different in statistics. Age and Working Experience had a significant different level at .05.

Keywords: Prevention, Dropout, Vocational College

ความเป็นมาและความสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐาน การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 เพื่อการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2555 โดยใช้เป็นเป้าหมายในการจัดการอาชีวศึกษาใน สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งมาตรฐานการ อาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ (1) การจัดการอาชีวศึกษา มีจำนวน 7 มาตรฐาน 35 ตัวบ่งชี้ และส่วนที่(2) การฝึกอบรมวิชาชีพ มีจำนวน 1 มาตรฐาน 10 ตัวบ่งชี้ รวม 2 ส่วน จำนวน 8 มาตรฐาน 45 ตัวบ่งชี้ (เอกสารมาตรฐานการอาชีวศึกษา , 2555) ซึ่งการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพดังกล่าวมี เป้าหมายเพื่อยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และจากนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษา ทางเลือกไปพร้อมกันเพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้ สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพในการ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และ ทักษะที่เหมาะสมเป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริม คุณภาพการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้าง สัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนา กำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้าน การเกษตรอุตสาหกรรม และธุรกิจบริการส่งเสริม อาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อ สร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความ ต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, 2557)

จากข้อมูลกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2557 ได้คาดการณ์ผู้ที่จบการศึกษา มีจำนวนที่เข้าสู่ ตลาดแรงงานของผู้ที่จบการศึกษา และเข้าสู่ ตลาดแรงงานในระดับล่างเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก ยกตัวอย่าง มีผู้จบมัธยมศึกษาตอนต้นสูงถึง 741,931 คน และถ้าไม่เรียนต่อต้องใช้เวลาอีก 4-5 ปี จึงจะเข้าสู่ ตลาดแรงงานได้ ซึ่งก็มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 11.8 ยิ่ง เรียนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญแล้วก็ยัง จะออกสู่ตลาดแรงงานน้อยมากเพียงร้อยละ 2.2 เนื่องจาก ส่วนใหญ่เรียนต่อในระดับปริญญาตรีส่วนผู้ที่เรียนระดับ ปวช. ซึ่งมีจำนวนผู้จบการศึกษาน้อยกว่านักศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมาก แต่มีผู้ที่จบออกมา

ทำงานไม่มากนัก โดยผู้มีผู้เข้าสู่ตลาดเพียงร้อยละ 8.9 โดยผลการศึกษาของ TDRi พบว่าผู้ที่จบ ปวช. เรียนต่อ ปวส. มากกว่าร้อยละ 70 ถึงกระนั้นก็ตามก็ ยังมีจำนวนผู้จบ ปวส. เข้าสู่ตลาดแรงงานเพียงร้อยละ 13.6 เท่านั้น ถ้าจะรวมผู้จบสายอาชีพทั้ง 2 ระดับเข้า ด้วยกันก็ยังมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 17.8 ของผู้ที่เข้าสู่ ตลาดแรงงานทั้งหมดเท่านั้นเทียบกับผู้จบระดับ ปริญญาตรีซึ่งมีสัดส่วนของผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานสูงถึง ร้อยละ 61.5 ของผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งหมดและ เมื่อเทียบกับสัดส่วนของการจ้างแรงงานใน ตลาดแรงงานในสดมภ์สุดท้าย จะพบว่า มีสัดส่วน ตรงกันข้ามกับผู้จบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยสิ้นเชิง (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2557)

ด้านสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้ให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 421 แห่ง รายงานข้อมูลนักศึกษาออกกลางคัน เข้ามา ณ วันที่ 2 กรกฎาคม 2557 โดยมีวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 183 แห่ง ทอยอรายงานเข้ามาพบว่า นักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ออกกลางคัน จำนวน 27,090 คน คิดเป็นร้อยละ 14.66 แบ่งเป็น ปวช. 1 ออกจำนวน 12,649 คน ปวช.2 ออกจำนวน 6,397 คน และ ปวช. 3 ออกจำนวน 8,044 คน ส่วนระดับ ปวส. ออกกลางคัน จำนวน 6,019 คน คิดเป็นร้อยละ 8.68 แบ่งเป็นระดับ ปวส. 1 ออกจำนวน 3,172 คน ปวส. 2 ออกจำนวน 2,847 คน รวมมีจำนวนนักศึกษา ออกกลางคันแล้วทั้งสิ้น 33,109 คน คิดเป็นร้อยละ 13.03โดยที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ได้ระบุสาเหตุปัญหาการออกกลางคันของ นักศึกษาอาชีวศึกษาที่พบ คือ มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ขาดเรียนบ่อย ปัญหาทะเลาะวิวาท ปัญหาชู้สาว การ เสพสารเสพติด ตั้งครุฑ เล่นการพนัน ดัดเกมคบเพื่อน กลุ่มเสี่ยง ได้เรียนสาขาที่ไม่ถนัดครอบครัวมีปัญหา พ่อ แม่หย่าร้าง ครอบครัวยากจนและผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษา ฯลฯ ซึ่งขณะนี้สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้กำชับให้สถานศึกษา ทุกแห่งมีระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษา (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557 : ออนไลน์)

การออกกลางคันถือเป็นปัญหาสำคัญต่อการ จัดการศึกษาของประเทศที่ต้องเร่งดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาการ ออกกลางคันของนักศึกษา ทำให้เกิดความสูญเสียเปล่า

ของงบประมาณในการจัดการศึกษา ถึงแม้ว่าหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะได้ทุ่มเทให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการศึกษาออกกลางคันแล้วก็ตาม แต่ในปัจจุบันปัญหาการออกกลางคันของนักศึกษาก็ยังไม่หมดไป ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2557 ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ตามที่คณะกรรมการความสงบแห่งชาติ (คสช.) ต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลักดันสายอาชีพให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการระดมรับนักศึกษาอาชีวศึกษาแต่มิ่้นักศึกษามาสมัครเรียนสายอาชีพยังไม่ได้ตามเป้าหมายเดียวกันก็พบว่าปัญหานักศึกษาที่เข้ามาเรียนอาชีวศึกษาแล้วเรียนไม่จบสืบเนื่องมาจากหลายปัจจัย เช่น นักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น นักศึกษามีปัญหาส่วนตัวในด้านพฤติกรรม ปัญหาครอบครัว ปัญหาที่เกิดจากสถาบันการศึกษา เช่น ขาดการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา หรือแม้กระทั่งปัญหาที่ครูผู้สอน เช่น ขาดทักษะและความชำนาญในการสอน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและเกิดการสูญเปล่าด้านงบประมาณ ที่ผ่านมาสานักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงทุ่มเทและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการออกกลางคันของนักศึกษาในทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทกา โภมลเสน (2556) ได้ศึกษาเรื่องการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดลำปาง โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยพบปัญหาการดำเนินงาน คือ ไม่ได้รับความร่วมมือจากนักเรียนในการให้ข้อมูลที่แท้จริง และครูประจำชั้นขาดทักษะในการจัดกิจกรรม แนวทางแก้ไขปัญหาพบว่า ควรสอบถามข้อมูลของนักเรียนโดยตรงจากผู้ปกครองและเพื่อนสนิททั้งทางโทรศัพท์หรือการเยี่ยมบ้าน และนำ

ข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระบบเพื่อส่งต่อและแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ

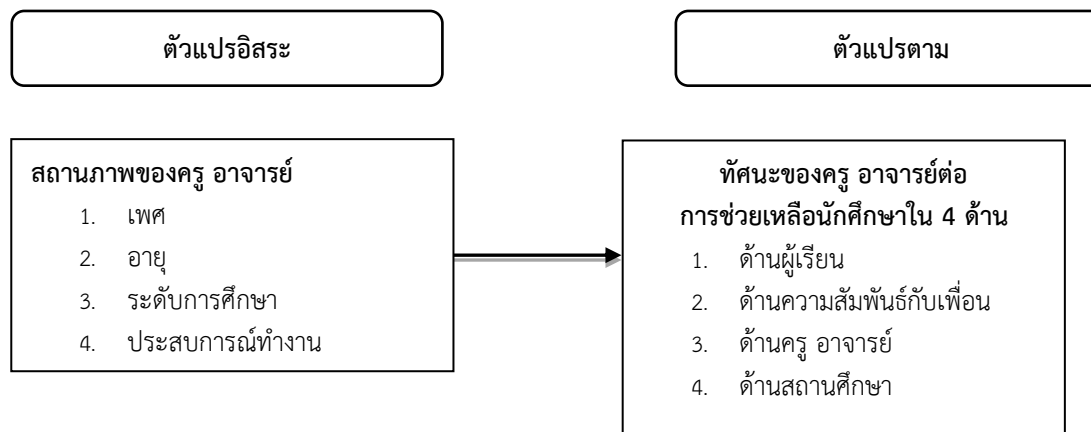
จากความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการแรงงานสายอาชีพ เป็นกำลังสำคัญที่มีคุณภาพ มีทักษะวิชาชีพ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบวิชาชีพตรงตามความต้องการขององค์กรหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนได้อย่างดี มีความรู้คู่คุณธรรม มีจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติ จึงทำให้ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงปัญหาการออกกลางคันของนักศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่มีความต้องการนักศึกษากลุ่มนี้ อีกทั้งการออกกลางคันของนักศึกษายังส่งผลกระทบต่อตัวนักศึกษาผู้ปกครอง และการบริหารจัดการของวิทยาลัยอาชีวศึกษาดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครู อาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในฐานะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในการนำไปเป็นแนวทางการช่วยเหลือ หรือส่งเสริมการพัฒนา นักศึกษา ตลอดจนการนำไปแก้ไขปัญหานักศึกษา ของกลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อศึกษาการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครู อาจารย์
- 3.2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนะจำแนกตามสถานภาพของครู อาจารย์ ต่อการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคัน
- 3.3 เพื่อเสนอแนวทางการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา การบริหารการศึกษา ระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านพัฒนาการวัยรุ่น เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู อาจารย์ของวิทยาลัย กลุ่มอาชีวศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 สถาบัน คือ 1) วิทยาลัยเทคโนโลยีพาณิชย์การสยามในพระอุปถัมภ์ฯ 2) วิทยาลัยเทคโนโลยีพระรามหก 3) วิทยาลัยเทคโนโลยีไทยอาชีวศึกษา และ 4) วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง รวมจำนวน 270 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ

ครู อาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หรือการดูแลนักศึกษาของ กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนอย่างน้อย 180 คน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ขานิประศาสน์, 2547)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ทัศนคติเกี่ยวกับการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคัน ตามทัศนคติของครู อาจารย์กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร แบบวัดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likerts) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด หรือดำเนินการได้ตั้งแต่ 80 % ขึ้นไป

4 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก หรือดำเนินการได้ระหว่าง 70-79 %

3 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางหรือดำเนินการได้ระหว่าง 60-69 %

2 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย หรือดำเนินการได้ระหว่าง 50-59 %

1 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือดำเนินการได้ต่ำกว่า 50 %

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการช่วยเหลือนักศึกษา เพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนคติของครู อาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสม ให้

ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และเพื่อความตรงตามเนื้อหา และถูกต้องในสำนวนภาษาที่ใช้โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - Objective Congruence : IOC ของแต่ละข้อสอบถาม ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ทั้งฉบับมีค่า IOC = 0.87 ถือว่ามีความสอดคล้องกัน เพราะมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลศรีรียาน จำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลอง มาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งถือว่า มีคุณภาพเพราะมีค่าความเที่ยงมากกว่า 0.7 ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่า ความคิดเห็นของครู อาจารย์เกี่ยวกับการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคัน กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษาเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร (n = 180)

การช่วยเหลือนักศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล
1.ด้านผู้เรียน	3.82	0.85	มาก
2.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน	3.79	1.02	มาก
3.ด้านครูอาจารย์	3.68	1.01	มาก
4.ด้านสถานศึกษา	3.69	1.01	มาก
ภาพรวม	3.75	0.88	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครู อาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้เรียน ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนด้านสถานศึกษาและด้านครูอาจารย์ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่าครู อาจารย์ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครูอาจารย์โดยภาพรวมและรายด้าน

ไม่ต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดประเด็นการอภิปราย คือ การช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครู อาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1 ทัศนะของครู อาจารย์ให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคันตามทัศนะของครู อาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร อันดับแรกคือ ด้านผู้เรียน ทั้งนี้เพราะนักศึกษาที่เลือกออกกลางคัน มักเป็นนักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำ เป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) กล่าวว่าครูควรให้ความสำคัญ และค่าปรึกษาในด้านการเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละวิชา ผลการเรียนรู้ในแต่ละภาคเรียน พฤติกรรมการเรียนในห้องเรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา เช่น ไม่ตั้งใจเรียน ขาดเรียน เพื่อป้องกันการออกกลางคัน และสอดคล้องกับ (สุชา จันทน์เอม : 2536) ที่กล่าวว่าวัยรุ่นเป็นวัย หัวเลี้ยว หัวต่อจากวัยเด็กไปสู่วัยผู้ใหญ่ จึงทำให้มีความนึกคิดเป็นของตนเองและไม่มีความคิดที่มีเหตุผลมากนัก เนื่องจากเด็กวัยนี้ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่มีระเบียบวินัย และไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเอง

ทางด้านอารมณ์ ด้านครู อาจารย์ และด้านสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อป้องกันการออกกลางคัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความหมาย ระบบการดูแลช่วยเหลือนักศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักศึกษาอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วย วิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา อันได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทุกคนมีส่วนร่วม และการดูแลช่วยเหลือ นักศึกษา คือ การส่งเสริมพัฒนาการป้องกันและการแก้ไขปัญหา ให้แก่นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่

เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิตและรอดพ้นจากวิกฤตทั้งปวง

2 ผลการเปรียบเทียบครู อาจารย์ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เห็นต่างกับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน และครู อาจารย์ ทั้งนี้เพราะ ครู อาจารย์ ที่มีระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนใกล้ชิดกับนักศึกษา และครู อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าสายวิชาการ สอดคล้องกับ ผล พรหมทอง (2554) ที่ศึกษาพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ที่มีเพศ ตำแหน่ง อายุ ราชการ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือให้นักศึกษากลุ่มพิเศษ เพื่อพัฒนาต่อยอด

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการดำเนินงานการช่วยเหลือให้นักศึกษากลุ่มเสี่ยง ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. ควรศึกษารูปแบบของกิจกรรมการเยี่ยมบ้านและพบผู้ปกครองของนักศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบเครือข่ายระหว่างครู อาจารย์ผู้สอน และครูอาจารย์ฝ่ายปกครอง เพื่อหาแนวทางการช่วยเหลือนักศึกษา ป้องกันการออกกลางคันให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2552). **คู่มือครูที่ปรึกษาาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพมหานคร : ยูเร็นส์อิมเมจกรุ๊ป.
- นฤมล กองทรัพย์. (2556). **การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- นันทกา โกมลเสน. (2556). **การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดลำปาง**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา. (2557). **การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้**. Retrieved from : <http://tdri.or.th/>.
- ผล พรหมทอง. (2555). **ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วรา งามเสงี่ยม. (2552). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). **ระเบียบวิธีวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : เจริญดีมั่นคง การ พิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2555). Retrieved from : <http://www.vec.go.th/index.php?option> _____ . (2557). **รายงานข้อมูลนักเรียนออกกลางคัน**. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **แนวทางการดำเนินระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุชา จันทร์เอม. (2536). **จิตวิทยาพัฒนาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุมาลี ทองงาม. (2556). **การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดโคกอน** สำนักงานเขตภาษี เจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Cole, David Akinola. (1999). **An Analysis the Perception of the Role of High School Assistant Principal for Discipline and Supervision in Georgia School**. Dissertation Abstract International.
- Durkin, Michael J., Bruce. J. Biddle.(1974). **The Study of Teaching** .Holt, Rienhart and Winston Inc.,: New York.

ปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ กับพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอาง

ปัทมา แยมไพเราะ *

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษงา ชัยสุวรรณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และการรับรู้ความสนุกสนานในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และการรับรู้ความสนุกสนานในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ กับปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนานกับพฤติกรรมการซื้อ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับ พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูล จำนวน 400 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติ Pearson Product Moment Correlation

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และ การรับรู้ความสนุกสนาน ในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ทั้ง 3 พฤติกรรมการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
2. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และ การรับรู้ความสนุกสนาน ในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญโดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ 0.5
3. การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05
4. ปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับ พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : เครือข่ายสังคมออนไลน์ พฤติกรรมการซื้อ เครื่องสำอางออนไลน์

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์

** อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The research purposes were: 1) to study the behaviors of people in recognizing the ease usage, obtained benefits and pleasure in purchasing cosmetics through the online social network 2) to study the behaviors of people who consumed cosmetics through the online social network 3) to study the relation between the recognition of ease usage, obtained benefits and pleasure in purchasing cosmetics through the online social network and with the interactions and behaviors in purchasing cosmetics through online 4) to study the relationship between the interactions in online social network and the behaviors of online cosmetics procurement. Hence, this survey research collected data by 400 people, analyzed data by computer program SPSS, used Mean, Standard Deviation, Pearson Product Moment Correlation statistics.

The research results showed that

1. The behaviors of people in recognizing the ease usage, obtained benefits and pleasure in purchasing cosmetics and the interactions through the online social network

2. The hypothesis testing outcomes proved that the recognition of ease usage, obtained benefits and pleasure in purchasing cosmetics and with the interactions through the online social network were concerned with the statistical significance in level 0.05.

3. The hypothesis testing outcomes proved that the recognition of ease usage, obtained benefits and pleasure in purchasing cosmetics through the online social network and with the interactions and behaviors in purchasing cosmetics were concerned with the statistical significance in level 0.05.

4. The hypothesis testing outcomes proved that The interactions in online social network and the behaviors of online cosmetics procurement had relationship in statistical significance at 0.05.

Keywords: Online Social Network, Purchasing Behaviors, online cosmetics

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อินเทอร์เน็ตมีความสำคัญมากใน ยุคปัจจุบัน อีกทั้งคนนิยมใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อสื่อสารกันได้สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงเกิดการเชื่อมต่อเป็นสังคมขนาดใหญ่ผ่านโลกออนไลน์ที่ครอบคลุมไปทั่วโลก ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆได้ง่าย กลายเป็น Social Networks ขนาดใหญ่ ซึ่งจากจุดนี้เอง จึงเกิดการค้าโดยใช้ระบบออนไลน์ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ e-Commerce และจากการเติบโตของ Social Media ที่มาพร้อมกระแส Social Network ทำให้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ e-Commerce ได้เติบโตขึ้นไปด้วย จนทำให้เกิดธุรกิจ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social commerce) ขึ้นมา เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยให้ธุรกิจการค้าผ่านสื่อออนไลน์ที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วโลก เช่น Facebook, Line, Instagram, Youtube เป็นต้น (อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ , 2556) ดังนั้น โลกในยุคปัจจุบันสามารถเรียกได้ว่าเป็นยุคของการแพร่หลายทางสังคมออนไลน์ (Social Ubiquity) ประการแรกสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของอุปกรณ์เคลื่อนที่ที่มาพร้อมกับแอปพลิเคชันที่รองรับการใช้งานในหลากหลายฟังก์ชัน สามารถตอบสนองการใช้งานของผู้ใช้ได้เป็นอย่างมาก อุปกรณ์เคลื่อนที่ที่เป็นที่นิยม อาทิ iPhone, iPad, iPod Touch และ Blackberry ประการที่สอง การเจริญเติบโตของสื่อสังคมออนไลน์ที่มีกระแสความนิยมเพิ่มขึ้นในทุกๆ วัน เป็นสื่อกลางที่ไม่เพียงให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงสื่อได้อย่างไม่จำกัด แต่ยังคงให้ผู้บริโภคทำหน้าที่เป็นผู้สร้างข้อมูลข่าวสารไปพร้อมๆ กับการแบ่งปันสิ่งเหล่านั้นให้กับผู้อื่นทั้งในและนอกเครือข่ายของตนได้รับทราบ ปัจจัยทั้งสองประการนี้ก่อให้เกิดการขยายตัวของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Commerce) เรียกว่า Social Commerce (ธนภฤต วงศ์มหาเศรษฐ์, 2554)

พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social commerce) ที่ได้รับความนิยมอย่างมากในยุคปัจจุบัน ที่ผู้ประกอบการได้มองเห็นช่องทางในการสื่อสาร การขาย การตลาดใหม่ที่ปริมาณเพิ่มขึ้น เพราะสื่อสังคมออนไลน์เป็นสื่อกลางในการซื้อขายสินค้าทำให้ได้รับความนิยมอย่างสูงมาก การซื้อขายสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ มีข้อดีหลายอย่างเช่น ความรวดเร็ว ความสะดวกสบาย เปิดร้านค้าที่ใช้

ต้นทุนน้อย แต่สามารถเปิดได้ตลอด 24 ชั่วโมงทั่วโลก เข้าถึงคนทุกเพศทุกวัย การค้าขายที่ผ่านสื่อจึงสะดวก รวดเร็ว มีทั้งภาพ เสียง ข้อมูล ต่างๆมาสนับสนุนสินค้าให้เกิดความน่าเชื่อถือได้อีกด้วย สื่อสังคมออนไลน์ จึงได้รับความพอใจอย่างสูงในผู้ซื้อ เพราะทำให้เกิดการสื่อสาร การพูดคุยอย่างใกล้ชิด เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่นในสินค้า การสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตจำนวน 16,596 คน ของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ในปีพ.ศ. 2557 กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพบว่า พฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตนั้นมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ในชีวิตประจำวันคนผู้คนยุคปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยของการใช้อินเทอร์เน็ตต่อสัปดาห์เพิ่มสูงขึ้นจากการใช้งานโดยเฉลี่ยในปี 2556 เป็นจำนวน 32.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือใช้เวลาโดยประมาณ 4.6 ชั่วโมงต่อวันในปี 2557 เพิ่มขึ้นเป็น 50.4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือใช้เวลาโดยประมาณ 7.2 ชั่วโมงต่อวัน สรุปได้ว่าคนใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นเป็น 56% เกือบ 1 ใน 3 ของวัน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา

โดยเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่นิยมใช้งานมากที่สุดเปรียบเทียบกับแอปพลิเคชันที่นิยมมากที่สุด 3 อันดับแรกระหว่างปี 2556-2557 คือ ในปี 2556 อันดับ 1 คือ Facebook (ร้อยละ 92.2) อันดับ 2 คือ Google+ (ร้อยละ 63.7) และอันดับ 3 คือ Line Application (ร้อยละ 61.1) สำหรับผลการสำรวจของปี 2557 เครือข่ายสังคมออนไลน์ยังคงเป็นอันดับ 1 คือ Facebook (ร้อยละ 93.7) อันดับ 2 เปลี่ยนเป็น Line Application (ร้อยละ 86.8) และอันดับ 3 Google+ (ร้อยละ 34.6 7) (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ องค์การมหาชน , 2557) เห็นได้ว่าปริมาณการใช้อินเทอร์เน็ตและเครือข่ายสังคมมีสูงขึ้น

จากการศึกษาของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2557) ยังพบว่าในการซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้รับความนิยมอย่างมากผู้ซื้อให้ความสำคัญการซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น กระเป๋า รองเท้า หรือ เสื้อผ้า พบว่ากลุ่มที่มีการให้ความสนใจและซื้อสินค้าออนไลน์มากที่สุด ประกอบด้วย (1) กลุ่มสินค้าประเภทเสื้อผ้า รองเท้า กระเป๋า เป็นต้น ซึ่งมีมูลค่ารวมทางการตลาด คิด เป็นร้อยละ 59.0 (2) กลุ่มสินค้าประเภท เครื่องสำอางต่างๆ มีมูลค่าทางการตลาด คิด

เป็นร้อยละ 30.5 และ (3) กลุ่มสินค้าประเภทอื่นๆ เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ และอื่นๆ เป็นต้น

อีกทั้งประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งที่มีการให้ความสำคัญกับความสวยงามเพิ่มมากยิ่งขึ้น และเครื่องสำอาง เป็นส่วนหนึ่งที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของของผู้ซื้อทุกวัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลหน้าแรกผู้จัดการออนไลน์ (2557) .กล่าวถึง ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับตลาดเครื่องสำอางในอนาคตไว้ว่า กระแสของธุรกิจความงาม กำลังมาแรงทั่วทุกมุมโลก เป็นตลาดที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งกันให้บริการลูกค้าที่รักสวยรักงาม รักสุขภาพ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ซื้อ นอกจากนี้การเติบโตของตลาดเครื่องสำอางนี้ มีปัจจัยหลายอย่างส่งผลให้แรงอย่างต่อเนื่อง มีสินค้าใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลให้ผู้ซื้อมีกำลังซื้อมากขึ้น เครื่องสำอางออนไลน์ที่เข้าถึงทุกเพศทุกวัย ทำให้ตลาดเครื่องสำอางเข้าถึงคนกลุ่มนี้ได้ง่ายในปัจจุบัน ผู้ซื้อยึดติดกับยี่ห้ออันน้อยลงมุ่งเน้นไปตรงที่คุณภาพ และราคามากกว่าและในปัจจุบันคนสนใจซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social commerce) มากขึ้นเพราะการทำธุรกรรมเชิงพาณิชย์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นการพัฒนาของรูปแบบการค้าแบบใหม่ ที่มีความคุ้มค่ากว่าการค้าแบบเดิม อีกทั้งกระบวนการค้าไม่ต้องอาศัยคนกลางหรือตลาดกลาง ประกอบกับการใช้ชีวิตของผู้บริโภคในยุคนี้ เป็นยุคที่ไม่จำกัดตัวเองกับสังคมและรูปแบบการใช้ชีวิตเพียงแบบเดียว เนื่องจากโลกออนไลน์กับโลกแห่งความเป็นจริงได้ปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตเข้าหากัน โดยผ่านช่องทางออนไลน์ จึงทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป มีการยอมรับและมีการทำธุรกรรมผ่านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ บนเครือข่ายสังคมออนไลน์มากยิ่งขึ้น (อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ , 2556) คาดการณ์ว่าหลังการเปิดประชาคมอาเซียนในปี 2558 ธุรกิจเครื่องสำอางยิ่งเจริญเติบโตเพราะการค้าที่ไร้พรมแดน เปิดกว้างขยายโอกาสทางการค้ามากขึ้น กระนั้นการวิจัยดังกล่าว ข้างต้นมุ่งสนใจศึกษากรณีของพฤติกรรมผู้บริโภคซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ แต่ยังไม่มีการวิจัยมากนักที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเด่นของสื่อสังคมออนไลน์ สังคม เครือข่ายของคนในชุมชนออนไลน์นั้นๆ ดังนั้น พื้นฐานการเกิด Social Media ก็มาจากความต้องการของมนุษย์หรือ

คนเราที่ต้องการติดต่อสื่อสารหรือมีปฏิสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับที่ สื่อสังคมออนไลน์คือ สื่อที่ผู้ส่งสาร แบ่งปันสาร ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ ไปยังผู้รับสารผ่านเครือข่ายออนไลน์โดยสามารถโต้ตอบ กันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร หรือผู้รับสารด้วยกันเอง ซึ่งสามารถแบ่งสื่อสังคมออนไลน์เป็นประเภทต่างๆ ที่ใช้กันบ่อยๆ คือ บล็อก (Blogging) ทวิตเตอร์และไมโคร บล็อก (Twitter and Micro blogging) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking) และการ แบ่งปันสื่อทางออนไลน์ (Media Sharing) ดังนั้น อีกตัวแปรที่มีความน่าสนใจศึกษา คือปฏิสัมพันธ์สังคม ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้น (พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์, 2556)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการซื้อ โดยกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การรับรู้ความง่ายการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ ความสนุกสนาน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อ โดยมุ่งทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้ซื้อเครื่องสำอางผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ช่องทางการสื่อสาร รวมถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้การตัดสินใจเลือกซื้อ เพื่อให้ทราบถึงความพอใจ ความต้องการ ของผู้ซื้อ จากข้อมูลดังกล่าวนี้ ผลของการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้ประกอบการร้านค้าที่จำหน่ายเครื่องสำอางผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้รับรู้และตอบสนองความต้องการของผู้ซื้อได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป (Fred, 1986; Venkatesh et al., 2003; อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ, 2556)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ และการรับรู้ความสนุกสนานในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนานกับปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ

การรับรู้ความสนุกสนานกับพฤติกรรมการซื้อ

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการซื้อ

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์

1.1 การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์

1.2 การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์

1.3 การรับรู้ความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์

2. การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์

2.1 การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์

2.2 การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์

2.3 การรับรู้ความสนุกสนานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์

3. การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยและผู้สนใจทั่วไป สามารถทราบถึงแนวคิดทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนาน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และพฤติกรรมการซื้อบนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการซื้อ

2. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงประยุกต์
2.1 ผู้วิจัยและผู้สนใจทั่วไปทราบถึง การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนาน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และพฤติกรรมการซื้อบนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการซื้อ เป็นต้น

2.2 ผู้ประกอบการและผู้สนใจทั่วไป สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้กับการจำหน่ายสินค้าและบริการออนไลน์ ประเภทอื่นๆ หรือตราสินค้าอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการซื้อ ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะมีการดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ประกอบด้วย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการซื้อสินค้าผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี (TAM)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อ การศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการซื้อครั้งนี้ จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเครื่องสำอาง ซึ่งมีความครอบคลุมทั้ง การตั้งใจซื้อ ความจงรักภักดี และการบอกต่อ เพื่อนำมาวิเคราะห์และหากกลยุทธ์ทางการตลาดสำหรับการสร้างความภักดีให้กับกลุ่มลูกค้าเป้าหมายต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการซื้อ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การสำรวจจากกลุ่มประชากร

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัย ปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการซื้อครั้งนี้ เป็นการศึกษาในรูปแบบของการสำรวจ ข้อมูลความคิดเห็น และความต้องการต่างๆ ของประชากรที่เลือกซื้อเครื่องสำอางผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งผู้ทำการศึกษาจะมีการกำหนดตามระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนที่กำเนิดและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เฉพาะผู้มีสัญชาติไทย และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน และเป็นผู้เคยซื้อเครื่องสำอางบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น 50 เขต โดยเก็บข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2559 ถึง กรกฎาคม 2559

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เลือกซื้อเครื่องสำอางผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 400 คนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 เขต ประกอบด้วยเขตพระนคร เขตดุสิต เขตหนองจอก เขตบางรัก เขตบางเขน เขตบางกะปิ เขตปทุมวัน เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตพระโขนง และเขตมีนบุรี โดยใช้วิธีการสุ่มแบบจับฉลากเขตต่างๆ สำหรับ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) คำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา คือ จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการสำรวจและเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ด้วยกันคือ

ตอนที่ 1 คำถามเพื่อการคัดเลือก

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอาง ผ่านสื่อสังคมออนไลน์

ตอนที่ 4 การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์

ตอนที่ 5 พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษานี้ จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 400 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากบทความวิชาการ ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลและ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ หรือจำนวนคน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรในสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีดังนี้
 ± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
 ± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงปานกลาง
 ± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำปานกลาง
 ± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
 ± 0.00 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์จำนวน 400 คน (ร้อยละ 100) และมีใช้เครื่องสำอางบนเครือข่าย line จำนวน 195 คน (ร้อยละ 48.8)เมื่อศึกษา ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 283 คน (ร้อยละ 70.8) มีอายุ 23-35 ปี จำนวน 271 คน (ร้อยละ 67.8) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 250 คน (ร้อยละ 62.5) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 228 คน (ร้อยละ 57.0) มีสถานภาพสมรส จำนวน 195 คน (ร้อยละ 48.8) และมีอาชีพพนักงานภาครัฐ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 128 คน (ร้อยละ 32.0)

เมื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามลำดับแรก พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับทราบข้อมูลข่าวสารการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างชัดเจน เข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77) รองลงมา คิดว่าการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในเป็นสิ่งที่ไม่ทำได้

ง่ายและเรียนรู้การซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72) และสามารถหาข้อมูลข่าวสารต่างๆของการเลือกซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามลำดับแรก พบว่า การรับรู้และการแสดงความคิดเห็นต่างๆของ กลุ่มตัวอย่าง ในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69) รองลงมา การรับข้อมูลข่าวสารของการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66)

ด้านการรับรู้ความสนุกสนาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามลำดับแรก พบว่า กลุ่มตัวอย่าง พบเนื้อหาข้อมูลต่างๆที่น่าสนใจของการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66) รองลงมา รู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60)

เมื่อศึกษาการปฏิสัมพันธ์บนเครือข่าย

สังคมออนไลน์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ ในการเลือกซื้อเครื่องสำอาง อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74) รองลงมา มีปฏิสัมพันธ์ และความอบอุ่นของระหว่างผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ ในการเลือกซื้อเครื่องสำอาง อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73) และได้ติดต่อกับผู้ใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63)

เมื่อศึกษา พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการซื้อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามลำดับแรก คิดว่าตัดสินใจที่ซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65) รองลงมา มีพึงพอใจต่อการ ซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) มีโอกาสเข้าใช้งานการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้นในอนาคต และชื่นชอบการ ซื้อ

เครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37)

ด้านความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามลำดับแรก ผูกพันกับการ ซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78) รองลงมา มีแนวโน้มที่จะซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32) และ มีโอกาสเข้าใช้งานการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้นในอนาคต และ ใฝ่ใจการ ซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08)

ด้านการบอกต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามลำดับแรก มักบอกกล่าวข้อดีของการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้กับคนรู้จัก อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) รองลงมา แนะนำผู้อื่นมาเลือกซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25) และ แนะนำข้อดีของการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้กับคนรู้จัก อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24)

เมื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่า การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญโดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ 0.5

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับ การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

สมมติฐานที่ 1.3 พบว่า การรับรู้ความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

สมมติฐานที่ 2.1 พบว่า การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

สมมติฐานที่ 2.2 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

สมมติฐานที่ 2.3 พบว่า การรับรู้ความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการซื้อ

เครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 สมมติฐานที่ 3 พบว่า การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการซื้อ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งานอยู่ในระดับ มากที่สุด อาจเป็นเพราะประชาชนมีพฤติกรรมรับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์อยู่เป็นประจำ เมื่อสงสัย หรือต้องการหาข้อมูลผลิตภัณฑ์เพิ่มเติมจะสามารถหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ และเลือกซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างต้องการ สอดคล้องกับหลักการของ Chuttur (2010) ที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสะดวกในการใช้นั้นเป็นที่ผู้ใช้คาดหวังต่อระบบซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะใช้ต้องมีความง่ายและความเป็นอิสระจากความพยายาม อาจจะมีการเตรียมความพร้อมในการใช้งานไว้อย่างง่ายที่สุด ทำให้เกิดการตัดสินใจยอมรับการใช้งานได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ สุรอมรรตน์ (2555) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางความคิดของบล็อกเกอร์ด้านความงามกับการรับรู้ทัศนคติ และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ด้านความงามของผู้บริโภค กล่าวว่า ปัจจุบันผู้ซื้อมีการรับรู้ข่าวสารเครื่องสำอางได้ผ่านทางออนไลน์ ได้อย่างหลากหลาย เช่น ผู้นำความคิดของผู้เขียนบล็อกด้านความงาม หรือเพื่อนแนะนำ เมื่อรับรู้ข่าวสารแล้วจะสามารถตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านทางออนไลน์ได้ง่ายขึ้น

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะประชาชนรับรู้จากการแสดงความคิดเห็นต่างๆของการซื้อเครื่องสำอางในผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ได้ง่ายจึงทำให้ตัดสินใจในการซื้อได้ทันที สอดคล้องกับหลักการของ Chuttur (2010) ที่กล่าวไว้ว่า การรับรู้ประโยชน์นั้นเป็นความเชื่อของแต่ละบุคคลว่าการใช้ระบบจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงาน การรับรู้ว่ามีประโยชน์น่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อการใช้งานที่เกิดขึ้นจริง เพราะในเวลาเดียวกันผู้ใช้

จะค้นพบว่าลักษณะของระบบนั้น ๆ จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ใช้ให้เกิดการยอมรับได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ สุรอมรรตน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำทางความคิดของบล็อกเกอร์ด้านความงามกับการรับรู้ทัศนคติ และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ด้านความงามของผู้บริโภคกล่าวว่า กลุ่มผู้หญิงที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางจากการรับรู้ และได้รับการแนะนำจากผลิตภัณฑ์ด้านความงามตามทีบล็อกเกอร์เสนอ เนื่องจากเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อการซื้อเครื่องสำอางในปัจจุบัน ด้านการรับรู้ความสนุกสนาน อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะประชาชนรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินในการซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เนื่องจากสั่งซื้อได้ 24 ชั่วโมง และสะดวกในการซื้อเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ Davis et al. (1992) ได้กล่าวไว้ว่า ความเพลิดเพลินในการใช้เทคโนโลยีสามารถรับรู้ได้จากการที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมนั้น ซึ่งระดับความสนุกเพลิดเพลินที่สามารถรับรู้ได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกัญญ์ สุวรรณเลิศ (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของสื่อโฆษณาออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคออนไลน์ กรณีศึกษาเครื่องสำอางเกาหลีชื่อ อีทูดีเฮาท์ (ETUDE HOUSE) กล่าวว่า ผู้ซื้อออนไลน์จะรู้สึกสะดวกในการซื้อสินค้าผ่านสื่อออนไลน์ เนื่องจากได้ทราบข้อมูลที่รวดเร็วและอัปเดตอยู่เสมอสามารถทำได้ตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งยังง่ายต่อการค้นหาข้อมูลสินค้าและสามารถดูโฆษณาตามความต้องการของผู้ซื้อจึงทำให้ผู้ซื้อออนไลน์ได้รับความเพลิดเพลินจากสื่อโฆษณาออนไลน์เป็นอย่างมาก

2. การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด อาจเป็นเพราะในการซื้อสินค้าผ่านสื่อออนไลน์ทุกครั้งจะสามารถ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ใช้สินค้าได้บนสื่อออนไลน์ ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกอุ่นใจทุกครั้งในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ ในการเลือกซื้อเครื่องสำอางทุกครั้ง สอดคล้องตามหลักการของ Venkatesh et al. (2003) ที่ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิพลทางสังคมเป็นระดับที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญในเรื่อง

นั้นๆว่ามีบทบาทมากน้อยเพียงไร โดยจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการชักจูงใจ การคล้อยตาม การยอมทำตามและการเชื่อฟังในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dauw Song Zhu (2011) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ Mr. Risk! Please trust me: Trust antecedents that increase online consumer purchase intention กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายทำให้ผู้ซื้อมีการรับรู้ความเสี่ยงต่อผู้ขายลดลง

3. พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์สามารถอธิบายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการซื้อ อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะประชาชนรู้สึกชื่นชอบในสินค้า จึงจะทำให้รู้สึกพึงพอใจในสินค้า และรู้สึกตัดสินใจถูกต้อง ที่ซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สอดคล้องกับหลักการของ ธงชัย สันติวงษ์ (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการซื้อ คือ สินค้าและบริการต่างๆ ต้องตอบสนองความต้องการขั้นปฐมภูมิได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martín, Camarero, Rebeca & José (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ Dual effect of perceived risk on cross-national e-commerce พบว่า ผู้บริโภคมีความเชื่อมั่นในการซื้อสินค้ามากขึ้น ส่งผลให้ความตั้งใจซื้อสินค้าออนไลน์เพิ่มมากขึ้นด้วย

ด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะประชาชนมีความสุขที่ได้ซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เนื่องจากได้ทดลองใช้แล้วได้ผลตามที่คาดหวังไว้ จึงตัดสินใจที่ซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่อไป สอดคล้องกับการวิจัยของ Agarwal & Prasad (1999) กล่าวว่า ความจงรักภักดีคือ ข้อผูกมัดอย่างลึกซึ้งที่จะซื้อซ้ำ หรือให้การอุปถัมภ์สินค้าหรือบริการที่พึงพอใจอย่างสม่ำเสมอในอนาคต และสอดคล้องกับ Tsai (2004) กล่าวว่า ความจงรักภักดีคือ ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างทัศนคติที่เกี่ยวข้องของแต่ละบุคคล (Individual's Relative Attitude) และการอุปถัมภ์ซ้ำ ซึ่งสอดคล้องกับนิดา มุลาสินน์ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริโภคสินค้าออนไลน์ของชาวเกาหลี : กรณีศึกษาเว็บไซต์จีมาร์เก็ต กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่ผู้บริโภคกลับมาซื้อสินค้าซ้ำอาจเป็นเพราะผู้บริโภคได้ทำการทดลองใช้ สินค้ามีคุณภาพเหมาะสมกับราคา และที่สำคัญสามารถเปลี่ยนสินค้าหากไม่พอใจ ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจมาซื้อซ้ำในครั้งต่อไป

ด้านการบอกต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะประชาชนได้ใช้เครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์แล้วมีความรู้สึกได้ผลกับตนเองจึงทำการบอกต่อให้กับคนรู้จัก และ แนะนำผู้อื่นมาเลือกซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สอดคล้องกับการวิจัยของ ธนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์ (2556) กล่าวว่า การบอกต่อเป็นการแนะนำผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการตอบรับจากลูกค้าค่อนข้างสูง ส่งผลต่อการตลาดของผลิตภัณฑ์เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงหทัย กอหลวง (2555) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของกระดานสนทนาออนไลน์ด้านความงามต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภค กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่ผู้บริโภคกลับมาซื้อสินค้าซ้ำอาจเป็นเพราะผู้บริโภคได้ทำการทดลองใช้ และพบว่าการบอกต่อหรือเล่าเรื่องราวผลิตภัณฑ์สามารถทำให้ผู้ใช้คนอื่นรู้สึกอยากใช้บ้าง และเมื่อใช้ดีจะมีการแนะนำและบอกต่อกันในสังคมออนไลน์ได้โดยง่าย

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กับ การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าทุกปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิสัมพันธ์ในชื่อของผู้บริโภคบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ การจะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในการซื้อได้ จะต้องมีการนำเสนออย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการซื้อของผู้บริโภค อีกทั้งยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ไอรินทร์ โชติอักษรนันต์ (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านการโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์ต่อการซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคในจังหวัดชลบุรี ค้นพบว่า ปัจจัยด้านการโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์ต่อการซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภค จะต้องมีความง่ายในการใช้งาน ความสนุกสนานเพลิดเพลิน การรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้ความง่าย/สะดวกในการใช้งาน เป็นปัจจัยที่จะส่งผลโดยตรงต่อความการมีปฏิสัมพันธ์ในการซื้อได้

การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ การรับรู้ความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริโภคที่มีการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ไปแล้ว จะมีพฤติกรรมกลับมาซื้อ

สินค้าใหม่ก็ขึ้นอยู่กับความง่ายในการใช้งานของสังคมออนไลน์ โดยการนำเสนอดังกล่าวจะต้องสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลิน อีกทั้งพัฒนาประโยชน์และคุณสมบัติของสินค้าอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างการรับรู้ประโยชน์ และพัฒนาการรับรู้ความง่าย/สะดวกในการใช้งานที่ดียิ่งขึ้นของสินค้าและบริการ สอดคล้องกับหลักการของ Chuttur (2010) Davis et al. (1992) และ Venkatesh et al. (2003) ที่กล่าวไว้ว่า ทักษะการตัดสินใจซื้ออย่างต่อเนื่องของผู้บริโภคจะนำไปสู่พฤติกรรมกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ในครั้งต่อไป สอดคล้องกับหลักการของ Oliver (1999) กล่าวว่า พฤติกรรมการซื้อซ้ำสินค้าหรือบริการที่พึงพอใจอย่างสม่ำเสมอในอนาคต จะนำไปสู่ความจงรักภักดี อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกันกับ ปณิศา มุลาสินน์ (2555) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริโภคสินค้าออนไลน์ของชาวเกาหลี : กรณีศึกษาเว็บไซต์จีมาร์เก็ตพบว่า พฤติกรรมการซื้อซ้ำของผู้บริโภคจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการทำให้เกิดความง่ายในการซื้อ

การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริโภคที่มีการพูดคุยเกี่ยวกับเครื่องสำอางออนไลน์ จะส่งผลต่อการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ในอนาคต ที่สอดคล้องกับหลักการของ Venkatesh et al. (2003) และ ทิพย์วัลย์ สุทิน (2551) ที่กล่าวไว้ว่า อิทธิพลทางสังคมของเทคโนโลยีส่งผลต่อการมีการปฏิสัมพันธ์ที่ทำให้การ คล้อยตาม หรือมีผลต่อการตัดสินใจซื้อ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกันกับ ดวงหทัย กอหลวง (2555) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสำคัญของกระดานสนทนาออนไลน์ด้านความงามต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคพบว่า กระดานสนทนา ออนไลน์ด้านความงามมีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภค

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการยอมรับและปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการซื้อ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีความสัมพันธ์กับการปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์และพฤติกรรมการซื้อ

เครื่องสำอางออนไลน์ ดังนั้นควรจัดทำพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social commerce) ให้ใช้ง่าย สะดวกในการใช้ เช่น อาจจะมีการจัดระบบส่งข้อมูลอัตโนมัติ ปุ่มแสดงความคิดเห็น กล้องข้อความ ตะกร้าใส่สินค้า ให้รู้สึกว่าเทคโนโลยีที่ใช้ง่ายและสะดวกไม่ซับซ้อน

2. จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับ การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์และพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ ดังนั้น ควรแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการซื้อสินค้าผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น ส่งของรวดเร็ว มีข้อมูลของสินค้าชัดเจน ไม่เสียเวลาในการหาซื้อหรือไปซื้อเอง

3. จากการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์และพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ ดังนั้น จัดทำพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ (social commerce) เช่น สื่อ Facebook, Line, Instagram, Youtube, line หรืออื่นๆ จึงให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลิน น่าสนใจ ตัวอย่างเช่น กิจกรรมเล่นเกม แจกของรางวัล Like & Share ให้มีความน่าสนใจมากขึ้น

4. จากการวิจัยพบว่า การปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ ดังนั้นให้ผู้ซื้อรู้สึกเกิดความต้องซื้อต่อเมื่อตนมีความมั่นใจในการซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ก็ต่อที่ได้ลองร่วมสนทนามีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนสังคมเดียวกัน เมื่อเกิดความมั่นใจจะทำให้ซื้อเครื่องสำอางออนไลน์ได้โดยง่ายขึ้น ดังนั้น สื่อสังคมออนไลน์นั้นจะต้องเป็นสื่อที่น่าเชื่อถือ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับพฤติกรรมสื่อสังคมออนไลน์เพียง 4 ตัวแปรได้แก่ 1) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน 2) การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ 3) การรับรู้ความสนุกสนาน อย่างไรก็ตามแนวคิดการยอมรับของของ Fred (1986) และนักทฤษฎีอื่นๆ ยังเสนอตัวแปรต่างๆที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อได้ เช่น ความวิตกกังวล และ การใช้งาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติม ในตัวแปรอื่นๆ ด้วย

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการทดสอบตัวแปร รายคู่ อย่างไรก็ตามเพื่อให้เห็นภาพรวมของ ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ควรมีการใช้สถิติเพื่อ การทดสอบความสัมพันธ์ภาพรวมของตัวแปรดังกล่าว ด้วยเช่นการใช้ Path Analysis

บรรณานุกรม

- กอบแก้ว มะหะหมัด. (2552). พฤติกรรมและปัจจัยในการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางสมุนไพรที่เป็นสินค้าหนึ่ง ตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของผู้บริโภค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการตลาด. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- ณัฐกัญญ์ สุวรรณเลิศ. (2553). อิทธิพลของสื่อโฆษณาออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคออนไลน์ กรณีศึกษาเครื่องสำอางเกาหลีหือ อีทูดี เฮ้าส์ (ETUDE HOUSE). วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐศักดิ์ วรวิทยานนท์. (2555). ทักษะของผู้ซื้อที่มีต่อธุรกิจขายสินค้าและบริการผ่านออนไลน์. การศึกษา ค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการเงินและการตลาด . มหาวิทยาลัย ศรีปทุม.
- ดวงหทัย กอหลวง. (2555). ความสำคัญของกระดานสนทนาออนไลน์ด้านความงามต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อ เครื่องสำอางของผู้บริโภค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการตลาด. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพย์วัลย์ สุทิน. (2551). เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสังคม 1109-105 Retrieved. December 15, 2008 from [http:// hightnine.multiply.com/reviews/item/5](http://hightnine.multiply.com/reviews/item/5).
- ชนกฤต วงศ์มหาเศรษฐ์. (2554). Social Commerce กลยุทธ์ใหม่ของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. วารสารนักบริหาร ปีที่ 31 ฉบับที่ 4, หน้า 104-109.
- ปณิดา มุลาลินน์. (2555). พฤติกรรมผู้บริโภคสินค้าออนไลน์ของชาวเกาหลี : กรณีศึกษาเว็บไซต์จีมาร์เก็ต . วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. สาขานิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชต์พล มิตตกุล. (2554). ระดับความสัมพันธ์ของบุคคลและระดับการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคลในโลกสังคมออนไลน์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- พิชิต วิจิตรบุญรักษ์. (2556). สื่อสังคมออนไลน์: สื่อแห่งอนาคต. วารสารนักบริหาร, 31(4), 99-103.
- ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2551). เครือข่ายสังคมออนไลน์. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- สิริพล ตันตีสันติสม. (2557). การสื่อสารทางการตลาดแบบบูรณาการที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ ของประชากรในเขตเทศบาลเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก . ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ องค์การมหาชน . (2557).การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในครัวเรือน และการสื่อสารในสถานประกอบการ พ.ศ. 2557 <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surtec5-1-3.html>
- ไอรินทร์ โชติอัครอนันต์. (2558). ปัจจัยด้านการโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์ต่อการซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคใน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้า หลวง.

- อารีรัตน์ สุรอมรัตน์. (2555). **ความเป็นผู้นำทางความคิดของบล็อกเกอร์ด้านความงามกับการรับรู้ทัศนคติ และการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ด้านความงามของผู้บริโภค**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. สาขานิติศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ. (2556). **S-COMMERCE: อนาคตของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์**. วารสาร ปัญญาวิวัฒน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2556.
- Agarwal, R., & Prasad, J. (1999). **Are individual differences germane to the acceptance of new information technologies?**. *Decision sciences*, 30(2), 361-391.
- Chuttur, M. Y. (2010, November). **Perceived Helpfulness of Dublin Core Semantics: An Empirical Study**. In *Research Conference on Metadata and Semantic Research* (pp. 135-145). Springer International Publishing.
- Dauw Song Zhu. (2011). **Mr. Risk! Please trust me: Trust antecedents that increase online consumer purchase intention**. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 16(3), 1.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1992). **Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the workplace**. *Journal of applied social psychology*, 22(14), 1111-1132
- Rajamma, R. K., Paswan, A. K., & Hossain, M. M. (2009). **Why do shoppers abandon shopping cart? Perceived waiting time, risk, and transaction inconvenience**. *Journal of Product & Brand Management*, 18(3), 188-197.
- San Martín, S., Camarero, C., & San José, R. (2011). **Dual effect of perceived risk on cross-national e-Commerce**. *Internet Research*, 21(1), 46-66.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1997). a Leslie Lazar KANUK. **Nákupní chování**.
- Teo, T. S., Lim, V. K., & Lai, R. Y. (1999). **Intrinsic and extrinsic motivation in Internet usage**. *Omega*, 27(1), 25-37.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). **User acceptance of information: technology** Toward a unified view. *MIS quarterly*, 425-478.

การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒน์กล

พานุวัฒน์ แกมชัยภูมิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒน์กล 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒน์กล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและตำแหน่งงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒน์กล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือจำนวน 312 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที การ ทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ลักษณะส่วนบุคคล, ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this thesis, the researcher examines (1) happy workplace and employee engagement at Patkol Public Company Limited Group. The researcher compares (2) happy workplace of these employees as classified by the demographical characteristics of gender, age, educational level, length of employment, and work position. Moreover, the researcher compares (3) employee engagement the demographical characteristics of these employees. Furthermore, finally, the researcher studies (4) the relationships between happy workplace and the employee engagement. Samplings consist of 312 samples from employees. The research instruments used were questionnaire. The data was analyzed by using statistics mean, standard deviation, t test, one-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation.

The results are as follows:

(1) The happy workplace of the employees under study was overall evinced at a high level. (2) Employee engagement of the employees under investigation was overall exhibited at a high level. (3) The employees under investigation who differed in the demographical characteristics of gender, age, educational level and work position exhibited concomitant overall differences in happy workplace at the statistically significant level of .05. (4) The employees who differed in the demographical characteristics of age, educational level, length of employment, and work position evinced overall parallel differences in employee engagement at the statistically significant level of .05. In respect to the relationship between happy workplace and the employee engagement of these employees, the researcher determined that happy workplace and employee engagement were overall moderately correlated at the statistically significant level of .01.

Keywords: happy workplace, employee engagement, the demographical characteristics

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์ทางธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในปัจจุบัน รวมทั้งเศรษฐกิจที่ฝกผันอย่างต่อเนื่อง องค์กรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่ง และสามารถอยู่ในตลาดธุรกิจได้ หลายองค์กรจึงได้มีการพัฒนา ปรับปรุง ทรัพยากรองค์กรด้วยวิธีการต่าง ๆ การที่องค์กรใดจะบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของการบริหารงานให้ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ก่อนการจัดคนเข้าทำงาน ขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และที่สำคัญองค์กรต้องบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งจะต้องกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (เอกชัย เหล่าอิสริยะกุล , 2551)

การทำงานอย่างมีความสุข (happiness at work) เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรต่างมีความต้องการ เพราะความสุขเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงจิตใจ ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดี เพราะหากมีความสุขในการทำงานแล้วนั้น จะเกิดความรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ว่าต้องมาทำงานจะหมดไป จะกลับกลายเป็นการมาร่วม สนับสนุนกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ การมีอารมณ์ในทางบวก มีความคิดสร้างสรรค์ ทำงานด้วยความสนุกสนาน รู้สึกมีความสุข แม้ว่างานจะหนักและเหนื่อย มีการช่วยเหลือกัน มีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีความรักในงาน และเกิดความผูกพัน พึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความสุข ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงตัวอยู่ในงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป (Manion, 2003 , 655-656) และผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก ซึ่งจะเกิดความรู้สึกที่ผูกพัน มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Meyer & Allen, 1991)

สามารถทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดจนไปสู่นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ และองค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Mary, 2011) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒนาพล ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และแผนการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนจะให้องค์กรได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

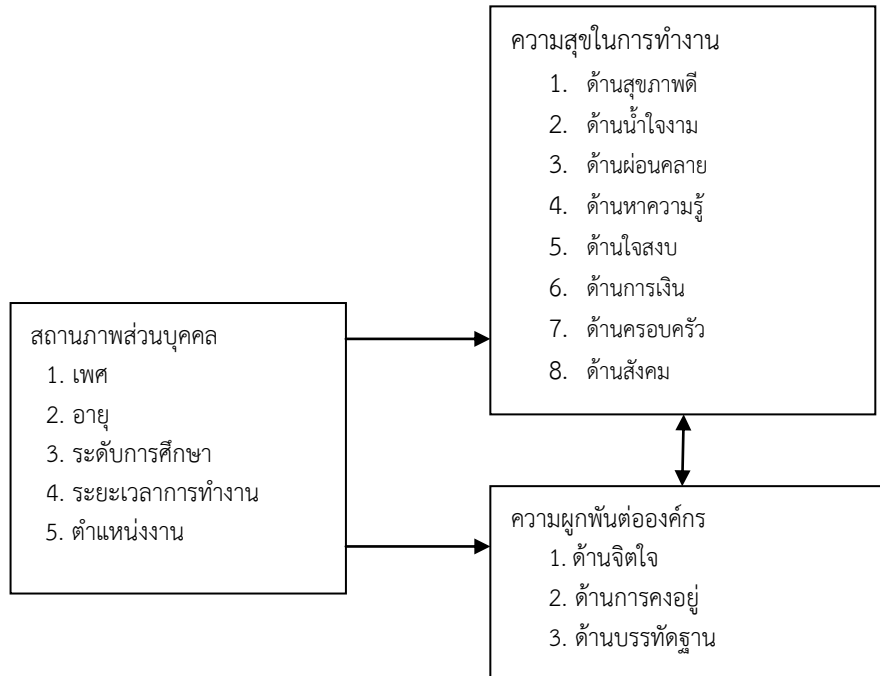
1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนาพล
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนาพล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน กลุ่มบริษัทพัฒนาพล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒนาพล

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒนาพล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่จะเสริมสร้างนโยบายหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสร้างความสุขในองค์กรต่อไปในอนาคต
2. เพื่อ ผล การวิจัยมาบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร
3. เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอื่น ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน จำนวน 1,412 คน ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2558

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือจำนวน 312 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน ตามแผนก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับแก้ไขไปทดลองใช้กับพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองและรอรับแบบสอบถามคืน โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น

312 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาตรวจสอบความถูกต้อง นำมาลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. พนักงาน มีระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านการเงินและด้านครอบครัว และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผ่อนคลาย และด้านสังคม

2. พนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่

3. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท พัฒนาผล พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในการศึกษานี้ สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. พนักงาน มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านการเงินและด้านครอบครัว และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านผ่อนคลาย และด้านสังคม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน มีกิจกรรมกีฬาให้พนักงานทุกสัปดาห์และมีการจัดการแข่งขันให้กับกีฬาแต่ละประเภทเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเล่นกีฬาของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ (2549, 56-57) ที่จำแนกระดับความสุขระดับบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ปัญญาและสังคม จะส่งผลให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิต

1.2 ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จึงทำให้การช่วยเหลือกันในเรื่องงานและนอกงานเมื่ออยู่เสมอสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551, 1-4) ที่กล่าวว่าความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน และกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่คนเดียวในโลกได้ เราต้องรู้จักแบ่งปัน และต้องรู้จักว่าเมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขเกิดขึ้น

1.3 ความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรได้มีการส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาหลังจากเลิกงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานสนใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Winter (2008) ที่กล่าวว่าความสุขเกิดจาก การแสวงหาความสนุกสนาน เพลิดเพลิน อาทิเช่น การทำกิจกรรมสันทนาการ การเล่นกีฬา การเดินท่องเที่ยว การพบปะเพื่อนฝูง การดูหนังฟังเพลง หรือการความบันเทิงในรูปแบบอื่นๆ

1.4 ความสุขในการทำงานด้านหาความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน การเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และสายการบริหารต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551, หน้า 1-4) ที่กล่าวว่าความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็น

มีอาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียน เพื่อเพิ่มความรู้ มีปัญญา ความก้าวหน้าในชีวิต ของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.5 ความสุขในการทำงานด้านใจสงบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารระดับสูงได้ให้ความสำคัญด้านศาสนา มีการทำบุญกุศล จัดกิจกรรมบรรยายธรรม ทำให้พนักงานส่วนได้รับการซึมซับในเรื่องของหลักทางศาสนาสอดคล้องกับแนวคิดของ Winter (2008) ที่กล่าวว่า ความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสุขภายในและความสุขภายนอก ความสุขภายใน คือ ทำใจให้สงบ ไม่เครียด ไม่วิตกกังวลเกินกว่าเหตุ หรือทุกข์ร้อนในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น และความสุขภายนอก คือ ความสงบสุขในครอบครัว

1.6 ความสุขในการทำงาน ด้านการเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานคิดว่าการได้รับความรู้ทางด้านบริหารจัดการเงิน จะทำให้มีการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสม เป็นไปแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ญฐมน ชุตินสูตร (2555) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผาสุกของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผาสุกของพนักงานด้านการใช้เงินอยู่ในระดับน้อย

1.7 ความสุขในการทำงานด้านครอบครัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต และสมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ (2551, หน้า 1-4) ที่กล่าวว่า ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพ่อ เป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตรภรรยา หรือหลาน คือ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ

1.8 ความสุขในการทำงานด้านสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีที่ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม พนักงานพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชุมชนที่อาศัยอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายการบริหารขององค์กรเน้นการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และรู้สึกเสมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งไปในทางเดียวกันกับ Meyer and Allen (1997) ที่กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) ว่าเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้องค์กรมีความเชื่อว่า หากพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในรายได้ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ซึ่งไปในทางเดียวกันกับ Meyer and Allen (1997) ที่กล่าวถึงความผูกพันด้าน ความต่อเนื่อง (continuance commitment) ว่าเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร

2.3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการบริหารที่เน้นความเท่าเทียมกันของพนักงานทุกระดับที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งไปในทางเดียวกันกับ Meyer and Allen (1997) ที่กล่าวถึงความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative commitment) ว่าเป็นความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีที่ให้กับองค์กร

3. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลาย และด้านการเงินแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานของพนักงานเพศชายกับพนักงานเพศหญิงมีลักษณะต่างแตกต่างกันในหลายตำแหน่ง พนักงานชายส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นกลุ่มช่าง ส่วนพนักงานหญิงส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านธุรการ บัญชี จัดซื้อ จึงเป็นผลทำให้การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานชายและพนักงานหญิงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุญธิภา กิตติวงษ์ประทีป (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านการเงิน ด้านครอบครัว และด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายและปฏิบัติงานกับองค์กรมานานกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย จึงได้รับการยอมรับนับถือ มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กับทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ได้ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านการเงิน และด้านครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของงานบางอย่างที่สำคัญ ๆ ในองค์กร นอกจากใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้ งาน การสอนงานจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังจำเป็นต้องใช้ความรู้พื้นฐานจากภาคทฤษฎีของผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ช่วยให้งานนั้นประสบ-ความสำเร็จ ดังนั้นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอาจจะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นไปแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

6. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผ่อนคลาย ด้านใจสงบ และด้านการเงิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากการพิจารณาความดีความชอบของพนักงาน องค์กรให้ความสำคัญของผลงานและความสามารถของพนักงานมากกว่าประสบการณ์การทำงาน ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อัชมา ชื่นบุญ และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านการเงิน และด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะการทำงานในองค์กรเป็นงานโครงการและงานบริการเป็นหลัก ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งมีความสำคัญแตกต่างกัน จึงส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานแต่ละตำแหน่งงานแตกต่างกัน เป็นไปแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสายงานปฏิบัติและประเภทบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

8. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรมีนโยบายการบริหารผลงานของพนักงานแต่ละบุคคลอย่างเสมอภาคและอีกทั้งพนักงานทุกคนสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายบริษัทได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer (1977) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังใจกำลังกาย เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร

9. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุต่างกัน มักมีความคิดที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานที่อายุน้อยต้องการการทำงานที่ตรงความต้องการ และความรู้ความสามารถของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรักมน จินตนาพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

10. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะงานขององค์กรเป็นลักษณะงานที่เน้นความรู้ความสามารถในสายอาชีพที่หายากในตลาดแรงงาน และเมื่อพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานองค์กรจะจัดการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่พนักงานปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer and Porter (1991, 122-124) ที่กล่าวถึงระดับการศึกษาว่า เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

11. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานที่ระยะเวลาการทำงานมากมีความรู้สึกที่องค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานในการเติบโตในหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ ตระกูลดุสิตพร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า อายุการทำงานของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

12. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จากการที่องค์กรมีนโยบายผลักดันให้พนักงานทุกระดับได้พัฒนาตนเองและส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ ทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยกาญจนา บุญเพลิง (2552) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ระดับขั้นตำแหน่งของพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

13. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้องค์กรได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานทุกคนว่าเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพจิต องค์กรมีการจัดสวัสดิการ นโยบายส่งเสริมสุขภาพและโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสุข เนื่องจากบุคคลที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

2. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม เป็นความสุขที่เกิดจากสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งปัจจุบันภายในองค์กรมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้อง แต่ยังคงขาดระบบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการสอนงาน การให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างเป็นระบบ

3. ความสุขด้านผ่อนคลาย องค์กรควรมีการปรับปรุงให้มีสถานที่ให้เพียงพอและเหมาะสมในการผ่อนคลายหรือพักผ่อนหย่อนใจทั้งในระหว่างเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน และควรมีกิจกรรมสันทนาการให้ถึงพนักงานทุกระดับ และมีระยะเวลาสม่ำเสมอ

4. ความสุขด้านการพัฒนาตนเองของพนักงาน องค์กรควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การส่งเสริมให้ความรู้ การเพิ่มช่องทางวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ และการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงาน

5. ความสุขด้านใจสงบ องค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงนำหลักธรรมมาเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตและการทำงาน กิจกรรมปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิ

6. ความสุขด้านการเงิน องค์กรควรมีการจัดให้มีหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่ชัดเจน ปรับปรุงความถูกต้องรวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนในการจ่ายเงิน

7. ความสุขด้านครอบครัว องค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว

เพิ่มขึ้น และจัดสรรวันหยุดที่เอื้อต่อการทำในครอบครัวของพนักงาน

8. ด้านสังคม องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีการรวมกลุ่มในการจัดกิจกรรมที่สนใจเพิ่มมากขึ้น รวมถึงจัดกิจกรรมอาสาอย่างสม่ำเสมอและมีการประชาสัมพันธ์สร้างความน่าสนใจ และผลที่จะได้รับในการทำกิจกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง

9. ความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหลายด้าน ปัจจุบันการรับรู้ถึงนโยบาย การดำเนินธุรกิจ ผลประกอบการ ซึ่งการสื่อสารเป็นประเด็นหลักในการปัญหาดังกล่าว ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการช่องทางการสื่อสารที่จะถึงพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญเพลิง (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กัญธิภา กิตติวงษ์ประทีป. (2550). **การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2555). **จับตาสถานการณ์ความสุข**. วารสารจดหมายความสุข Happy Letter 1.
- ณรงค์ ตระกูลดุสิตพร (2552). **การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณัฐมน ชูดีสุด. (2555). **การศึกษาความผูกพันของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนยาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤมล แสงผล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยวรรณ มาศผล. (2554). **การศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามทรรศนะของบุคลากรกรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรม ฤพลาสติกไทย จำกัด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม**. รายงานการวิจัย การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 8, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
- ปรีกมน จินตนาพันธ์. (2557). **ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม**. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นภัศ จิตติธรรมาภ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2550). *คู่มือชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกิจ.
- วิชญ์ โป๊ะเปี่ยมลาภ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เอกชัย เหล่าอิสริยะกุล. 2551. การบริหารทรัพยากรมนุษย์...สำคัญจริงหรือ. วันที่สืบค้นข้อมูล 20 มิถุนายน พ.ศ. 2558. เข้าถึงได้จาก www.hu.ac.th/academic/article/HR/HumentResearch
- Bennett, M., Bell, A., & Hewitt. (2004). **Leadership and talent in Asia: How the best employers deliver extraordinary performance**. Singapore: John Willey & Sons (Asia).
- Manion, Jo. (2003). **Joy at Work: Creating a Positive Work Place**. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 – 655.
- Basikin, B. (2007). Vigor, dedication and absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia. Retrieved April 28, 2014, from <http://www.aare.edu.au/07pap/bas07349.pdf>
- Mary Welch. (2011). **The evaluation of employee engagement concept : communication implication**. *International Journal of Corporate Communications*. Vol. 16, No. 4, pp. 328-346.
- Meyer, John P. and Allen, Natalie J. 1991. **A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment**. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Steers, R. M. (1977). **Antecedents and outcomes of organization commitment**. Retrieved April 14, 2011, from <http://www.jstor.org/pss/2391745>
- Steer, R.M. and Porter, L.W. (1991). **Motivations and Work Behavior**. New York : McGrawHill, Book.
- Lu, L. & Shih, J. B. (1997). **Personality and happiness. Is mental health a mediator?** *Personality and Individual Differences*, 249 – 256.

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ*

ดวงเดือน จันทร์เจริญ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะการจ้างงาน และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 236 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ ที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาค่า One-way ANOVA และถ้าพบว่ามีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาตนเอง และเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความคิด ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาตนเอง และเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง สรุปได้ดังนี้
 - 2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ 5 ด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะความคิด และด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.3 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ 5 ด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านความรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.4 บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านทักษะความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 2.6 บุคลากรที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและอีก 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ดังนี้ จัดทำแผนการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะวิชาการใหม่ ๆ จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานวิจัย จัดโครงการฝึกอบรมความคิดสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก จัดการเรียนรู้จากเทคโนโลยี จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงาน รวมถึงจัดการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านอารมณ์

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาตนเอง บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) the need for self-development of personnel at Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. The researcher also compares (2) the need for self-development of these personnel as classified by the demographical characteristics of gender, age, marital status, education, work experience, and employment characteristics. Finally, the researcher proposes (3) guidelines for the self-development of these personnel. The sample population consisted of 236 personnel at Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. They were compared in terms of the demographical characteristics of gender, marital status, age, education, work experience, and employment characteristics vis-à-vis the need for self-development. In comparing the differences between two groups, the researcher used a *t* test technique. In comparing the differences between three groups or more, the one-way analysis of variance (ANOVA) technique and the least significant difference (LSD) was utilized.

Findings are as follows.

1. In studying the levels of the need for self-development evinced by the personnel under study, it was found that overall levels were at a high level. In addition, levels were exhibited at a high level in regard to the aspects of further education; training; self-learning; cognitive skills; work performance technique skills; and human relations skills.

2. In comparing the need for self-development displayed by these personnel as classified by the demographical characteristics of gender, age, marital status, education, work experience, and employment characteristics, results were as follows:

2.1 Personnel who differed in gender did not exhibit concomitant differences in the need for self-development overall and in the aspects of training; self-learning; cognitive skills; work performance technique skills; and human relations skills. However, in regard to the aspect of further education, parallel differences were displayed at the statistically significant level of .05.

2.2 Personnel who differed in age evinced corresponding differences in the need for self-development overall and in the aspects of further education; training; self-learning; and human relations skills at the statistically significant level of .05. Nevertheless, no concurrent differences were found in regard to the aspects of cognitive skills and work performance technique skills.

2.3 Personnel who differed in marital status displayed associated differences in the need for self-development overall and in the aspects of training; self-learning; and work performance technique skills at the statistically significant level of .05. Nonetheless, insofar as concerns the aspects of further education, cognitive skills, and human relations skills, the researcher found no accompanying differences.

2.4 Personnel who differed in educational level exhibited concomitant differences in the need for self-development overall and in the aspects of further education and training. Still, no parallel differences were found in respect to the aspect of self-development.

2.5 Personnel who differed in work experience evinced parallel differences at the statistically significant level of .05 in regard to the need for self-development overall and in the aspects of further education; training; self-learning; and cognitive skills. Even so, corresponding differences were not found in the aspects of work performance technique skills and human relations skills.

2.6 Personnel who differed in employment characteristics displayed associated differences in the need for self-development overall and in the aspects of further education; training; self-learning; work performance technique skills; and cognitive skills at the statistically significant level of .05. Despite this finding, however, matched differences were not found vis-à-vis human relations skills.

Keywords : self-development of personnel, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงจนทำให้กลายเป็นโลกไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยมากขึ้น ทำให้มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์เป็นอย่างมาก มนุษย์จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายจากกระแสโลก ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทุนหรือปัจจัยของการพัฒนาที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่ต้องการให้มนุษย์ได้มีการพัฒนาตนเองและสามารถเกิดพัฒนาการเรียนรู้ให้ก้าวทันกับโลกในยุคปัจจุบันได้ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้คนเกิดความต้องการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ เพราะคุณภาพของคนจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานของแต่ละองค์กรสามารถนำองค์กรของตนเองก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าประสงค์

การพัฒนาตนเอง จึงเป็นอีกศาสตร์หนึ่งซึ่งได้รับความนิยม และมีการศึกษาวิจัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อหาแนวทางในการทำให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการศึกษาหรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ซึ่งผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยเชื่อว่า ทุกคนมีศักยภาพอยู่ในตนเอง สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้เกือบทุกเรื่อง บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา เพราะไม่มีใครเก่งสมบูรณ์ไปทุกเรื่อง และการที่บุคคลยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง จะทำให้บุคคลไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (คมคณิต ไกรทอง, 2553)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพผ่านการศึกษาล่าเรียน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะความสามารถที่จะออกไปช่วยเหลือสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ ตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยคือ คุณภาพ คุณธรรม นำการพัฒนาท้องถิ่น แต่ก่อนที่จะทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงจำเป็นต้องทำหน้าที่ในการ

พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เพราะถือว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในการผลิตบัณฑิตและพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) การศึกษา (5) ประสบการณ์การทำงาน และ (6) ลักษณะการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้
 - 1) ด้านวิธีการในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1.1) ด้านการศึกษาต่อ 1.2) ด้านการฝึกอบรม 1.3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ
 - 2) ด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 2.1) ด้านทักษะความคิด 2.2) ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน 2.3) ด้านทักษะ-มนุษยสัมพันธ์
- 3). แนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่ได้รับ

ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทำ

แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2558 จำนวน 581 คน ได้แก่ ข้าราชการจำนวน 117 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 316 คน พนักงานราชการ จำนวน 28 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา จำนวน 89 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีรายละเอียดเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะการจ้าง งาน

ตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการพัฒนาพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาได้ค่า IOC เท่ากับ .67-1.0 และนำไปทดลองหาความเที่ยง ของเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหาร และคณาบดีคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความคิด ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาตนเอง และเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง สรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและการพัฒนาตนเองด้าน อื่นๆ 5 ด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะความคิด และด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ 5 ด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และการพัฒนาตนเองด้าน อื่นๆ 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมการพัฒนาตนเองด้าน อื่นๆ 3 ด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านทักษะความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 บุคลากรที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเอง

โดยภาพรวมและ อีก 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3 แนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ดังนี้ จัดทำแผนการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะวิชาการใหม่ ๆ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะการทำงานเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อตนเองอยู่เสมอ จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานวิจัย จัดโครงการฝึกอบรมความคิดสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกเชิงบวก เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาองค์กรจัดการเรียนรู้จากเทคโนโลยี เช่น ระบบอีเลิร์นนิ่ง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เช่น กิจกรรมกีฬาสี จัดเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น จัดการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านอารมณ์

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านวิธีการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการศึกษาต่อ และด้านฝึกอบรมเป็นรายข้อ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันองค์กรภาคการศึกษามีการแข่งขันกันสูง องค์กรหลายแห่ง ได้ออกจากระบบราชการเป็นระบบที่บริหารจัดการตนเอง ทำให้บุคลากรขององค์กรแต่ละองค์กรต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่โดดเด่น มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ตนเองเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเอง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรให้เกิดความสำเร็จตามที่องค์กรมุ่งหวัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ทฤษฎีความต้องการ “อิวาร์จี้” โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ต่างๆ ไปว่ามีความต้องการ 3 ประการ คือ

1.1 ความต้องการดำรงอยู่ได้เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้ โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย

ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกาย

1.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น ความต้องการอันนี้ Alderfer ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช่ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น และ

1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหน้าที่ของตน สังคมจะได้อยอมรับและยกย่องสรรเสริญ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ McCollum (2000) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองและการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำจากภายในพัฒนาความคิด และ ความรู้สึกของผู้นำตระหนักถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้นำ

2. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน ในด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะความคิด และด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์สังคมโลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา โลกกลายเป็นพื้นที่ที่ไร้พรมแดน มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยมาก ทำให้มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งมนุษย์จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายจากกระแสโลก ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทุนหรือปัจจัยของการพัฒนาที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการพัฒนา เพื่อที่มนุษย์เกิดการพัฒนาด้านตนเอง และสามารถพัฒนาการเรียนรู้ให้ก้าวทันกับโลกในยุคปัจจุบัน จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนามนุษย์ให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพ เพราะคุณภาพของมนุษย์จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานของแต่ละองค์กรสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของเจษฎา นกน้อย (2554, 258-259) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ (1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กรมิใช่ค่าใช้จ่าย (2) ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด และ (3) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นแหล่งส่งเสริมและเพิ่มคุณค่าผลผลิต รวมทั้งบริการขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Boyatizis (2001) ศึกษาเรื่อง กรณีศึกษาการพัฒนาตนเองจาก A series of longitudinal studies ที่ Weatherhead school of management of case western reserve university พบว่า คนสามารถจะพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ เรื่องต่าง ๆ ได้ดีต้องมาจากการพัฒนาตนเอง โดยเสนอ ผลการวิจัยที่สนับสนุน การพัฒนาตนเองไว้ด้วยกัน 5 ประการ คือ ความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ความตระหนักในสภาพของตนเอง การปฏิบัติตาม กำหนดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงตนเองสู่การเป็นผู้พัฒนา และมีความสัมพันธ์ไมตรี ผลการวิจัยสรุปว่า เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา ในด้านวิธีการในการพัฒนาตนเอง ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ลักษณะการจ้างงาน แตกต่างกัน พบว่า

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยพระนครศรี-อยุธยา ในด้านเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน

5. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรี-อยุธยา ซึ่งมีประเด็นดังนี้ คือ จัดทำแผนการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะวิชาการใหม่ ๆ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะการทำงานเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อตนเองอยู่เสมอ จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานวิจัย จัดโครงการฝึกอบรมความคิดสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนา องค์กร จัดการเรียนรู้จากเทคโนโลยี เช่น ระบบอีเลิร์นนิ่ง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับ พฤติกรรมด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงาน เช่น กิจกรรมกีฬาสี จัดเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น และจัดการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านอารมณ์ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ใน กลุ่มงานลักษณะการจ้างงานประเภทพนักงาน มหาวิทยาลัยในตำแหน่งอาจารย์จึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยกับวิชาการที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว และต้องมีความทันสมัยเสมอเพื่อก้าวทัน กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสอดคล้องกับ

แนวคิดของ คมกนิต ไกรทอง (2553) กล่าวว่าบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ด้านการศึกษาต่อ องค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนการให้ทุนเพื่อการศึกษาต่อกับบุคลากรที่มี ศักยภาพในการเรียน และนำความรู้กลับมาพัฒนางาน ให้กับองค์กรได้
2. ด้านการฝึกอบรม ในการจัดการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ควรมีการวิเคราะห์ ความจำเป็นในการ จัดฝึกอบรมก่อน ทำการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อ การดำเนินการในการจัดหลักสูตรสามารถตรงกับ ความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร
3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้โดยใช้ระบบ CAI หรือ ระบบอี-เลิร์นนิ่ง ใน การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
4. ด้านทักษะความคิด ส่งเสริมพัฒนาการ คิดค้นนวัตกรรมใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
5. ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ส่งเสริม ให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยใน การปฏิบัติงาน
6. ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ เสริมสร้าง การทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการ ทำงาน มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในแต่ละ ฝ่ายเพื่อสร้างความสนิทสนม และสร้างความเป็น ทีมงานที่ดีต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำ ผลการวิจัยไปปรับใช้ในงานฝึกอบรม และพัฒนา บุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละสาย งานและตรงกับความเป็นของบุคลากรแต่ละคน
2. ควรศึกษาเรื่อง การประเมินผลการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดให้กับบุคลากร เพื่อนำ ผลการฝึกอบรมไปปรับใช้ในงานฝึกอบรมให้กับ บุคลากรของมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กรกช สิงหนุต. (2550). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท แพลน พรินต์ติ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรกมล กัลป์พงษ์. (2553). ความต้องพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย จำกัด ตามขีดความสามารถหลัก 7 ประการ. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คมคณิต ไกรทอง. (2553). การพัฒนาตนเอง Self Development. ค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2558, จาก <http://std.eng.src.ku.ac.th/?q=node/354>.
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย (พิมพ์ครั้งที่ 2) .กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- ทศนา แคมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการสอนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร พิษะระ. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปพนสรศักดิ์ โพธิ์พิทักษ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ อ้นเกษม. (2551). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- มยุรี เจริญทรัพย์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน (พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพมหานคร : โครงการศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วุฒิศักดิ์ โกชนกุล. (2550). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ Andragogy. ค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2554 , จาก <http://www.pochanukul.com/?p=39>.
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาศาสตร์มนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภวรรณ พิพัฒพรณวงศ์ กรีน. (2551) . จิตวิทยากับการพัฒนาตนเอง. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2555, จาก <http://www.Ookbee.com>.
- โสภณ ช้างกลาง. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาศาสตร์มนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2551). มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี มีวุฒิสม. (2551). การสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Filp Album Pro 5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- เสาร์วัลักษณ์ หนูสวัสดิ์. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเมตไลน์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมาลี รุจิราบัตร. (2554). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรอุมา ทองซ้อย. (2549). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัททีไอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อัจฉรา มั่นทงษ์. (2550). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักอัยการ สำนักงานคณะกรรมการชั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Boyatzis, R. E. (2001). **Unleashing yhe power of self-directed learning**. Retrieved. May 20, 2009, from <http://www.eiconsortum.org>.
- McCollum. B.C.(2000). **Self-development and the spontaneous expression of leadership behaviors**. Dissertation Abstract International, 65(03), 1060-A.(UMI No. 9971790).
- Katz, Robert L. (1995). **Skill of an Effective Administrator**. Harvard Business Review.