



วารสาร การวิจัยการบริหารการพัฒนา

The Journal of Development Administration Research

ISSN: 1905 - 2219 (Print)
ISSN: 2730 - 2075 (Online)

ปีที่ 12 ฉบับที่ 4 : ตุลาคม-ธันวาคม 2565
Vol. 12 No. 4 : October-December 2022



วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา

The Journal of Development Administration Research

ปีที่ 12 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2565)

Vol. 12 No. 4 (October-December 2022)

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของนักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในภายนอกสถาบัน
2. เพื่อนำเสนอและพัฒนาศักยภาพและผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าและบทความทางวิชาการของคณาจารย์ และนักวิชาการภายนอก
3. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

ขอบเขตของวารสาร

1. ขอบเขตของวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา จะครอบคลุมเนื้อหา ด้านการวิจัย ด้านบริหารธุรกิจ ด้านการจัดการอุตสาหกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านนิเทศศาสตร์ ด้านบริหารการศึกษา ด้านจิตวิทยาและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางการวิจัยการบริหารการพัฒนา
2. เนื้อหาส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของบทความวิชาการหรือบทความวิจัยที่ส่งมาขอตีพิมพ์จะต้องไม่อยู่ในระหว่างการขอตีพิมพ์หรือเคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อนในวารสารอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. การส่งบทความวิชาการและบทความวิจัยนั้น สามารถส่งโดยตรงไปที่กองบรรณาธิการวารสารผ่านระบบ online Submission ที่เว็บไซต์ บทความทั้ง 2 ประเภท ซึ่งบทความที่ส่งมานั้นจะถูกส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ทำการประเมินแบบ Double-Blinded Review ก่อนที่จะพิจารณาจัดพิมพ์ในขั้นต่อไป
4. การรับบทความของวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนาจะเป็นบทความที่มุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ ช่วยขยายองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในทางวิชาการที่กว้าง และมีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตินาฏญ์ ศรีวิบูลย์

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กองบรรณาธิการภายในมหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมรักรักษ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เมฆขำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กองบรรณาธิการภายนอกมหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรศร มหาวิทยาลัยชินวัตร

รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ชินบุตร มหาวิทยาลัยปทุมธานี

กำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่: วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา พิมพ์เผยแพร่ 4 ฉบับต่อปี

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม-มีนาคม

ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน-มิถุนายน

ฉบับที่ 3 เดือน กรกฎาคม-กันยายน

ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม-ธันวาคม

การเผยแพร่

จัดส่งให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR>

ติดต่อกองบรรณาธิการ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เลขที่ 1 ถนน อุทงนอก แขวง ดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

โทรศัพท์: 097-9359356

โทรสาร: 02-1601240

Website: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR>

E-mail: touch_life@outlook.co.th, journal.dar@gmail.com

บทความทุกเรื่องที่ตีพิมพ์ได้จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน
ทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของบรรณาธิการ

บทบรรณาธิการ



วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 12 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2565 มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำวารสารเพื่อเป็นสื่อการแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการของอาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และจากการที่วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ได้รับการรับรองมาตรฐานจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) ให้อยู่ในกลุ่มที่ 1 ดังนั้น ในการจัดทำวารสารดังกล่าวให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามตัวชี้วัดที่ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทางศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้กำหนดไว้ทางกองบรรณาธิการมีกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การรับบทความผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะพิจารณาบทความแต่ละบทความ ดังปรากฏในหน้าสารบัญ และประกอบไปด้วยบทความทั้งหมด 15 บทความ

กองบรรณาธิการ วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ให้ความสนใจส่งบทความมาลงตีพิมพ์เผยแพร่ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป และขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ให้การสนับสนุนมาโดยตลอด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์
บรรณาธิการ

สารบัญ	
บทนำ	I
บทบรรณาธิการ	III
สารบัญ	IV
รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น The Strategic Management Model of Early Childhood Schools under Local Administrative Organization	605
ศุภวรรณ วงศ์คำปัน, อำนวย ทองโปร่ง, อัมเรศ เนตาสิต และ สำเนา หมื่นแจ่ม Suphawan Wongkampan, Amnuay Thongprong, Ammaret Netasit and Sammao Muenjaem	
ปัญหาความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล : ศึกษามาตรการลงโทษที่เหมาะสม กรณีผู้ให้สินบนเป็นนิติบุคคล Criminal Liability of Legal Person: A Study of Appropriate Punishment Measures in Case of Bribery	620
กวีกันท์ บุญช้าง และ อัจฉริยา ชูตินันท์ Kaweekarn Bunchang and Achariya Chutinun	
ปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง Causal Factors of The Building Construction Project Control Affecting Design Quality for Building, and Construction Success	634
ธีร มฤตษาริสุ และ วิชิต อุ๋อัน Theera Maruetusadhirasu and Vichit U-on	
ปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อ สมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน Causal Factors of Optimal Workforce Affecting The Organizational Performance for Vocational Education Institute	649
ธัญญา หงสไกร และ วิชิต อุ๋อัน Thanaya Hongsakrai and Vichit U-on	

ปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย Causal Factors of Business Innovation Affecting The Business Performance for Computer, Software, and Digital Service in Thailand	663
<i>พริษฐ์ พนมเสริฐ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ</i> <i>Prist Panomsert and Praphan Chaikidurajai</i>	
บริบทการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติโรงเรียนมาตรฐานสากล กรณี สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่สำนักงานการศึกษาระดับมัธยมศึกษา Context of Operation to World-Class Standard School for under the office of Secondary Education Service Area	677
<i>อภิรมณ อุไรรัตน์</i> <i>Apiramon Ourairat</i>	
Udon Thani's Potential to be Thailand's Domestic Top Destination in New Normal Era	687
<i>Worakrit Chuenjit, Thanadol Armartpon and Teerarat Amnartcharoen</i>	
การสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูป กลุ่มชนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภอจัดรัส จังหวัดชัยภูมิ Creating added value that affects the success of privatized community enterprises Nangled Dessert Group, Ban Huai Village, Village No.3, Nong Don Sub-district, Square District, Chaiyaphum Province	696
<i>อนุชา เจริญรักษ์</i> <i>Anucha Charoenrak</i>	
แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี Guidelines for the Management of Educational for Vocational Education and Upper Secondary Education (Dual Education), Phetchaburi	712
<i>ชัยชาญ แก้วชิงดวง</i> <i>Chaichan Keawchingduang</i>	
การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0: กรณีศึกษา บริษัท กิจเจริญไทยอุบลจำกัด (Big-Group) Self-Development of Staff to Thailand 4.0: A Case Study at Kitchareonthai-Ubon Company (Big-Group)	724
<i>กฤตศักดิ์ เกียรติสุรนนท์ และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล</i> <i>Kritisak Kiatsuranon and Chandej Charoenwiriyaikul</i>	

การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย เขตกรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล The Decision Making in Choosing the Career of Undergraduate Students in Bangkok and Vicinity	733
นรารัตน์ รอดแดง, ศรีปริญา ฐปกระจ่าง และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล <i>Nararat Roddang, Sriparinya Toopgrajank and Chandej Charoenwiryakul</i>	
The Implication Factors of Thai's User Adoption toward Banking Technology in the Next Normal	743
Busaya Vongchavalitkuna, Ampol Navavongsathianb, Tanakorn Limsarun, Nantaporn Damrongpong and Chalernporn Yenyeuke	
Foreigners' Experiences and Perception of Street-level Good Governance in Thai Public Sectors	754
Roongkan Nedtranon	
ปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อ สมรรถนะ การขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ Causal Factors of The Transportation and Distribution Competency Affecting Transportation Performance in Modern Retail Business	771
กุลนิภา โพธิ์อบ และ อังกร ลาภธเนศ <i>Kulnipa Poobt and Ungul Laptaned</i>	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลง ใหญ่ กรณีศึกษา เกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม Factors Influencing the Adoption of Small Unmanned Aerial Vehicles (Drones) in Large Fields of Agriculture Case Study of Large Rice Fields Agriculture in Maha Sarakham Province	786
ศรุต อัสวกุล, จรรยา สาวิถี และ สมหมาย ชันทอง <i>Sarut Assavakul, Charuay Savithi and Sommai Khantong</i>	

รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

The Strategic Management Model of Early Childhood Schools under the Local Administrative Organization

ศุภวรรณ วงศ์คำปัน¹, อำนวย ทองโปร่ง², อัมเรศ เนตาสิต³ และ สำเนา หมื่นแจ่ม⁴

Suphawan Wongkampan¹, Amnuay Thongprong², Ammaret Netasit³

and Sammao Muenjaem⁴

มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง³

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่⁴

Ramkhamhaeng University, Thailand^{1,2}

Lam Pang Rajabhat University, Thailand³

Chiang Mai Rajabhat University, Thailand⁴

E-mail: momninja@hotmail.com¹

Received: 2022-12-13; Revised: 2022-12-24; Accepted: 2022-12-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการบริหารโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) พัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการบริหารโรงเรียน 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนบนที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบสาม จำนวน 13 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 13 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ 2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาปฐมวัย ในเขตภาคเหนือตอนบนที่ยังไม่ได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบสาม จำนวน 73 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างาน และคณะกรรมการสถานศึกษา รวม 219 คน โดยใช้แบบสอบถาม ขั้นที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปฐมวัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน 10 คน โดยการประชุมกลุ่มและแบบประเมินการพัฒนา รูปแบบ ขั้นที่ 3 ประเมินรูปแบบโดยการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปฐมวัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 86 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1) โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของโรงเรียนต้นสังกัด ชุมชนและสภาพการดำเนินงานที่มากที่สุดถือว่าเป็นจุดแข็งในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่การวิเคราะห์ออกแบบโครงสร้างการทำงานตามปริมาณงาน ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่การจัดกิจกรรม โครงการที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและความต้องการของชุมชน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่การสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นและนำมาใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

2) การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ามียุทธศาสตร์ประกอบ ดังนี้ 1. วิสัยทัศน์ 2. พันธกิจ 3. กลยุทธ์ 4. แนวทางการพัฒนา

3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และการนำไปใช้โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 96.16 ค่า SD อยู่ที่ 0.42 อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์, โรงเรียนปทุมวิไล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of the study were to 1) the performance and problems in the administration of early childhood schools under local administrative organizations; develop 2) a strategic management model of the schools under study; and evaluation, and 3) the constructed model. The technique of mixed-methods research of quantitative and qualitative research approaches was employed. Conducted in three steps as follows. Step One: Studied the performance and problems in the administration of early childhood schools under study. 1) The research and sample population consisted of thirteen schools with early childhood education under local administrative organizations in the upper northern region evaluated in the third round from the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization) (ONESQA). Key informants were thirteen school administrators using the technique of interview. 2) The research and sample population consisted of seventy-three schools with early childhood education in the upper northern region not being evaluated by ONESQA in the third round. Key informants consisted of 219 school administrators, head teachers, and School Boards using a questionnaire. Step Two: Develop a strategic management model. Key informants consisted of ten experts in education. Step Three: Evaluated the constructed model by inspecting the appropriateness, feasibility, unity, and implementation of the strategic management model of the schools under study. Data were collected using a

questionnaire from the sample population of eighty-six administrators of the early childhood schools under investigation.

The findings are as follows:

1) The performance and problems of each school differed based on the context of schools, communities, and performance. At the highest level considered as the strength in each aspect were the following. The aspect of general affairs administration consisted of the study, analysis, and design of the performance structure based on workload to have quality consistent with the school's present conditions. Academic administration organized activities, projects, and work plans for the learners' context and the community's needs. The element of budget administration consisted of schools receiving support for their budget from the agency of their affiliation or other agencies and using it to match their objectives. Finally, the aspect of personnel administration consisted of encouragement and support for teachers and educational personnel to develop themselves in all aspects in a consistent manner.

2) The development of a strategic administration model under study consisted of the following components: (1) vision; (2) mission; (3) strategies; and (4) development guidelines. The strategic administration model of the early childhood schools under investigation exhibited four strategies as follows: (1) the development of educational administration with efficiency; (2) the development of the life skills of children to match their age and follow the standards; (3) the encouragement of the potential of teachers and educational personnel to have quality; and (4) participatory administration.

3) The evaluation of the constructed model found appropriateness, feasibility, unity, and implementation. Overall exhibited the highest level with a mean of 96.19 and S.D. at 0.42.

Keywords: Strategic Management, Early Childhood Schools, local Administrative Organizations

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีบทบาทหน้าที่ในเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ได้กำหนดให้กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมถึงให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) จากการรายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ

ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอยู่ที่ร้อยละ 55.85 - 59.00 ระดับพอใช้ นอกจากนี้ยังพบว่า สถานศึกษาที่สอนปฐมวัยที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน มีผลประเมินระดับพอใช้ 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 8 ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพภายใน ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 4 เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญาสมวัย และตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และมีจุดที่ควรพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ด้านการประกันคุณภาพภายใน อีกทั้งได้มีการสำรวจสภาพปัญหาของโรงเรียนจัดตั้งใหม่พบว่ามีปัญหา ดังนี้ ด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอและไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก โรงเรียนขาดความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากบางโรงเรียนยังไม่ได้จัดสรรผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ปลัดเทศบาล หรือนักบริหารงานอื่น ๆ มารักษาราชการแทนผู้บริหารการศึกษาที่อาจทำให้เกิดปัญหาเชิงบริหารที่ไม่ตรงจุด (สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย, 2560)

สภาพดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และคุณภาพการศึกษาที่กำหนดโดยเฉพาะการใช้องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานที่ส่งผลถึงความสำเร็จของความสำเร็จของความสำเร็จ และคุณภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โรงเรียนที่ดีมีคุณภาพนั้นคือ คุณภาพของการบริหารโรงเรียน (Sergiovanni, 1991) ส่วน Baskett (1992) ได้ให้ความคิดเห็นว่าบทบาทของการบริหารโรงเรียนมีผลต่อการสร้างคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Austin (1990) ที่ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารของโรงเรียนผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้กับโรงเรียนในระดับปฐมวัยที่ยังไม่ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาและโรงเรียนที่ผ่านการประเมินแต่ต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้มีแนวทางและทิศทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้ทุกโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของเด็กปฐมวัย นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาในทุก ๆ ด้านให้ครอบคลุม และเป็นการกำหนดแนวทางในการวางกลยุทธ์ที่ดีตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาการศึกษาได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการบริหารโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสอบถามความคิดเห็น การประเมินรูปแบบ มีองค์ประกอบและวิธีการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาของการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการบริหารโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่โรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการบริหารโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลือกแบบเฉพาะเจาะจง คือ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนบนที่ได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสาม มีจำนวน 13 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 13 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ประเด็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ปัจจัยภายในโรงเรียนปัจจัยภายนอกทางด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี เพื่อนำเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน ที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสาม จำนวน 13 โรงเรียน เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ จุดเด่นของโรงเรียนและจุดที่ต้องการพัฒนา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ของโรงเรียนโดยแบบสัมภาษณ์ได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาวิเคราะห์ถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาปทุมวิไลจากกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาระดับปทุมวิไลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกประเทศ
2. สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารไปสู่การปฏิบัติที่ดี ที่เป็นเลิศ จุดเด่นของโรงเรียนและจุดที่ต้องการพัฒนา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามของโรงเรียน นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถาม โดยอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะเรื่อง ข้อคำถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยทฤษฎี SWOT Analysis, TOWS Matrix เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ปัจจัยภายในของโรงเรียนตามหลักการบริหารโรงเรียน 4 ฝ่าย และวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกตามหลัก PEST Analysis ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามที่มีความสัมพันธ์ และมีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานด้านบริหารโรงเรียนจะช่วยในการกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการบริหารโรงเรียนปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลือกแบบเฉพาะเจาะจง คือ เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตภาคเหนือตอนบนที่ยังไม่ได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสาม ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานและคณะกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 219 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการของผู้ให้และผู้รับผลประโยชน์ ความคิดเห็นของสภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการเพื่อนำเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อสำรวจสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและระดับความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านของผู้ให้และผู้รับบริการโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครูหัวหน้างานและคณะกรรมการสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นตามประเด็นหัวข้อผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อสำรวจสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและระดับความต้องการจำเป็นในแต่ละด้านของผู้ให้และผู้รับบริการโรงเรียน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเรื่อง ข้อคำถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบสอบถาม แต่ละข้อกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.65 – 0.85 เป็นคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างทดลอง 30 โรงเรียน ค่าความเชื่อมั่นมีค่าที่ 0.79

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาเป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และคำนวณค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความ



ต้องการจำเป็น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยใช้สูตร $PNI_{modified} = (I - D) / D$ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าที่ระบุระดับความ ต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ เป็นรายชื่อ โดยชื่อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นใน ระดับมากกว่าชื่อที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อย ความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก จึงควรให้ความสำคัญนำมา ปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนามาก่อน (สุริมล ว่องวานิช, 2560) ผู้วิจัยนำข้อมูลทุกด้านที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์โอกาส และภัยคุกคาม ด้วยหลัก PEST Analysis

นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาสร้างรูปแบบกลยุทธ์โรงเรียนระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข

2. ขั้นตอนการพัฒนาแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ให้ข้อมูลในการพัฒนาแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนระดับปฐมวัย โดยการ ประชุมสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) โดยพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ใน ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยและผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวางแผนกลยุทธ์จากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 10 คน

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบประเมิน แนวทางการสนทนากลุ่มโดยกำหนดหัวข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนระดับปฐมวัย เพื่อระดมความคิดเห็น ข้อปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะถึง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและการนำไปใช้ และร่วมพิจารณาแบบการบริหารเชิงกล ยุทธ์โรงเรียนระดับปฐมวัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโครงสร้างรูปแบบกลยุทธ์โรงเรียนระดับปฐมวัยสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประเมินรูปแบบในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และ การนำไปใช้ และแสดงความคิดเห็น ข้อปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างแบบประเมิน ตามแนวความคิดของ Guskey (2000) เพื่อสำรวจความเหมาะสม ความเป็นไป ได้ ความสอดคล้องและการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปฐมวัย (ศุภามณ จันทรสกุล, 2558)

2. นำแบบประเมินที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของ ข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเรื่อง ข้อคำถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ทำการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบประเมินแต่ละข้อกับเนื้อหาที่ ต้องการวัด ความเข้าใจของข้อคำถาม เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.65 – 0.85 เป็นคำถามที่อยู่ใน เกณฑ์ที่ใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. นำแบบประเมินที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินโครงสร้างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการประเมิน แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และการนำไปใช้
2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการประเมิน ข้อเสนอแนะ นำมาพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของ โรงเรียนระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์
3. ขั้นตอนการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต ภาคเหนือตอนบน จำนวน 86 คน เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย ด้านความ เหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้องและการนำไปใช้กับโรงเรียนปฐมวัย

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน โดยผู้ทำการประเมินคือผู้อำนวยการโรงเรียนที่จัดการศึกษาใน ระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 86 คน เพื่อประเมินในด้าน ความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้องและด้านการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารเชิงกล ยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. สร้างแบบประเมิน ตามแนวความคิดของ Guskey (2000) เพื่อสำรวจความเหมาะสม ความเป็นไป ได้ ความสอดคล้องและการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย (ศุภามณ จันทร สกุล, 2558)
2. นำแบบประเมินที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของ ข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเรื่อง ข้อคำถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ทำการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบประเมินแต่ละข้อกับเนื้อหาที่ ต้องการวัด ความซ้ำซ้อนของข้อเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.65 – 0.85 ซึ่งเป็นคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ ที่ใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) นำแบบประเมินที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทำแบบประเมินที่มีต่อรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับ ปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สรุปผลการวิจัยรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการบริหารโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน มีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความพร้อมของโรงเรียนและต้นสังกัด บริบทของชุมชนและผู้ปกครอง โดยการจากการวิเคราะห์แบบสอบถามการดำเนินงานของการบริหารโรงเรียน 73 โรงเรียน จำนวน 219 ชุด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปที่มีการดำเนินการมากที่สุด และเป็นจุดแข็ง พบว่ามีค่า PNI ที่ -0.11 ได้แก่การศึกษาวิเคราะห์ ออกแบบโครงสร้างการทำงานตามปริมาณงาน เพื่อให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียน การบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการที่ดำเนินการมากที่สุด และเป็นจุดแข็ง พบว่า มีค่า PNI ที่ -0.05 ได้แก่งานการจัดกิจกรรม โครงการ แผนงานที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและความต้องการของชุมชน การบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณที่ดำเนินการมากที่สุดและเป็นจุดแข็ง พบว่ามีค่า PNI ที่ -0.03 ได้แก่ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นและนำมาใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ การบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการมากที่สุดและเป็นจุดแข็ง พบว่า มีค่า PNI ที่ - 0.05 ได้แก่การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ (ค่า PNI อยู่ที่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.15) โดยนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis และ ปัจจัยภายนอกด้วยหลัก PEST Analysis แล้วนำมาจัดทำโครงร่างรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า จากการประชุมกลุ่ม (Focus Groups) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านต่างๆ จำนวน 10 ท่าน ร่วมประเมินตามหลักของ Guskey (2000) ผลการประเมิน ดังนี้ ความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 86 อยู่ในค่าระดับมาก ความเป็นไปได้ คิดเป็นร้อยละ 84 อยู่ในค่าระดับมาก ความสอดคล้อง คิดเป็นร้อยละ 82 อยู่ในค่าระดับมาก การนำไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 86 อยู่ในค่าระดับมาก โดยรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. วิสัยทัศน์ 2. พันธกิจ 3. กลยุทธ์ 4. แนวทางการพัฒนา

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่	รายการ	$\bar{x}$	SD.	ค่าระดับ
1	ด้านความเหมาะสม	4.74	0.44	มากที่สุด
2	ด้านความเป็นไปได้	4.75	0.42	มากที่สุด
3	ด้านความสอดคล้อง	4.84	0.41	มากที่สุด
4	ด้านการนำไปใช้	4.88	0.37	มากที่สุด
รวม		4.80	0.42	มากที่สุด

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $SD.=0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, $SD. =0.37$) รองลงมาคือ ด้านความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, $SD.= 0.41$) รองลงมาด้านความเป็นไปได้ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, $SD.=0.42$) และสุดท้ายด้านความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, $SD.= 0.44$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักการบริหาร 4 ฝ่าย ความสามารถในการบริหารดำเนินงาน การจัดการศึกษาปทุมวิไลโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสมก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ งานเสร็จทันเวลาตามที่กำหนดมีความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน ประสิทธิภาพในการบริหารงานมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาดังที่ ญรัญนันท์ พรหมณสังข์ (2550) ได้กล่าวว่าการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของงานที่เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมปฏิบัติภารกิจได้อย่างเหมาะสมโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าทำให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนี้ ภิญญมณูศิลป์ (2551) ที่ได้ให้ความหมายการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพว่า หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในรูปผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่ตรงตามหรือสูงกว่ามาตรฐาน การก่อเกิดนวัตกรรม การใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการลดความผิดพลาดและการสร้างความปลอดภัยในกระบวนการทำงานนอกจากนี้ Mohiemang (2008) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือ เครื่องชี้วัดคุณภาพการทำงานของสถานศึกษาที่สำคัญสามารถนำมาวัดระดับความสำเร็จของสถานศึกษาได้

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เดิมเป็นโรงเรียนวัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ยกระดับเป็นโรงเรียน หรือเป็นโรงเรียนจัดตั้งใหม่ ซึ่งอยู่ในอำเภอ นอกเมือง นักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางถึงยากจน รูปแบบการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการภายใต้การดูแลของนักการเมืองท้องถิ่น ต้องมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบายของกลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น ทำให้ยังไม่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา ยังมีปัญหาทางกฎหมายและการเมืองการปกครองของไทยทั้งทางด้านบุคลากรที่รับโอนย้ายยังไม่มี ความเชื่อมั่น ความยั่งยืนและความไม่แน่นอนของนโยบายด้านการศึกษาของนักการเมืองท้องถิ่นเมื่อมีการเปลี่ยนหัว ของกลุ่มการเมือง เป็นอันตรายต่อการจัดการศึกษาเนื่องจากไม่มีกฎหมายใดกำหนดชัดเจนปัญหาด้านความ มีเอกภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการด้านการเงินและบุคลากร ซึ่งความเป็นนิติบุคคลตามที่ พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาได้กำหนดไว้ ในขณะที่ผู้ปกครองและประชาชนส่วนใหญ่เห็นด้วยในหลักการ ของการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนเชื่อมั่นว่านักการเมืองท้องถิ่นรู้ปัญหาของท้องถิ่น และสนับสนุน การจัดการศึกษาได้ ถึงจะมีงบประมาณเพียงพอแต่ผู้บริหารและครูยังขาดประสบการณ์และขาดความร่วมมือ



ทางการจัดการศึกษา สอดคล้องกับพศิน แต่งจวง (2552) สภาพความพร้อมในการโอนถ่ายสถานศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน การเตรียมความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจ การจัดการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดหา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้และความ เชี่ยวชาญทาง การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริม และประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจการศึกษา จากกระทรวง ศึกษาธิการอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร มีประสบการณ์ มีความมุ่งมั่นและมีกระบวนการบริหาร จัดการศึกษาที่ดี ในขณะที่บางแห่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารสถานศึกษาขาดวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอันดับท้าย ๆ จัดเป็นภัยคุกคามต่อการจัดการศึกษา ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ คือ ปัจจัยด้านผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา ฝ่ายบริหารและฝ่าย สภาเป็นทีมเดียวกันและมีโอกาสได้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารมีทีมงานที่เข้มแข็ง บุคลากรทางการ ศึกษามีความเข้าใจและมีความรู้ความสามารถทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากผู้บริหารมีลักษณะตรงข้ามกับข้อค้นพบนี้ก็จะยิ่งเป็นภัยคุกคามต่อการจัดการศึกษาได้ เช่นกัน ข้อค้นพบในประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร มีประสบการณ์ มีความ มุ่งมั่นของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการจัดการศึกษา และสิ่งสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ ดำเนินการคือ การให้โอกาสให้แก่เด็กทุกคนที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยให้เด็กได้รับการศึกษา ตามระดับชั้น มีการจัดหาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้เด็กได้มีโอกาสเรียนรู้ อย่างเท่าเทียมกัน

การพัฒนาแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1. วิสัยทัศน์ 2. พันธกิจ 3. กลยุทธ์ 4. แนวทางการพัฒนา โดยเน้นการพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะชีวิตเด็กปทุมวิไลให้สมวัยและเป็นไปตามมาตรฐานการพัฒนา ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและการบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับแนวคิดการ บริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของ เกสรี แจ่มสุกุล (2551) เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และการ พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดของ เทศศกดี โพธิ์ทอง ที่มีรูปแบบการ บริหาร 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) บริบทของสถานศึกษา 2) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร องค์กรคณะบุคคล งบประมาณ และส่งอำนวยความสะดวก 3) กระบวนการ ประกอบด้วย การนำองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้ปกครอง การมุ่งเน้นครูและบุคลากร การบริหารจัดการที่ดี และการจัดการ สารสนเทศและการจัดการเรียนรู้ และ 4) ผลผลิต

การประเมินรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งการ ประเมินเป็น 4 ลักษณะ คือ 1) การประเมินความเป็นไปได้ 2) การประเมินความเหมาะสม 3) การประเมิน ความสอดคล้อง และ 4) การประเมินการนำไปใช้ พบว่า ภาพรวมการประเมินอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ

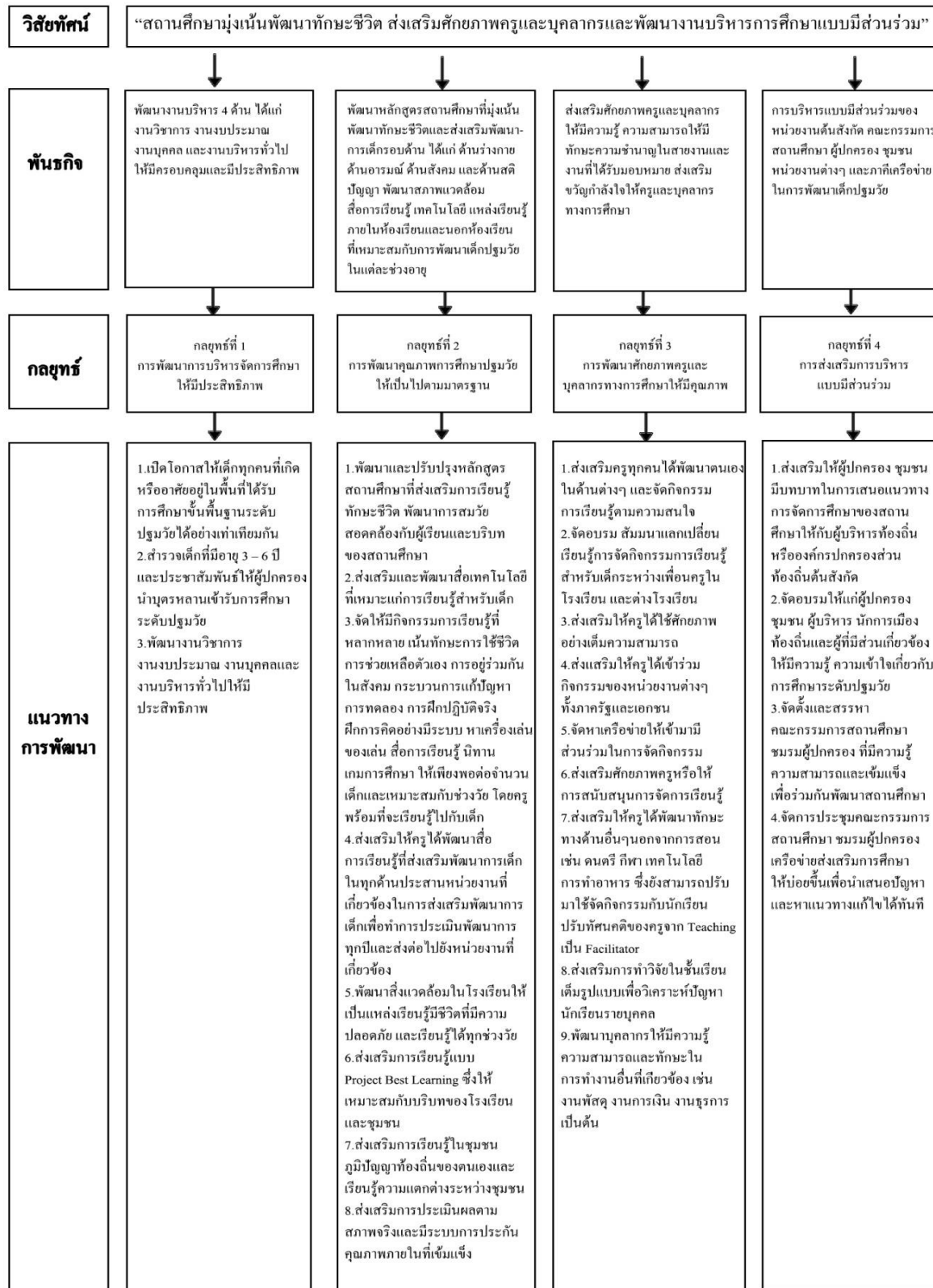
งานวิจัยของ ทรงวุฒิ นาคทอง (2550) เรื่องการประเมินผลการบริหารงานตามหลักยุทธศาสตร์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สมโภช พรหมวิเศษ (2552) เรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สรุป

รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์โรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีองค์ประกอบดังนี้ 1.วิสัยทัศน์ 2.พันธกิจ 3.กลยุทธ์ 4.แนวทางการพัฒนา โดยเน้นการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะชีวิตเด็กปฐมวัยให้สมวัยและเป็นไปตามมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและการดำเนินงานของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย จึงได้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้



รูปภาพที่1: รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ได้รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาระดับปทุมวิไลให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยนำไปปรับใช้ตามบริบทของสถานศึกษาไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ยังไม่มีการนำไปทดลองใช้จริง ในการวิจัยครั้งต่อไปเห็นควรนำไปทดลองใช้เพื่อบอกได้ว่าสะท้อนข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ได้มากเพียงใด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบที่ได้รับพิสูจน์ได้ว่ามีประสิทธิภาพ จะเป็น appropriate model จริง
2. การนำผลการวิจัยไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จควรคำนึงถึงบริบทของชุมชนที่อยู่โดยรอบ เศรษฐกิจ และการเมืองของต้นสังกัด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกสรี แจ่มสกุล. (2551). การนำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเทศบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐนันท์ พรหมณสังข์. (2550). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของประสิทธิผลในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทรงวุฒิ นาคทอง. (2550). การประเมินผลการบริหารงานตามหลักยุทธศาสตร์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพลลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง (การศึกษานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พศิน แดงจวง. (2552). สภาพความพร้อมในการโอนถ่ายสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคเหนือตอนบน (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภิญโญ มนุสศิลป์. (2551). ปัจจัยการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความประสิทธิผลของทีมโรงเรียนสังกัด สำนักรงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภามณ จันทรสกุล. (2558). ยุคสมัยของการประเมินผลและแนวคิดทฤษฎีของนักประเมิน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 8(1), 68-79.



- สมโภช พรหมวิเศษ. (2552). *การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารแบบมีส่วนร่วม ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะลวน อำเภอบัวชุม จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมาคมพนักงานเทศบาลแห่งประเทศไทย. (2560, 20 กรกฎาคม). *การจัดการท้องถิ่น*. หนังสือพิมพ์สยามรัฐ สัปดาห์วิจารณ์ ปีที่ 64 ฉบับที่ 44.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2560). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Austin, G. E. & Reynolds, D. (1990). Managing for improved school effectiveness: An international survey. *School Organization*, 10(2/3), 167-178.
- Baskett. (1992). *Management Meeting New Challenges*. Upper Saddle River N.J.: Prentice Hall.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluation professional development*. California: A sage.
- Mohiemang, I. L. (2008). *Effective school and learners' achievement in Botswana secondary school: An Education Management Perspective* (Doctoral Dissertation). South America: The University of South America.
- Sergiovanni, Thomas J. (1991). *The Principals' a Reflective Perspective*. (2nd ed). Boston: Allyn Bacon.

ปัญหาความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษามาตรการลงโทษที่เหมาะสม
กรณีผู้ให้สินบนเป็นนิติบุคคล
Criminal Liability of Legal Person: A Study of Appropriate Punishment
Measures in Case of Bribery

กวีกันท์ บุญช้าง¹ และ อัจฉริยา ชูตินันท์²

Kaweekarn Bunchang¹ and Achariya Chutinun²

คณะนิติศาสตร์ปริทัศน์มยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์^{1,2}

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University, Thailand^{1,2}

E-mail: kawee62515@gmail.com¹

Received: 2022-02-28; Revised: 2022-12-22; Accepted: 2022-12-24

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาขอบเขตความรับผิดฐานให้สินบนกรณีนิติบุคคลเป็นผู้ให้สินบนตามกฎหมายของประเทศไทย และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประมวลกฎหมายอาญาของไทยโดยกำหนดความรับผิดและบทลงโทษของนิติบุคคลฐานให้สินบนไว้โดยเฉพาะเพื่อให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและให้เกิดความยุติธรรมในสังคมมากที่สุด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่าง ๆ และตำรากฎหมาย ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะต่อไป

ผลการศึกษา พบว่า เมื่อนิติบุคคลกระทำความผิดไม่สามารถที่จะรับโทษในทางอาญาได้เหมือนเช่นกรณีบุคคลธรรมดา ปัจจุบันแนวโน้มของการให้สินบนแก่เจ้าพนักงานเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าการให้สินบนเพื่อประโยชน์ของบุคคลธรรมดา ทำให้โดยสภาพแล้วการให้สินบนโดยนิติบุคคลควรจะต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายที่มีการบัญญัติให้มีความชัดเจนถึงโทษและลักษณะของการกระทำความผิดให้สอดคล้องกับลักษณะของนิติบุคคลและความเสียหายที่เกิดขึ้น ดังนั้น ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการแก้ไขประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทย โดยการกำหนดการให้สินบนของนิติบุคคลแก่เจ้าพนักงานของรัฐเป็นความผิดในทางอาญาที่มีการบัญญัติไว้โดยเฉพาะแก้ไขบทบัญญัติประมวลกฎหมายอาญามาตรา 144 และ 167 ในเรื่องของการให้สินบน ซึ่งเป็นการกระทำโดยนิติบุคคลแยกต่างหากจากบุคคลธรรมดา ควรกำหนดอัตราโทษของนิติบุคคลไว้โดยเฉพาะให้อยู่ในรูปของโทษที่มีลักษณะเป็นพิเศษออกแตกต่างจากการกระทำและการลงโทษของบุคคลธรรมดา ให้รูปแบบในการลงโทษสอดคล้องกับลักษณะการกระทำความผิดของนิติบุคคลโดยเฉพาะการลงโทษปรับมีลักษณะเป็นการลงโทษปรับในจำนวนเงินที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการควบคุมการกระทำความผิดของนิติบุคคล

คำสำคัญ: การให้สินบน, ความรับผิดของนิติบุคคล, คอร์รัปชัน



Abstract

This article aims to study and analyze the problem of the scope of liability for bribery in case of being committed by a juristic person according to the laws of Thailand and to suggest solutions to improve the Thailand Penal Code by setting specific liability and penalties of a juristic person committing bribery for the most appropriateness and effectiveness. This research is documentary research. Studying and collecting data from documents, academic textbooks, journals, theses, various research papers, and legal texts in Thai and English. To bring multiple information to analyze for further conclusions and recommendations

The study's results found that: when a juristic person commits an offense, he cannot receive a criminal penalty as a natural person. And at present, the tendency of bribes to officials increases more than bribery for the benefit of natural persons. By nature, bribery by a juristic entity should have provisions of the law that are stipulated to be clear about the penalty and nature of the offense following the heart of the juristic person and the damage incurred. Therefore, the recommendation is the criminal code of Thailand should be amended. By designating the bribery of a juristic person to a government official as a specific criminal offense. By amending the provisions of the Penal Code Sections 144 and 167 on bribery, which is done by a legal entity separate from an individual. Should specify the penalty rate of the juristic person, in particular, to be in the form of penalties with a unique character that is different from the actions and punishments of natural persons. Provide a form of punishment consistent with the nature of the offense of a particular juristic person. A fine is, in essence, sufficient and effective in controlling the crimes of juristic persons.

Keywords: Bribery, Juristic Person Liability, Corruption

บทนำ

ปัญหาการให้สินบนเป็นปัญหาใหญ่ในหลาย ๆ ประเทศ อีกทั้งเป็นปัญหาทางสังคมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ บั่นทอนการพัฒนาประเทศและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความเจริญในสังคมและความผาสุกแก่ประชาชนเป็นระยะเวลายาวนาน ถึงแม้ว่าปัจจุบันสังคมจะมีความเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาการให้สินบนมากขึ้นแต่ปัญหายังเกิดอย่างกว้างขวางมีรูปแบบและพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นแตกต่างจากอดีต (นิรัญ อินทร, ม.ป.ป) โลกในยุคปัจจุบันหรือที่เรียกกันว่ายุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเรา ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่จึงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินธุรกิจจากบุคคลธรรมดาเป็นการดำเนินธุรกิจในรูป นิติบุคคล (Juristic Persons) เช่น ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัท กิจการร่วมค้า

(Joint Venture) ผลที่ตามมาคือ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption) โดยวิธีการให้สินบน (Bribery) เปลี่ยนรูปแบบจากรัฐให้สินบนแก่เจ้าพนักงานมาเป็นนิติบุคคลเป็นผู้ให้สินบน ปัญหาการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประโยชน์ขององค์กรธุรกิจถือเป็นภัยร้ายซึ่งนำไปสู่อาชญากรรมประเภทอื่นจำนวนมาก ผลกระทบจากการทุจริตให้สินบนไม่ว่าจะเป็นผลกระทบทางด้านสังคม อาชญากรรม และการบริหารงาน ในกระบวนการยุติธรรม ตลอดจนผลกระทบทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจนอกจากนี้ในกรณีที่ผู้ให้สินบนเป็นนิติบุคคลหรือองค์กรเอกชนการให้สินบนยังทำให้ต้นทุนในการประกอบธุรกิจสูงขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้ประกอบการจะผลักภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปยังผู้บริโภค โดยการนำค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปรวมกับค่าสินค้าและบริการส่งผลให้ค่าสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น ผู้บริโภคจึงต้องเป็นผู้แบกรับภาระดังกล่าว (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2561) ซึ่งกฎหมายที่เอาผิดกับผู้กระทำความผิดฐานให้สินบนเจ้าพนักงานที่เป็นที่รับรู้อย่างทั่วถึงของประชาชนทั่วไปมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 144 และมาตรา 167 ส่วนเจตนาพิเศษของผู้ให้สินบนตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 144 และมาตรา 167 คือ “เพื่อจูงใจให้เจ้าพนักงานกระทำการไม่กระทำการหรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่” ขณะที่สภาวะการปัจจุบัน วิธีการทุจริตคอร์รัปชัน เปลี่ยนแปลงรูปแบบไปมากส่งผลให้สิ่งที่เจ้าพนักงานกระทำหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าพนักงานเป็นการกระทำที่ชอบด้วยหน้าที่แต่เป็นการกระทำในลักษณะเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้สินบนแทน นักกฎหมายตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวจึงมีการบัญญัติ พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 มาตรา 5 กำหนดให้การให้สินบนโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้ผู้รับร่วมดำเนินการใด ๆ อันเป็นการให้ประโยชน์แก่ผู้ให้สินบนให้เป็นผู้มีสิทธิทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐเป็นความผิด แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวใช้บังคับเฉพาะการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ ปัญหาที่ตามมาคือหากมิใช่เรื่องการเสนอราคา เช่น เพื่อให้ออกกฎหมายหรือแก้ไขกฎหมายให้เอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้สินบนเพื่อให้เลือกคู่สัญญาโดยไม่ต้องมีการประกวดราคา (บริษัท In Vision) ก็ต้องกลับไปใช้ประมวลกฎหมายอาญา และหากการกระทำนั้นไม่ชัดเจนว่ามีชอบด้วยหน้าที่ผู้กระทำความผิดก็จะไม่ได้รับการลงโทษ (คณพล จันทน์หอม, 2562) อีกทั้งการลงโทษนิติบุคคลจึงสามารถลงโทษได้เพียงแค่โทษปรับและถูกยึดทรัพย์สินเท่านั้นซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ การลงโทษปรับและริบทรัพย์สินในแต่ละบทบัญญัติมาตราของประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายอื่นจะเห็นได้ชัดว่าโทษปรับดังกล่าวใช้ผลได้ดีกับผู้กระทำความผิดที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งมักจะใช้เป็นการลงโทษควบคู่กับโทษจำคุกหรือโทษกักขังแต่ในขณะที่นิติบุคคลไม่มีโทษจำคุกหรือโทษกักขังมีแต่เพียงโทษปรับหรือริบทรัพย์สินแต่เพียงอย่างเดียวทำให้กระบวนการในการลงโทษนิติบุคคลโดยใช้โทษปรับในทางอาญากับนิติบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการกระทำความผิดฐานให้สินบนแก่เจ้าพนักงานซึ่งกระทำโดยนิติบุคคลที่มักจะเกี่ยวพันกับทรัพย์สินจำนวนมากและนิติบุคคลมักเป็นนิติบุคคลที่มีฐานะทางการเงินและทรัพย์สินเพียงพอที่จะชำระค่าปรับได้โดยไม่กระทบกระเทือนต่อสถานะทางเศรษฐกิจของนิติบุคคลนั้น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประวัติศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงไป และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์มีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการควบคุมและกำหนดนโยบายในการลงโทษผู้กระทำผิด (อัจฉริยา ชูตินันท์, ม.ป.ป.) ในกรณีของโทษปรับและริบทรัพย์สินพบว่าเนื่องจากนิติบุคคลเป็นองค์กรธุรกิจที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าบุคคลธรรมดา รูปแบบการลงโทษปรับที่จะนำมาบังคับใช้กับนิติบุคคลจึงต้องมี



อัตราโทษที่สูงกว่าบุคคลธรรมดาเพื่อไม่ให้เกิดภาวะการยับยั้งที่ไร้ผล (deterrence trap) (เชษฐภัทรพรหมชนะ, 2546) กล่าวคือนิติบุคคลยังคงได้กำไรจากการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมและแม้ได้รับการลงโทษปรับแล้วก็ตาม เพราะการลงโทษไม่สามารถ ยับยั้งผู้กระทำความผิดให้เกิดความเข็ดหลาบได้ ดังนั้นจึงควรจะแก้ไขในส่วนของอัตราโทษเพื่อก่อให้เกิดการลงโทษที่เหมาะสมต่อผู้กระทำความผิด (ธานี วรภัทร์, 2557) เมื่อพิจารณาจากประมวลกฎหมายอาญาของไทยโทษปรับที่ได้รับตามมาตรา 144 และมาตรา 167 ไม่อาจสร้างความเสียหายทางการเงินเพื่อยับยั้งไม่ให้นิติบุคคลกระทำความผิดอีก ดังนั้นเพื่อให้โทษปรับที่จะนำมาบังคับใช้กับนิติบุคคลสามารถยับยั้งอาชญากรรมที่เกิดโดยนิติบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องกำหนดโทษปรับให้มีผลกระทบต่อนิติบุคคล โดยจะต้องทำให้นิติบุคคลตกอยู่ในสภาวะที่ขาดทุนจากการกระทำความผิด ดังนั้นการลงโทษนิติบุคคลจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนอัตราโทษและรูปแบบการลงโทษที่ให้ความเข้มงวดและเหมาะสมกับนิติบุคคลมากขึ้นเพื่อเป็นการยับยั้งป้องกัน (Deterrence Theory) และบรรเทาปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทย และควรจะบัญญัติกฎหมายไว้ให้ชัดเจนด้วยเหตุที่ว่ากฎหมายอาญาต้องการ “หลักความชัดเจนแน่นอน” อันเป็นหนึ่งในสี่ของหลักประกันในกฎหมายอาญาเนื่องจากการลงโทษทางอาญาเป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุดของรัฐที่ใช้กับประชาชนในรัฐ (คณิต ฅ นคร, 2554) และเป็นเรื่องที่กระทบต่อชีวิตและสิทธิเสรีภาพของประชาชนโดยตรง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาขอบเขตความรับผิดชอบให้สินบนกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้ให้สินบนตามกฎหมายของประเทศไทยที่มีได้มีการบัญญัติตบฏกฎหมายไว้ให้ครบถ้วน ชัดแจ้งและครอบคลุมอีกทั้งไม่ได้มีมาตรการลงโทษที่เหมาะสมตามยุคสมัยและสภาพแวดล้อมบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไป
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประมวลกฎหมายอาญาของไทยโดยกำหนดความรับผิดชอบบทลงโทษของนิติบุคคลฐานให้สินบนไว้โดยเฉพาะเพื่อให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและให้เกิดความยุติธรรมในสังคมมากที่สุด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลกับมาตรการในการลงโทษที่เหมาะสมกรณีผู้ให้สินบนเป็นนิติบุคคล

แนวคิดเรื่องหลักประกันในกฎหมายอาญา หลักประกันในกฎหมายอาญา (คณิต ฅ นคร, 2554) มีเนื้อหา 4 ประการ คือ

1. การห้ามใช้กฎหมายจารีตประเพณีลงโทษทางอาญาแก่บุคคล
2. การห้ามใช้กฎหมายที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งในกฎหมายอาญา
3. กฎหมายอาญาต้องบัญญัติให้ชัดเจนแน่นอน
4. กฎหมายอาญาไม่มีผลย้อนหลัง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการลงโทษให้เหมาะสมกับนิติบุคคล

วัตถุประสงค์ของการลงโทษ ทฤษฎีการลงโทษทางอาญาเป็นหลักการที่เป็นเหตุผลเบื้องหลังของวัตถุประสงค์ของการลงโทษอันเป็นเครื่องมือที่จะทำให้รัฐบรรลุวัตถุประสงค์ของการลงโทษได้โดยรัฐสมัยใหม่นั้นจะมีการยึดถือทฤษฎีการลงโทษที่สำคัญได้แก่ 4 ทฤษฎีดังจะกล่าวต่อไปนี้ (ดิศรณ์ ลิขิตวิทยาวุฒิ, 2560)

1 ทฤษฎีแก้แค้นทดแทน (Retributive Theory) เป็นทฤษฎีการลงโทษที่มีข้อเสนอความคิดที่ว่า การลงโทษเป็นการทดแทนความเสียหายให้แก่ผู้เสียหายเพื่อให้ผู้เสียหายพึงพอใจและเพื่อเป็นการเน้นย้ำให้ทุกคนเชื่อและปฏิบัติตามกฎหมายโดยถือว่าเป็นหนี้ที่ต้องผูกพันในสังคม (ณรงค์ ใจหาญ, 2543)

2. ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) ทฤษฎีการลงโทษนี้จึงมีเป้าหมายที่เพิ่มความรุนแรงของโทษเพื่อเป็นการเพิ่มผลเสียที่จะเกิดจากการกระทำความผิดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดในอนาคต (ดิศรณ์ ลิขิตวิทยาวุฒิ, 2560)

3. การแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitative Theory) มนุษย์นั้นหาได้มีเจตจำนงที่แท้จริงในการกระทำความผิดไม่หากแต่เป็นผลมาจากปัจจัยภายนอก (อุทัย อาทิวะ, 2557) ข้อความคิดของทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับการให้โอกาสผู้กระทำความผิดกับตัวกับใจโดยไม่ได้นั้นการลงโทษผู้กระทำความผิด

4. การตัดโอกาสไม่ให้ผู้นั้นกระทำความผิด (Incapacitation Theory) ทฤษฎีนี้มีข้อความคิดที่สำคัญคือการลงโทษต้องทำให้บุคคลนั้นหมดความสามารถที่จะกระทำความผิดสังคมก็จะปลอดภัยจากอาชญากรรม(ณรงค์ ใจหาญ, 2543) ทั้งนี้ทฤษฎีนี้จะป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ โดยวิธีการทำให้หมดโอกาสในการกระทำความผิดนั่นเอง

รูปแบบของโทษที่จะบังคับใช้กับนิติบุคคล

โทษทางอาญาที่รัฐจะกำหนดขึ้นมาเพื่อบังคับใช้กับนิติบุคคลจึงมีสาระสำคัญที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดาเพราะสิ่งที่บุคคลธรรมดาหวงแหนอัน ได้แก่ ชีวิต ร่างกาย ชื่อเสียง เสรีภาพ ส่วนนิติบุคคลเองนั้นไม่สามารถที่จะหวงแหนในเรื่องของชีวิตหรือร่างกายได้ (ธัญพงศ์ แววสง่า, 2559) โดยทั้งนี้ทั้งนั้นสิ่งที่นิติบุคคลหวงแหนอาจสรุปได้ 3 ประการดังต่อไปนี้ (อภิวรรณ โพธิ์บุญ อักษรสุวรรณ, 2543)

1. เสรีภาพในการประกอบกิจการ เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วนิติบุคคลถูกสร้างขึ้นเพื่อประกอบกิจการ ดังนั้นเสรีภาพในการประกอบกิจการจึงอาจเรียกได้ว่าเป็นสิ่งที่นิติบุคคลหวงแหนมากที่สุดและเป็นพื้นฐานให้นิติบุคคลมีสิ่งหวงแหน สืบเนื่องจากเสรีภาพในการประกอบกิจการคือเสรีภาพในการหาทำไรหรือเสรีภาพในการระดมทุนเพื่อขยายกิจการเพื่อเพิ่มผลผลิต เป็นต้น

2. เสรีภาพในการมีสินทรัพย์และทรัพย์สิน (ดิศรณ์ ลิขิตวิทยาวุฒิ, 2560) การได้รับผลกำไรจากการประกอบกิจการนั้นคือสิ่งที่นิติบุคคลปรารถนามากที่สุดเนื่องจากการมีสินทรัพย์และทรัพย์สินของนิติบุคคลสะท้อนถึงฐานะทางเศรษฐกิจของนิติบุคคลได้เป็นอย่างดีและนอกจากการมีสินทรัพย์หรือทรัพย์สินที่มากกว่าหนี้สินแล้วย่อมแสดงถึงความมั่นคงของนิติบุคคลเพราะนิติบุคคลจะดำรงอยู่ได้ต้องมีสินทรัพย์ในการหล่อเลี้ยงให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้



3. เสรีภาพในการมีชื่อเสียงและเกียรติยศ ชื่อเสียงและเกียรติยศขององค์กรธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยกว่าสินทรัพย์และทรัพย์สินของนิติบุคคลเนื่องจากภาพลักษณ์ของนิติบุคคลที่ดีย่อมดึงดูดผู้คนให้เข้ามาลงทุนหรือคบค้าสมาคมซึ่งจะนำมาสู่ความมั่งคั่งในอนาคตและทางตรงกันข้ามหากนิติบุคคลมีภาพลักษณ์ที่ดีย่อมทำให้การดำเนินกิจการไม่อาจดำเนินกิจการไปอย่างราบรื่นเพราะมีผู้ที่จะเข้ามาติดต่อทำการค้าขายนั้นทราบประวัติที่เสียหายของนิติบุคคลอาจเกิดความไม่มั่นใจและเปลี่ยนความคิดที่จะไม่คบค้าสมาคมและลงทุนส่งผลให้นิติบุคคลสูญเสียกำไรจากการประกอบกิจการเป็นจำนวนมาก

รูปแบบการลงโทษ เนื่องจากนิติบุคคลไม่มีร่างกายและจิตใจเหมือนดังเช่นบุคคลธรรมดาโทษที่จะส่งผลต่อชีวิตและร่างกายจึงไม่อาจนำมาใช้บังคับได้เพราะโดยสภาพของโทษย่อมถูกจำกัดกล่าวคือโทษประหารชีวิตจำคุกและกักขังไม่สามารถนำมาใช้กับนิติบุคคลได้ทั้งนี้รูปแบบการลงโทษที่จะสามารถกำหนดขึ้นเพื่อบังคับใช้กับนิติบุคคลแบ่งได้ 2 ประเภทคือ

1) การลงโทษทางการเงิน (Financial Sanctions) เป็นการที่รัฐได้กำหนดรูปแบบของโทษทางอาญาอันเป็นการบังคับเอากับทรัพย์สินของผู้กระทำความผิดซึ่งเป็นเงินตราโดยจะกำหนดภายในขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติไว้ซึ่งอาจจะเป็นโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้ลงสำหรับผู้กระทำความผิดโดยเฉพาะหรืออาจเป็นโทษผนวกโดยมีข้อความคิดว่าการลงโทษรูปแบบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการลงโทษคือสามารถแก้แค้นทดแทน ช่มชู้ยับยั้ง แก้ไขฟื้นฟู และตัดโอกาสไม่ให้มีการกระทำความผิดซ้ำโดยผลของการชั่งน้ำหนักระหว่างผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมและเงินค่าปรับที่ต้องเสียไปจากการถูกลงโทษผู้กระทำความผิด (เชษฐภัทร พรหมชนะ, 2546)

2) การลงโทษรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ทางการเงิน (Non-Financial Sanctions) เมื่อพิจารณาในแง่มุมของนิติบุคคลแล้วนั้นก็อาจสืบสภาพบุคคลได้เช่นกัน จากโทษทางอาญาที่เป็นรูปแบบ “การยุบกิจการ (corporate dissolution)” และโทษที่มีลักษณะเป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบ กิจการของนิติบุคคล นั่นคือโทษทางอาญารูปแบบ “การภาคทัณฑ์กิจการ (corporate probation)” อันเป็นการสร้างความเสียหายแก่เสรีภาพในการประกอบกิจการของนิติบุคคลเป็นระยะเวลาชั่วคราว

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาดำเนินการครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงรูปแบบและสาเหตุของปัญหาการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องและอุปสรรคของการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้ง ทฤษฎี ความเป็นมาและพัฒนาการของการให้สินบน โดยมุ่งศึกษาในขอบเขตของการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประโยชน์ของภาคเอกชน รวมถึงมาตรการทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรธุรกิจของประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ.2003 และอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งขึ้นในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับกฎหมายไทย

ใช้วิธีการศึกษาแบบการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวิทยานิพนธ์ วารสาร ตำราทางวิชาการสิ่งตีพิมพ์ทางกฎหมายและตัวบท

กฎหมาย ทั้งที่อยู่ในรูป เอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์และทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์หาข้อสรุปและข้อเสนอแนะต่อไป

ผลการวิจัย

ประมวลกฎหมายอาญาความผิดฐานผู้ให้สินบนเป็นนิติบุคคลของประเทศไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

ในต่างประเทศทั้งประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศฝรั่งเศส มีกฎหมายที่มีการบัญญัติไว้โดยเฉพาะเกี่ยวกับความผิดฐานการให้สินบนโดยนิติบุคคล โดยบทบัญญัติว่าด้วยการป้องกันการให้สินบนของประเทศสหรัฐอเมริกาตามมาตรา 201a ประกอบมาตรา 201b จะเห็นได้ว่าจะเป็นกรณีที่ผู้ให้สินบนได้ให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่รัฐโดยเป็นการให้เสนอให้หรือยอมจะให้ประโยชน์อื่นใดไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมโดยมีเจตนาและมีเจตนาพิเศษคือมีอิทธิพลต่อการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐการให้นั้นมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่รัฐในการกระทำหรือสนับสนุนหรือให้โอกาสในการกระทำลอบลวงใดๆ หรือเป็นการชักชวนเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลที่ได้รับเลือกเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กระทำการหรือไม่กระทำการที่เป็นการละเมิดจากตัวบท อีกทั้งกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกายังมีมาตรการการลงโทษการกระทำความผิดฐานให้สินบนได้กำหนดโทษไว้ในตอนท้ายของมาตรา 201b โดยกำหนดว่าผู้กระทำความผิดจะต้องถูกปรับตามมูลค่าของผลประโยชน์ที่ได้รับหรือไม่เกิน 3 เท่าของมูลค่าของผลประโยชน์แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่าหรือจำคุกไม่เกิน 15 ปีหรือทั้งจำทั้งปรับ ในส่วนของประมวลกฎหมายอาญาของฝรั่งเศส มาตรา 433-1 ความผิดฐานให้สินบนถูกกำหนดภายใต้ประมวลกฎหมายอาญาของฝรั่งเศสว่าเป็นข้อเสนอ สัญญา การบริจาคม ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่เสนอหรือให้โดยมีเจตนาที่จะชักจูงหรือให้รางวัลแก่บุคคลอื่น โดยให้ดำเนินการหรือไม่ดำเนินการใด ๆ ภายในขอบเขตของอาชีพหรืออำนาจความสะดวก โดยอาชีพของพวกเขา (ทุจริต) หรือใช้อิทธิพลที่แท้จริงหรือที่คาดคะเนไปในทางที่ผิดเพื่อให้ได้การตัดสินใจที่ดีจากผู้มีอำนาจหรือการบริหารสาธารณะ อีกทั้งตามประมวลอาญาของประเทศฝรั่งเศสนั้นผู้รับสินบน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือเอกชนหากมีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการสาธารณะย่อมทำให้ผู้ให้สินบนมีความผิดตามมาตรานี้ อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนั้นจะต้องเป็นภารกิจที่ดำเนินการโดยบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในภารกิจบริการสาธารณะหรือดำรงตำแหน่งที่ได้รับการเลือกตั้งโดยสาธารณะในฝรั่งเศสหรือต่างประเทศ (เจ้าหน้าที่ของรัฐ) ตลอดจนหน้าที่และกิจกรรมที่ดำเนินการโดยเอกชน ที่มีตำแหน่งผู้บริหารหรือทำงานให้กับบุคคลหรือองค์กรใด ๆ ผู้ที่มีความผิดฐานให้สินบนได้แก่บุคคลทั่วไป เจ้าหน้าที่ของรัฐ และนิติบุคคลสามารถถูกดำเนินคดีในข้อหานี้ได้โดยนิติบุคคลนั้นจะต้องเป็นกรณีที่ความผิดต้องกระทำโดยหน่วยงานหรือตัวแทนของนิติบุคคลหรือในนามของนิติบุคคลดังกล่าว อีกทั้งการจ่ายเงินเพื่ออำนวยความสะดวกก็ถือเป็นการให้สินบนเช่นกันไม่ว่าการจ่ายเงินนั้นเป็นการจ่ายโดยให้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ชอบหรือไม่ชอบก็ตาม และในส่วนของประเทศอังกฤษสำหรับความรับผิดของนิติบุคคลในกรณีของบุคลากรของนิติบุคคลกระทำความผิดฐานให้สินบนกฎหมายของประเทศอังกฤษได้กำหนดให้นิติบุคคลมีหน้าที่ป้องกันให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจ่ายสินบนแก่ผู้อื่นโดยมีเจตนาไม่ถูกกฎหมายถ้านิติบุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้โดยจงใจหรือเจตนานิติบุคคลนั้นต้องได้รับ



โทษด้วย สำหรับคำว่าบุคคลที่เกี่ยวข้อง (associated persons) มาตรา 8 ได้บัญญัตินิยามไว้อย่างกว้างขวาง คือบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการใดๆ แก่ผู้อื่นในนามบริษัทโดยพิจารณาจากบริบทและสถานการณ์แวดล้อมทั้งหมดโดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะมีนิติสัมพันธ์กับบริษัทอย่างไรอีกนัยหนึ่งก็คือผู้รับเหมาหรือผู้รับสัญญา (contractors) ของบริษัทอาจถือว่าเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทหากพิสูจน์ได้ว่าผู้รับเหมาหรือผู้รับสัญญานั้นให้บริการต่างๆ แก่บุคคลภายนอกในนามของนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2 ฝ่ายพัฒนากฎหมาย, 2554) สำหรับมาตรการที่บริษัทสามารถกระทำได้เพื่อควบคุมความเสี่ยงจากโทษของความผิดที่เกิดจากการติดสินบนเจ้าหน้าที่โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคล (bribery risk) คือการกำหนดให้มีกระบวนการภายในเพื่อตรวจสอบการกระทำของพนักงานนิติบุคคลหรือตัวแทนอื่นใดที่ปฏิบัติหน้าที่ในนามของนิติบุคคลเช่น จัดให้มีการตรวจสอบความเสี่ยงต่อการให้สินบนเจ้าหน้าที่รัฐของนิติบุคคล (risk-based due diligence) และการจัดทำสัญญาจ้างที่นิติบุคคลมีข้อสัญญาเกี่ยวกับการต่อต้านการติดสินบนเจ้าหน้าที่พนักงาน (anti-bribery terms and conditions) โดยมีข้อสังเกตว่าการติดสินบนประเภทที่กลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลายได้แก่การจ่าย “ค่าอำนวยความสะดวก” (Facilitation payments) เพื่อเป็นการเติมน้ำมันหล่อลื่นให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อการพิจารณางานหรือคำขอของตนอย่างรวดเร็วกฎหมายฉบับนี้ถือว่านิติบุคคลหรือบุคคลที่จ่ายค่าอำนวยความสะดวกมีความผิดตามมาตรา 1 และอาจมีความผิดตามมาตรา 6 และ 7 ด้วยแล้วแต่กรณี (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2 ฝ่ายพัฒนากฎหมาย, 2554) มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติสินบนของประเทศอังกฤษได้กำหนดบทลงโทษกรณีฐานให้สินบนไว้ดังต่อไปนี้ ภายใต้มาตรา 11 ของพระราชบัญญัติบุคคลที่กระทำความผิดตามมาตรา 1 2 หรือ 6 (การให้หรือรับสินบนหรือติดสินบน) ต้องระวางโทษจำคุกสูงสุดสิบปีหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ นิติบุคคลที่มีความผิดตามมาตรา 1 2 หรือ 6 ต้องระวางโทษปรับ องค์กรที่มีความผิดตามมาตรา 7 (ความล้มเหลวขององค์กรการค้าเพื่อป้องกันการติดสินบน) ต้องระวางโทษปรับไม่จำกัดจำนวน จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติสินบน ค.ศ. 2010 ของประเทศอังกฤษนั้นไม่ได้กำหนดโทษปรับขั้นต่ำไว้ โดยให้การกำหนดโทษปรับเป็นเรื่องดุลพินิจของศาล อีกทั้งในการที่องค์กรนิติบุคคลไม่ควบคุมองค์กรตนเองเพื่อไม่ให้เกิดการกระทำความผิดฐานให้สินบน ศาลยังสามารถกำหนดค่าปรับได้อย่างไม่จำกัดจำนวนเงิน ยกตัวอย่างเช่น กรณีของสินบนแอร์บัส (Airbus’ Sky High Settlement, 2020) เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2020 ฝรั่งเศส สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกาได้ประกาศข้อตกลงกับ Airbus SE (“Airbus”) ผู้ผลิตเครื่องบินของฝรั่งเศส ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อกล่าวหาการติดสินบนและในสหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศส การละเมิดการควบคุมการส่งออก บทลงโทษรวมกันมีมูลค่า 3.9 พันล้านดอลลาร์ ซึ่งเป็นข้อตกลงต่อต้านการทุจริตที่ใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ ข้อตกลงดังกล่าวให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบังคับใช้การคอร์รัปชันในประเทศต่าง ๆ และที่สำคัญกว่านั้นคือมุมมองเกี่ยวกับอนาคตของการประสานการสอบสวนและการบังคับใช้หลายเขตอำนาจ

ในส่วนประมวลกฎหมายอาญาของไทยที่ได้บัญญัติไว้สำหรับการลงโทษผู้กระทำความผิดฐานให้สินบนได้บัญญัติไว้ในมาตรา 144 และมาตรา 167 เมื่อพิจารณาจากตัวบทมาตราใช้คำว่า “ผู้ใด” ทำให้เห็นชัดว่าสิ่งที่มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลเกี่ยวกับความรับผิดทางอาญาของผู้กระทำผิดภายใต้กฎหมายอาญาของประเทศไทยจะแตกต่างกันเพียงรูปแบบในการลงโทษผู้กระทำผิด เนื่องจากโดยสภาพของ

นิติบุคคลไม่สามารถปรับบทลงโทษโดยอาศัยประมวลกฎหมายอาญามาตรา 18 ในส่วนเกี่ยวกับโทษประหารชีวิตหรือโทษกักขังหรือโทษจำคุกได้ คงลงโทษได้เพียงโทษปรับหรือริบทรัพย์สินเท่านั้น การลงโทษนิติบุคคลจึงสามารถลงโทษได้เพียงแค่โทษปรับและถูกยึดทรัพย์สินเท่านั้นซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับบทลงโทษปรับและริบทรัพย์สินในแต่ละบทบัญญัติมาตราของประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายอื่นจะเห็นได้ชัดว่าโทษปรับดังกล่าวใช้ผลได้ดีกับผู้กระทำความผิดที่เป็นบุคคลธรรมดาซึ่งมักจะใช้เป็นการลงโทษควบคู่กับโทษจำคุกหรือโทษกักขังแต่ในขณะที่นิติบุคคลไม่มีโทษจำคุกหรือโทษกักขังมีแต่เพียงโทษปรับหรือริบทรัพย์สินแต่เพียงอย่างเดียวทำให้กระบวนการในการลงโทษนิติบุคคลโดยใช้โทษปรับในทางอาญากับนิติบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการกระทำความผิดฐานให้สินบนแก่เจ้าพนักงานซึ่งกระทำโดยนิติบุคคลที่มักจะเกี่ยวพันกับทรัพย์สินจำนวนมากและนิติบุคคลมักเป็นนิติบุคคลที่มีฐานะทางการเงินและทรัพย์สินเพียงพอที่จะชำระค่าปรับได้โดยไม่กระทบกระเทือนต่อสถานะทางเศรษฐกิจของนิติบุคคล

ในส่วนของเจตนานิเทศขององค์ประกอบความผิดในมาตรา 144 และมาตรา 167 คือ “เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่” การกระทำที่จะเป็นความผิดตามมาตรา 144 และ 167 นั้นผู้ให้สินบนจะต้องมีเจตนาที่ก่อมีการกระทำโดยรู้สำนึกในการทำนั้นว่าเป็นการให้ขอให้หรือว่ารับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าพนักงานหรือเจ้าพนักงานในตำแหน่งยุติธรรม โดยมีมูลเหตุจูงใจประสงค์ต่อผลเป็นพิเศษคือเพื่อให้กระทำการไม่กระทำการหรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่ฉะนั้นถ้าการกระทำดังกล่าวเพื่อให้เจ้าพนักงานไม่กระทำการหรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่ก็ไม่เป็นความผิดตามมาตรา 144 และ 167 เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมส่งผลให้สิ่งที่เจ้าพนักงานกระทำหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าพนักงานเป็นการกระทำที่ชอบด้วยหน้าที่ แต่เป็นการกระทำในทางที่เอื้อประโยชน์หรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้สินบนไม่เป็นความผิด ในประเด็นนี้เมื่อพิจารณาตามกฎหมายของต่างประเทศจากการศึกษาวิเคราะห์ พบว่าการกำหนดการให้สินบนของนิติบุคคลในสหราชอาณาจักรใช้รูปแบบของการกำหนดแบบเป็นการทั่วไป และอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้สามารถครอบคลุมกรณีการกระทำความผิดเกี่ยวกับสินบนได้ทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นการติดสินบนโดยเจ้าพนักงานรัฐหรือการติดสินบนในภาคเอกชน องค์กรเอกชน วิสาหกิจ รวมไปถึงบุคคลธรรมดาด้วย ดังนั้น กฎหมายเพียงมาตราเดียวสามารถใช้บังคับกับกรณีการให้สินบนได้ทุกกรณี นอกจากนี้กฎหมายสหราชอาณาจักรกำหนดเจตนานิเทศไว้กว้างและหลากหลายกว่ากรณี กฎหมายจึงมีความชัดเจนและครอบคลุมได้หลายกรณี ไม่ต้องอาศัยการตีความที่เรียกว่า “A Quid Pro Quo Benefit” เทียบเคียงได้กับเรื่องความเชื่อมโยงระหว่าง ประโยชน์ที่ได้รับกับการกระทำที่มีชอบด้วยหน้าที่ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายอาญาในการกำหนดความผิดเกี่ยวกับการให้สินบนโดยนิติบุคคลแล้วจะเห็นถึงหลักการและจุดเด่นของแต่ละประเทศ เพื่อดำเนินคดีแก่นิติบุคคลซึ่งกระทำความผิดฐานให้สินบนแก่เจ้าพนักงาน ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรบัญญัติลักษณะการกระทำทั้งหลายเป็นความผิดให้มีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและครอบคลุม โดยเฉพาะในเรื่องของเจตนานิเทศ โดยมีใช้เพียงแค่การให้สินบนเพื่อให้กระทำการอันมิชอบด้วยหน้าที่ แต่ควรรวมถึงการกระทำที่ ชอบด้วยหน้าที่ แต่เป็นลักษณะของการเอื้อประโยชน์อีกด้วย เช่น นิติบุคคลใดหากมีการกระทำผ่านผู้แทนนิติบุคคลหรือการกระทำอื่นใดที่เชื่อว่าเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลได้มีการกระทำการใด ๆ โดยเป็นการให้ มีคำมั่นว่าจะให้ เสนอให้



ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดทั้งโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อมให้แก่เจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลนั้น กระทำการงดเว้น กระทำการประวิงการกระทำ หรือเพื่อบังคับให้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานกระทำการใดโดยอำนาจความสะดวกในหน้าที่ของตนนั้นต้องรับโทษตามกฎหมายตามที่บัญญัติไว้สำหรับนิติบุคคลโดยเฉพาะ โดยไม่นำบทบัญญัติว่าด้วยการลงโทษบุคคลธรรมดาตามมาตรา 18 มาใช้กับการลงโทษนิติบุคคล” การบัญญัติลักษณะการกระทำความผิดดังกล่าวของนิติบุคคลตามที่ผู้เขียนได้นำเสนอมาข้างต้นจะเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะการกระทำทั้งหลายที่จะเอาผิดกับนิติบุคคลได้อย่างกว้างขวางโดยไม่จำเป็นต้องมาพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะเช่นเดียวกับการกระทำความผิดของบุคคลธรรมดาที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับขั้นตอนของการกระทำความผิดว่าถึงขั้นที่กฎหมายบัญญัติเป็นความผิดหรือไม่ และการบัญญัติในลักษณะดังกล่าวจะทำให้การเอาผิดกับนิติบุคคลง่ายขึ้นและลดปัญหาการตีความการกระทำความผิดของนิติบุคคลลงและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินคดีกับนิติบุคคลได้มากขึ้นเช่นเดียวกัน

ควรปรับปรุงและแก้ไขประมวลกฎหมายอาญาของไทยมาตรา 144 และมาตรา 167

เมื่อได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความผิด การให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยนิติบุคคลจะเห็นว่า ประเทศไทยควรต้องแก้ไขกฎหมายภายในอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับสินบนในภาคเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. 2003 และกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหราชอาณาจักร ถึงแม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยเองได้มีการออกกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการให้สินบนมากขึ้นแต่จะอยู่ในรูปของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 176 แต่ไม่ได้มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญาของไทยซึ่งเป็นกฎหมายที่ประชาชนทั่วไปรับรู้อย่างทั่วถึง โดยพรบ.ดังกล่าวมีความครอบคลุมและเกือบจะสมบูรณ์ในเรื่องของการลงโทษนิติบุคคลให้สินบนแก่เจ้าพนักงาน โดยเฉพาะ โดยเมื่อพิจารณาถึง พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 176 หนึ่ง พบว่าเทียบเคียงได้กับประมวลกฎหมายอาญามาตรา 144 และมาตรา 167 และมีความครอบคลุมและอุดช่องว่างของกฎหมายการให้สินบนโดยนิติบุคคลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งอัตราโทษปรับที่กำหนดนั้นระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งเท่า แต่ไม่เกินสองเท่าของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่ได้รับนับว่าเป็นโทษปรับที่เหมาะสมสำหรับการลงโทษนิติบุคคลที่กระทำผิดฐานให้สินบนมากยิ่งขึ้น เนื่องการที่จะต้องชำระค่าปรับในอัตราที่สูงถึงขนาดกระทบต่อทางการเงินของนิติบุคคลตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษปรับ ก็จะทำให้นิติบุคคลเกิดการชั่งน้ำหนักว่าคุ้มค่าที่จะกระทำความผิดต่อไปหรือไม่ เพราะหากถูกปรับในอัตราที่สูงกว่าผลประโยชน์ที่ตัวเองได้รับ ผู้กระทำความผิดก็จะไม่เลือกที่จะกระทำความผิดเนื่องจากไม่มีประโยชน์ที่จะต้องฝ่าฝืนกฎหมายที่เป็นไปตามหลักนิติเศรษฐศาสตร์ที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีเหตุผลของตัวเอง การที่จะทำให้มนุษย์ไม่กระทำความผิดจะต้องกระทำโดยการเพิ่มต้นทุนและลดผลประโยชน์ไปพร้อม ๆ กัน (ปกป้อง ศรีสนิท, 2561)

แต่อย่างไรก็ตามทั้งประมวลกฎหมายอาญามาตรา 144 และมาตรา 167 และมาตรา 176 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 นั้นมีข้อด้อย

ในเรื่องของเจตนาพิเศษ คือ เพื่อบังคับให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่ การให้สินบนจะต้องเป็นการให้เพื่อบังคับให้กระทำการ “อันมิชอบด้วยหน้าที่” เพียงเท่านั้น จึงทำให้ไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่การในสินบนมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเนื่องจากสภาวะแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว การกระทำความผิดเองก็ได้มีรูปแบบการกระทำที่หลากหลาย บางกรณีแม้จะไม่ใช่การกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่ แต่เป็นในลักษณะของการเอื้อผลประโยชน์หรือในเรื่องของการให้รางวัลหรือการบริจาที่เป็นค่าดำเนินการเพื่อความสะดวกนั้นแม้จะให้เพื่อบังคับให้กระทำความหน้าที่ที่ชอบด้วยหน้าที่ก็ตาม แต่การเอื้อผลประโยชน์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อสาธารณชนได้เป็นอย่างมาก ดังนั้น ควรจะมีการแก้ไขเจตนาพิเศษดังกล่าวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยควรบัญญัติเจตนาพิเศษคือเพื่อบังคับให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำไม่ว่าการนั้นจะชอบหรืออันมิชอบด้วยหน้าที่ก็ตาม

สำหรับในประเด็นนี้กฎหมายอาญาเกี่ยวกับความรับผิดของการให้สินบนแก่เจ้าพนักงานโดยนิติบุคคล หากมีบัญญัติไว้ในครอบคลุมและชัดเจนไว้ในประมวลกฎหมายอาญาที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นกฎหมายแม่แบบของไทยให้ใช้ได้กับทุกกรณีที่เกี่ยวข้องกับสินบนของนิติบุคคลก็จะทำให้สามารถใช้บังคับทั่วไป โดยหากกรณีใดที่ไม่มีกฎหมายเฉพาะมาปรับใช้ก็ต้องกลับมาใช้ประมวลกฎหมายอาญาอยู่แล้วในตัว ดังนั้น การบัญญัติแก้ไขมาตรา 144 และมาตรา 167 ให้มีความชัดเจนในเรื่องความผิดฐานให้สินบนก็จะทำให้ไม่เกิดการซ้อนทับของกฎหมายและไม่เกิดระบบความลักลั่นของระบบกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนเห็นว่าควรมีการแก้ไขประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทย โดยการกำหนดการให้และรับสินบนของนิติบุคคลแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นความผิดในทางอาญาที่มีการบัญญัติไว้ โดยเฉพาะ แต่ไม่จำเป็นต้องมีการบัญญัติไว้เป็นพระราชบัญญัติเฉพาะแยกต่างหาก เนื่องจากเป็นฐานความผิดที่ไม่ได้มีการครอบคลุมถึงลักษณะการกระทำความผิดที่ต้องมีการบัญญัติเป็นพระราชบัญญัติใหม่โดยเฉพาะ แต่ควรมีการแก้ไขบทบัญญัติของประมวลกฎหมายอาญาที่มีอยู่เดิม ซึ่งบัญญัติการกระทำความผิดฐานให้สินบนโดยไม่มีการแบ่งแยกระหว่างบุคคลธรรมดา กับนิติบุคคลในการกระทำความผิดออกจากกัน ผู้เขียนขอเสนอให้มีการแก้ไข ปรับปรุงบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายอาญาของไทย ดังนี้

ควรบัญญัติแก้ไขลักษณะความผิดของการให้สินบนแก่เจ้าพนักงานซึ่งกระทำโดยนิติบุคคลใหม่ โดยแก้ไขบทบัญญัติประมวลกฎหมายอาญามาตรา 144 และ 167 ใหม่ ให้มีการอธิบายและวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกระทำทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบน ซึ่งเป็นการกระทำโดยนิติบุคคลแยกต่างหากจากบุคคลธรรมดา ว่ากรณีใดบ้างที่ถือว่าการให้สินบนและควรกำหนดอัตราโทษของนิติบุคคลไว้โดยเฉพาะ ให้อยู่ในรูปของโทษที่มีลักษณะเป็นพิเศษออกแตกต่างจากการกระทำและการลงโทษของบุคคลธรรมดา ให้รูปแบบในการลงโทษสอดคล้องกับลักษณะการกระทำความผิดของนิติบุคคลโดยเฉพาะ การลงโทษปรับมีลักษณะเป็นการลงโทษปรับในจำนวนเงินที่เพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการควบคุมการกระทำความผิดของนิติบุคคล โดยให้อำนาจแก่ศาลในการกำหนดดุลพินิจเพื่อลงโทษนิติบุคคลที่กระทำความผิด ฝ่าฝืนบทบัญญัติ



ของกฎหมายหรือการกำหนดมาตรการการลงโทษเพิ่มเติม โดยเปรียบเทียบค่าความเสียหายที่เกิดขึ้นกับสังคม หรือบุคคลอื่นหากมีความเสียหายเกิดขึ้นมากนิติบุคคลก็จะต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยควรกำหนดวรรคเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 144 และมาตรา 167 ดังต่อไปนี้

มาตรา 144 “ผู้ใดให้ ขอให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าพนักงาน สมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งรัฐ สมาชิกสภาจังหวัดหรือสมาชิกสภาเทศบาล เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการหรือ ประวิงการกระทำอันชอบหรือมิชอบด้วยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลใดและกระทำไป เพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลนั้น โดยนิติบุคคลดังกล่าวไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเพื่อป้องกัน มิให้มีการกระทำความผิดนั้น นิติบุคคลนั้นมีความผิดตามมาตรานี้ และต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งเท่า แต่ไม่เกิน สองเท่าของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่ได้รับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองก่อให้เกิดผลเสียหายต่อสังคมอย่างร้ายแรงให้ศาลใช้ดุลพินิจใน การกำหนดมาตรการลงโทษเพิ่มเติมไม่ว่าจะเป็น การ สั่งห้ามประกอบกิจการบางอย่างเป็นการชั่วคราวหรือ ถาวร หรือเพิกถอนสิทธิในการเข้าร่วมกิจการประมุลของรัฐ หรือให้ศาลมีอำนาจในการควบคุมกิจการของนิติ บุคคลนั้นระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 5 ปี หรือยกเลิกกิจการ

นิติบุคคลตามวรรคสอง ให้หมายความถึงนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยและนิติบุคคลที่ตั้งขึ้น ตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย

บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลตามวรรคสอง ให้หมายความถึงผู้แทนของนิติบุคคล ลูกจ้าง ตัวแทน บริษัทในเครือ หรือบุคคลใดซึ่งกระทำการเพื่อหรือในนามของนิติบุคคลนั้น ไม่ว่าจะทำหน้าที่และ อำนาจในการนั้นหรือไม่ก็ตาม”

มาตรา 167 “ผู้ใดให้ ขอให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าพนักงาน ในตำแหน่งตุลาการ พนักงานอัยการ ผู้ว่าคดีหรือพนักงานสอบสวน เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการหรือ ประวิงการกระทำอันชอบหรือมิชอบด้วยต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลใดและกระทำไป เพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลนั้น โดยนิติบุคคลดังกล่าวไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเพื่อป้องกัน มิให้มีการกระทำความผิดนั้น นิติบุคคลนั้นมีความผิดตามมาตรานี้ และต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งเท่า แต่ไม่เกิน สองเท่าของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่ได้รับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคสองก่อให้เกิดผลเสียหายต่อสังคมอย่างร้ายแรงให้ศาลใช้ดุลพินิจใน การกำหนดมาตรการลงโทษเพิ่มเติมไม่ว่าจะเป็น การ สั่งห้ามประกอบกิจการบางอย่างเป็นการชั่วคราวหรือ ถาวร หรือเพิกถอนสิทธิในการเข้าร่วมกิจการประมุลของรัฐ หรือให้ศาลมีอำนาจในการควบคุมกิจการของนิติ บุคคลนั้นระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 5 ปี หรือยกเลิกกิจการ

นิติบุคคลตามวรรคสอง ให้ความความถึงนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยและนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย

บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลตามวรรคสอง ให้ความความถึงผู้แทนของนิติบุคคล ลูกจ้าง ตัวแทน บริษัทในเครือ หรือบุคคลใดซึ่งกระทำการเพื่อหรือในนามของนิติบุคคลนั้น ไม่ว่าจะมีส่วนที่และอำนาจในการนั้นหรือไม่ก็ตาม”

จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายประเทศไทยไม่ได้มีการให้ความสำคัญกับการลงโทษนิติบุคคลที่มีการกระทำความผิดฐานให้สินบนแก่เจ้าพนักงานเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีการจัดการการกระทำความผิดของบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลแยกออกจากกัน ทำให้การลงโทษนิติบุคคลในประเทศไทยไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีพระราชบัญญัติความรับผิดในทางอาญาของผู้แทนนิติบุคคล พ.ศ. 2560 มาแล้วก็ตามแต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาของตัวนิติบุคคลที่มีการกระทำความผิดฐานให้สินบนได้โดยตรง พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นเพียงการขยายความรับผิดไปยังตัวผู้แทนของนิติบุคคลให้ต้องรับผิดมากยิ่งขึ้นและให้ผู้แทนนิติบุคคลต้องรับผิดครอบคลุมมากกว่าเดิม ปัจจุบันเมื่อมีการแก้ไขใหม่ตามกฎหมายฉบับนี้ยังเป็นหลักการเดิมคือต้องมียศประกอบ คือนิติบุคคลนั้นต้องกระทำความผิดก่อน นิติบุคคลรับโทษต่อมาได้มีการขยายบทลงโทษให้ครอบคลุมกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคล

ดังนั้นกฎหมายของประเทศไทยควรให้ความสำคัญกับการลงโทษนิติบุคคลที่กระทำความผิดฐานให้สินบนกับเจ้าพนักงาน เนื่องจากเป็นฐานความผิดที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อโครงสร้างทางสังคมและระบบเศรษฐกิจรวมถึงระบบราชการ หากไม่มีกฎหมายที่มีประสิทธิภาพเพียงพอจะส่งผลเสียทั้งโดยตรงและโดยอ้อมกับประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- คณพล จันทน์หอม. (2562). การป้องกันและปราบปรามการแสวงหาผลประโยชน์จากการอนุญาตโดยใช้
อำนาจรัฐ. *วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย*, 10(1), 87-111.
- คณิต ณ นคร. (2554). *กฎหมายอาญา ภาคทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2561). นโยบายต่อต้านคอร์รัปชันและการให้สินบน. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 2(5), 301-310.
- เชษฐภัทร พรหมชนะ. (2546). *การนำมาตรการอื่นมาใช้บังคับค่าปรับนอกเหนือจากการ กักขังแทนค่าปรับ*
(วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- ณรงค์ ใจหาญ. (2543). *กฎหมายอาญา ว่าด้วยโทษและวิธีการเพื่อความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ดิศรณ์ ลิขิตวิทย์วุฒิ. (2560). *ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล: ศึกษากรณีความผิดฐานอาชญากรรม
ต่อมวลมนุษยชาติโดยเปรียบเทียบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- ชัยพงศ์ แวสง่า. (2559). *มาตรการทางกฎหมายในการป้องกันการทรมานกรรมสิทธิ์ซึ่งกระทำโดยกลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคล* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธานี วรภัทร์. (2557). *มาตรการบังคับทางอาญา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- นิรญา อินทร. (ม.ป.ป.). *เจ้าพนักงานของรัฐเรียกรับสินบน ...หนีไม่พ้น “ออกจากราชการ”*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและวิชาการ สำนักงานศาลปกครอง.
- ปกป้อง ศรีสนิท. (2561). *กฎหมายอาญาชั้นสูง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2 ฝ่ายพัฒนากฎหมาย. (2554). *The UK's Bribery Act 2010: มิติใหม่แห่งการต่อต้านคอร์รัปชัน*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2564, จาก <https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/eyu/UK.pdf>
- อภิวรรณ โพธิ์บุญ อักษรสุวรรณ. (2543). *ความผิดที่กระทำโดยนิติบุคคล: ศึกษาเฉพาะโทษที่จะลงแก่นิติบุคคล* (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉริยา ชูตินันท์. (ม.ป.ป.). *อาชญาวิทยาและทัณฑ์วิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- อุทัย อาทิวะ. (2557). *ทฤษฎีอาชญาวิทยากับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินต์ติ้ง.
- Airbus' Sky High Settlement. (2020). *Focus on Global Reach and Collaboration in Anti-Corruption Prosecutions*. Retrieved 20 April 2021, from <https://www.regulationtomorrow.com/eu/airbus-sky-high-settlement-focus-on-global-reach-and-collaboration-in-anti-corruption-prosecutions>

ปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการ
ออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง
Causal Factors of the Building Construction Project Control Affecting
Design Quality for Building, and Construction Success

ธีร มฤตสาธิต¹ และ วิชิต อุอัน²

Theera Maruetusadhirasu¹ and Vichit U-on²

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand^{1,2}

E-mail: pmrueusatorn@gmail.com¹, Evichit.uo@spu.ac.th²

Received: 2022-09-07; Revised: 2022-12-28; Accepted: 2022-12-29

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, คุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง และ 3) เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนทรัพยากรส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร การวางแผนทรัพยากรส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ความสามารถของผู้รับเหมาส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ความสามารถของผู้รับเหมาส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร นโยบายการก่อสร้างส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร นโยบายการก่อสร้างส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารและคุณภาพการออกแบบอาคารส่งผลต่อความสำเร็จของการก่อสร้าง ฉะนั้น ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเพิ่มคุณภาพการออกแบบอาคารและความสำเร็จของการก่อสร้าง เพื่อระบุการวางแผนทรัพยากร ประกอบกับความสามารถของผู้รับเหมา และนโยบายการก่อสร้าง ที่ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารสามารถนำไปสร้างคุณภาพการออกแบบอาคารและความสำเร็จของการก่อสร้างที่ดีได้

คำสำคัญ: การวางแผนทรัพยากร, ความสามารถของผู้รับเหมา, นโยบายการก่อสร้าง, การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, คุณภาพการออกแบบอาคาร, ความสำเร็จของการก่อสร้าง

Abstract

The objectives of this paper were: 1) to study the causal factors affecting the building construction project control, design quality for building, and construction success; 2) to study the influence of the causal factors of building construction project control affecting design quality for building and construction success, and 3) to construct a model of the causal factors of building construction project control affecting design quality for building and construction success. This research was qualitative and quantitative. The tools used for data collection were interview forms and online questionnaires. The statistics used in the data analysis were descriptive statistics and structural equation modeling statistics. The results showed that resource planning affects building construction project control, resource planning affects design quality for building through building construction project control, contractors' competencies affect building construction project control, contractors' competencies affect design quality for building through building construction project control, construction policies affect building construction project control, construction policies affect design quality for building through building construction project control, building construction project control affects design quality for building, and design quality for building affects construction success. Therefore, building contractors can apply the results from the research study to improve the design quality for building and construction success, to specify resource planning and the contractors' competencies and construction policies. Where, the building construction business can ensure the design quality for buildings and the success of good construction.

Keywords: Resource Planning, Contractors Competencies, Construction Policies, Building Construction Project Control, Design Quality for Building, Construction Success

บทนำ

ในปัจจุบัน การขยายตัวของการก่อสร้างโดยเฉพาะอาคาร สิ่งปลูกสร้าง มีมูลค่าสูง หลังจากการดำเนินการตามแผนก่อสร้างระบบคมนาคมขนส่งในรูปแบบต่างๆ โดยเป็นการขยายตัวทั้งการก่อสร้างภาครัฐและภาคเอกชน ส่วนการก่อสร้างภาครัฐจะได้รับปัจจัยหนุนจากโครงการที่จะก่อสร้างในอนาคต และยังมีแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานใหม่ ๆ โดยศูนย์วิจัยธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (2564) กล่าวว่าไว้ว่าการขยายตัวของมูลค่าก่อสร้างส่งผลบวกโดยตรงต่อผู้ประกอบการที่อยู่ในโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมก่อสร้าง ได้แก่ ที่ปรึกษาทางด้านวิศวกรรมก่อสร้าง ผู้รับเหมาก่อสร้าง ผู้รับเหมาช่วงที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง (งานฐานราก งานก่อสร้างงานตักแต่งภายใน และผู้ผลิตและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง) ในทางปฏิบัติ งานรับเหมาก่อสร้างเป็นงานที่ส่วนมากมีขนาดใหญ่ ดังนั้น การที่ผู้รับเหมา จะดำเนินการเองทั้งหมดบางครั้งก็เป็นเรื่องที่



จัดการและดูแลได้ไม่ทั่วถึง และต้องหาทีมงานมาเพิ่ม เพื่อให้ช่วยดำเนินการในส่วนต่าง ๆ แทน ซึ่งเรียกว่า ผู้รับเหมาช่วง โดยปัญหาที่พบ คือ ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วง อาจทำงานออกมาได้ไม่ตรงกับความต้องการของผู้จ้างที่ได้ตกลงไว้ ทำให้งานผิดพลาด คุณภาพการออกแบบก่อสร้าง คุณภาพวัสดุออกมาไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการก่อสร้างตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ให้เป็นไปตามแบบของอาคารที่ผ่านการออกแบบอย่างมีคุณภาพ อันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการก่อสร้าง เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ควบคุมงานก่อสร้างรวมถึงผู้เกี่ยวข้องในงานก่อสร้างทุกระดับจำเป็นต้องทำความเข้าใจตั้งแต่เริ่มต้นวางแผนจนถึงการส่งมอบอาคารภายหลังการก่อสร้างเรียบร้อยแล้ว โดยประเทศไทยได้มีการปรับปรุงกฎเกณฑ์ตามกฎหมายควบคุมการก่อสร้างมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมโครงการก่อสร้างให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงแข็งแรง มีความปลอดภัย ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งกับการออกแบบอาคารที่มีคุณภาพ โดยการใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการก่อสร้าง ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ควบคุมโครงการก่อสร้างสามารถดำเนินการได้อย่าง ถูกต้อง คุ่มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแนวปฏิบัติของโครงการก่อสร้าง ทั้งนี้ ที่ผ่านมา ยังพบประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานก่อสร้างโดยเฉพาะในเขตพื้นที่เมือง ที่มีการก่อสร้างขยายตัวจำนวนมาก จึงอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของประชาชน ของผู้เกี่ยวข้องในงานก่อสร้าง รวมถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งอาจทำให้โครงการก่อสร้างนั้น ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัย ปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้างเพื่อให้ได้สารสนเทศสำคัญสำหรับนำไปประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร รวมถึงการออกแบบอาคารให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการก่อสร้างอย่างมีคุณค่า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร คุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง
3. เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีระบบแล้วนำมาพัฒนา ประกอบการศึกษาตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารและความสำเร็จของการก่อสร้าง โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาถึงความสำเร็จของโครงการก่อสร้างอันเกิดจากปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการ



วางแผนทรัพยากร ปัจจัยด้านนโยบายการก่อสร้าง ปัจจัยด้านความสามารถของผู้รับเหมาก่อสร้าง ซึ่งมีผลต่อการควบคุมอาคาร ถือเป็นบริบทสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการก่อสร้าง จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมก่อสร้างพบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการก่อสร้าง ตามแนวคิดการบริหารโครงการ (Project Management) ได้ให้ความสำคัญตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินโครงการจากแนวคิดเชิงระบบที่เน้นกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจากปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และ ผลลัพธ์ (Output) ที่ได้ โดยปัจจัยนำเข้าในการศึกษาค้างนี้ เป็นปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรที่ใช้ประกอบการดำเนินงานโครงการก่อสร้างตามนโยบายการก่อสร้างที่ชัดเจน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม กำหนดจำนวนปริมาณ และคุณภาพที่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ

ด้านความสามารถของผู้รับเหมาดำเนินโครงการถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของการดำเนินโครงการก่อสร้างให้สำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ดังที่ Saka et al. (2021) ได้เสนอหลักการดำเนินงานในระบบเปิดให้สำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ จะประกอบด้วยปัจจัยสำคัญหลายประการ อาทิ บริบทหรือสภาพแวดล้อมของการดำเนินโครงการอย่างรอบด้าน นโยบายหรือเกณฑ์การดำเนินงาน เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านความสามารถและคุณภาพในการดำเนินงาน นอกจากเกณฑ์สำคัญของการบริหารโครงการที่ประกอบด้วย เวลา ต้นทุน ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญแล้ว ยังมีองค์ประกอบด้านคุณภาพ ซึ่งการศึกษาค้างนี้ได้ให้ความสำคัญถึงคุณภาพการออกแบบอาคาร เพิ่มเติมเป็นปัจจัยหนึ่งในการประเมินผลสำเร็จในการดำเนินโครงการก่อสร้างอาคาร อีกทั้ง Westerveld (2003) ยังได้ให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ อันได้แก่ ความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์งานก่อสร้าง ข้อบกพร่อง หรือปัจจัยต่างๆ อันจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการควบคุมโครงการก่อสร้างให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดสำคัญคือ แนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ และแนวคิดการบริหารโครงการ เป็นกรอบแนวทางการศึกษาถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง โดยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบตามสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร

สมมติฐานที่ 2 การวางแผนทรัพยากรมีความสัมพันธ์คุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถของผู้รับเหมามีความสัมพันธ์การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถของผู้รับเหมามีความสัมพันธ์คุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร

สมมติฐานที่ 5 นโยบายการก่อสร้างมีความสัมพันธ์การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร



สมมติฐานที่ 6 นโยบายการก่อสร้างมีความสัมพันธ์คุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร

สมมติฐานที่ 7 การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารมีความสัมพันธ์คุณภาพการออกแบบอาคาร

สมมติฐานที่ 8 คุณภาพการออกแบบอาคารมีความสัมพันธ์ความสำเร็จของการก่อสร้าง

กรอบแนวคิดการวิจัย

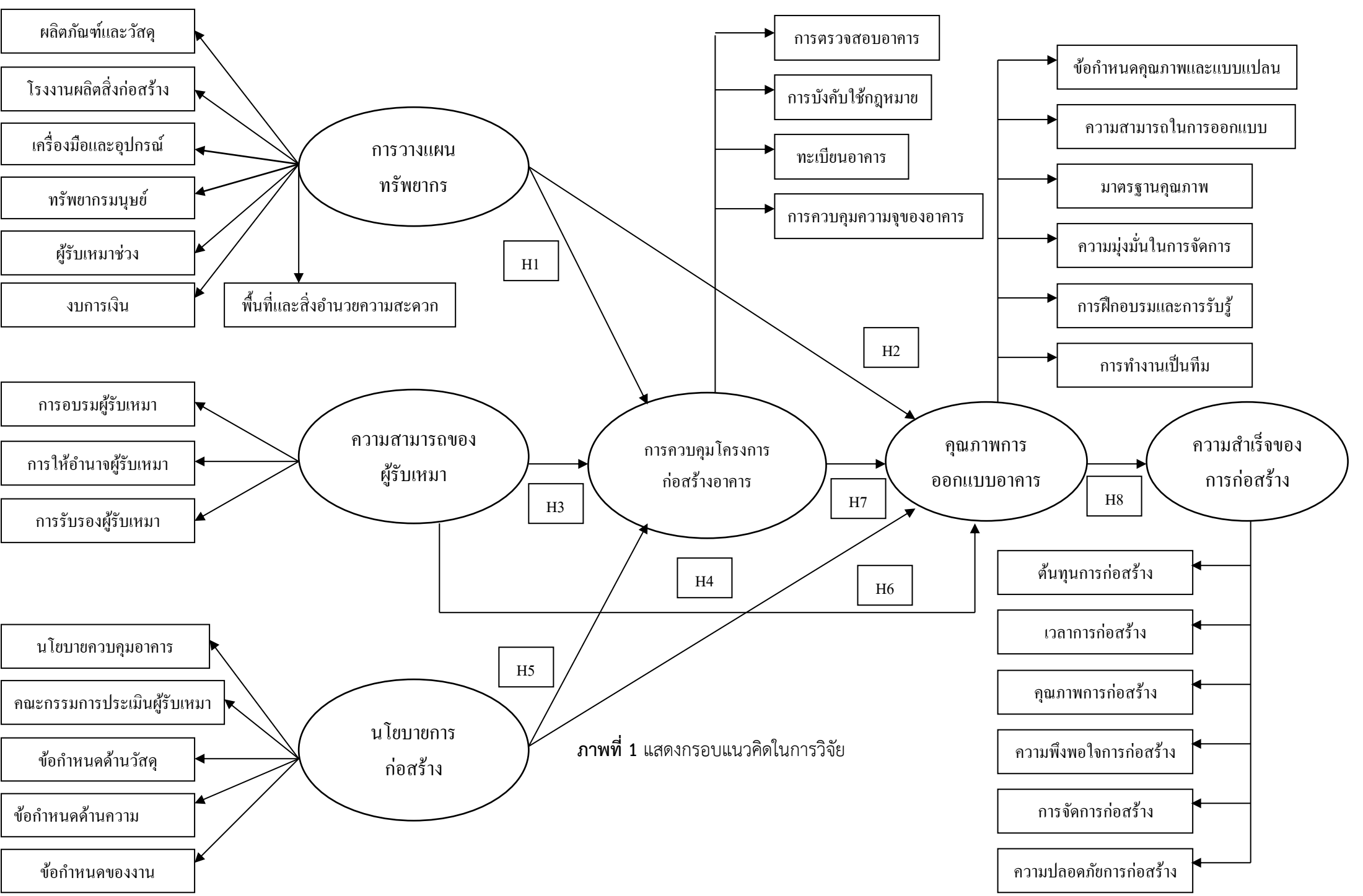
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีระบบ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ปัจจัยนำออก (4) ผลย้อนกลับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง การวางแผนทรัพยากร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ส่วนประกอบและวัสดุ (Parts and Materials), 2) โรงงานผลิตสิ่งก่อสร้าง (Construction Plant), 3) เครื่องมือและอุปกรณ์ (Tools and Equipment), 4) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources), 5) พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Space and Facilities), 6) ผู้รับเหมาช่วง (Subcontractors), และ 7) งบประมาณ (Finance); ความสามารถของผู้รับเหมา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การอบรมผู้รับเหมา (Contractor Training), 2) การให้อำนาจผู้รับเหมา (Contractor Accreditation), และ 3) การรับรองผู้รับเหมา (Contractor Certification); นโยบายการก่อสร้าง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายควบคุมอาคาร (Building Control Act), 2) คณะกรรมการประเมินผู้รับเหมา (Contractors Registration Board), 3) ข้อกำหนดด้านวัสดุ (Material Specification), 4) ข้อกำหนดด้านความปลอดภัย (Safety Specification), และ 5) ข้อกำหนดของงาน (Specification of Work)

(2) กระบวนการ (Process) หมายถึง การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตรวจสอบอาคาร (Buildings Inspection), 2) การบังคับใช้กฎหมาย (Legal Enforcement), 3) ทะเบียนอาคาร (Buildings Registration), และ 4) การควบคุมความจุของอาคาร (Buildings Capacity Control)

(3) ปัจจัยนำออก (Output) หมายถึง คุณภาพการออกแบบอาคาร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ข้อกำหนดและคุณภาพแบบแปลน (Quality Drawings and Specification), 2) ความสามารถในการออกแบบ (Constructability of Design), 3) มาตรฐานคุณภาพ (Quality Standard), 4) ความมุ่งมั่นในการจัดการ (Management Commitment), 5) การฝึกอบรมและการรับรู้ (Training and Awareness), และ 6) การทำงานเป็นทีม (Team Work); ความสำเร็จของการก่อสร้าง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ต้นทุนการก่อสร้าง (Construction Cost), 2) เวลาการก่อสร้าง (Construction Time), 3) คุณภาพการก่อสร้าง (Construction Quality), 4) ความพึงพอใจการก่อสร้าง (Construction Satisfaction), 5) การจัดการก่อสร้าง (Construction Management), และ 6) ความปลอดภัยการก่อสร้าง (Construction Safety)

องค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันขาดสิ่งใดไม่ได้การเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งจะต้องมีผลต่อองค์ประกอบอื่นข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดขององค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลให้องค์ประกอบอื่นบกพร่องไปด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคาร โดยแบ่งประเภทงานก่อสร้างอาคาร ดังนี้ 1) ประเภทงานก่อสร้างบ้านพักอาศัย 2) ประเภทงานก่อสร้างบ้านพักอาศัยขนาดใหญ่ 3) ประเภทงานก่อสร้างโรงเรียน โรงอาหาร โรงยิม 4) ประเภทงานก่อสร้างอาคารสำนักงาน อาคารพาณิชย์ต่าง ๆ 5) ประเภทงานก่อสร้างทางด้านอุตสาหกรรม 6) ประเภทงานก่อสร้างอาคารทางศาสนา และ 7) ประเภทงานก่อสร้างอาคารเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์จากผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคาร ตั้งแต่เดือนกันยายน 2564 ถึง ธันวาคม 2564 และกลุ่มประชากรเชิงคุณภาพ คือ ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคาร โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ราย ตามการแบ่งแยกประเภทของงานก่อสร้าง ส่วนกลุ่มประชากรเชิงปริมาณ คือ ผู้ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคาร โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 ราย ตามการคำนวณกรณีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจำแนกรายด้านดังนี้

ด้านการวางแผนทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผู้รับเหมาช่วง มากที่สุด รองลงมาคือ ทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือและอุปกรณ์ งบประมาณ โรงงานผลิตสิ่งก่อสร้าง ส่วนประกอบและวัสดุ อันดับสุดท้าย คือ พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านความสามารถของผู้รับเหมา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสามารถของผู้รับเหมา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรองผู้รับเหมา มากที่สุด รองลงมาคือ การให้อำนาจผู้รับเหมา และอันดับสุดท้าย คือ การอบรมผู้รับเหมา

ด้านนโยบายการก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ นโยบายการก่อสร้าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คณะกรรมการประเมินผู้รับเหมา มากที่สุด รองลงมาคือ ข้อกำหนดด้านวัสดุ ข้อกำหนดด้านความปลอดภัย นโยบายควบคุมอาคาร และอันดับสุดท้าย คือ ข้อกำหนดของงาน

ด้านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตรวจสอบอาคาร มากที่สุด รองลงมาคือ การบังคับใช้กฎหมาย ทะเบียนอาคาร และอันดับสุดท้าย คือ การควบคุมความจุของอาคาร

ด้านคุณภาพการออกแบบอาคาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการออกแบบอาคาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการออกแบบ มากที่สุด รองลงมาคือ ข้อกำหนดและคุณภาพแบบแปลน มาตรฐานคุณภาพการฝึกอบรมและการรับรู้ ความมุ่งมั่นในการจัดการ และอันดับสุดท้าย คือ การทำงานเป็นทีม

ด้านความสำเร็จของการก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการก่อสร้าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยการก่อสร้าง มากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการก่อสร้าง ความพึงพอใจการก่อสร้าง คุณภาพการก่อสร้าง เวลาการก่อสร้าง และอันดับสุดท้าย คือ ต้นทุนการก่อสร้าง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การวางแผนทรัพยากรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.48 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 การวางแผนทรัพยากรมีความสัมพันธ์คุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การวางแผนทรัพยากรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.11 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ความสามารถของผู้รับเหมามีความสัมพันธ์การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความสามารถของผู้รับเหมามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.48 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ความสามารถของผู้รับเหมามีความสัมพันธ์คุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความสามารถของผู้รับเหมามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.33 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 นโยบายการก่อสร้างมีความสัมพันธ์การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่านโยบายการก่อสร้างมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.99 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 6 นโยบายการก่อสร้างมีความสัมพันธ์คุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่านโยบายการก่อสร้างมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.14 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สมมติฐานที่ 7 การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารมีความสัมพันธ์คุณภาพการออกแบบอาคาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.28 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 8 คุณภาพการออกแบบอาคารมีความสัมพันธ์ความสำเร็จของการก่อสร้าง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพการออกแบบอาคารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จของการก่อสร้าง โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.98 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ ยังพบว่า การวางแผนทรัพยากร และนโยบายการก่อสร้าง มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร โดยผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร มีโดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.14 และ 0.28 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสามารถของผู้รับเหมา มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร โดยผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.14 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ การวางแผนทรัพยากร นโยบายการก่อสร้าง และการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงต่อความสำเร็จของการก่อสร้าง โดยผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร และต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.24, 0.41 และ 0.26 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสามารถของผู้รับเหมามีอิทธิพลทางอ้อมเชิงต่อความสำเร็จของการก่อสร้าง โดยผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร และต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.19 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิเคราะห์เชิงสำรวจและการสังเคราะห์การศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาสร้างแบบจำลอง โดยได้กำหนดชื่อตัวแบบจำลองการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง ว่า Building Construction Project Control for Construction Success Model (BCPCCS Model)



ภาพที่ 2 แสดงแบบจำลอง Building Construction Project Control for Construction Success



อภิปรายผลการวิจัย

จากผลจากการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สำคัญ คือ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร คุณภาพการออกแบบอาคาร และความสำเร็จของการก่อสร้าง โดยปัจจัยเชิงสาเหตุแต่ละปัจจัยมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการก่อสร้าง ได้แก่ปัจจัยด้าน การวางแผนทรัพยากรการก่อสร้างซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานก่อสร้างที่ต้องใช้ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ และเครื่องจักร ผสมผสานกัน จนโครงการสำเร็จ โดยใช้วิธีปฏิบัติ และการจัดการ ทำให้สามารถควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร และทำให้ออกแบบมาได้คุณภาพอาคารที่ดี สามารถส่งมอบงานให้กับลูกค้าได้ตามกำหนดยังผลให้เกิดความสำเร็จของการก่อสร้าง สอดคล้องกับข้อเสนอของ Habert (2013) และ Galle et al. (2019) ที่เสนอว่าการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้จะทำให้ผลงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ปัจจัยด้านความสามารถของบุคคลที่รับจ้างก่อสร้างอาคาร หรือสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ โดยวิธีเหมา โดยมี การรับเหมาก่อสร้างที่รวมทั้งค่าแรง ค่าวัสดุก่อสร้างไว้ในงบประมาณเดียวกัน ทำให้สะดวกต่อผู้ว่าจ้างและคุ้มค่าเพราะผู้รับเหมาที่มีผลงานดี อาจจะทำให้ควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารได้ดี และ อาจจะทำให้ ออกแบบมาได้คุณภาพอาคารที่ดี โดยกลยุทธ์ที่ดีที่แสดงว่าคุณภาพภายในอาคารนั้นมีคุณภาพ คือ การตรวจสอบคุณภาพหลังจากการก่อสร้างเสร็จสิ้น และเป็นระยะเวลาก่อนการเข้าใช้งานอาคาร อีกทั้ง ต้องควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารได้ดี เนื่องจากการควบคุมงานจึงมีบทบาทสำคัญในงานก่อสร้างที่ต้องใช้ ความสามารถของผู้ควบคุมงานก่อสร้างโดยสอดคล้องกับ Mahamid (2021) ที่เสนอว่าผู้ควบคุมโครงการควร กำหนดผลกระทบของคุณภาพการออกแบบต่อความล่าช้าของโครงการในโครงการก่อสร้าง โดยมีจุดมุ่งหมาย สำคัญ คือ การตรวจสอบปัจจัยหลักของคุณภาพการออกแบบ การระบุปัจจัยความล่าช้าหลักในโครงการ ก่อสร้าง และ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการออกแบบและความล่าช้าในโครงการก่อสร้าง ส่วนการควบคุมงานจึงมีบทบาทสำคัญในงานก่อสร้างที่ต้องใช้ความสามารถของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง เป็นสำคัญ รวมถึงบุคคลที่รับจ้างก่อสร้างอาคาร หรือสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ควรกำหนดข้อมูลด้านงบประมาณ ที่รวมทั้งค่าแรง ค่าวัสดุก่อสร้างไว้ในงบประมาณเดียวกัน ทำให้สะดวกต่อผู้ว่าจ้างและคุ้มค่าอันเนื่องจาก ผู้รับเหมาที่มีผลงานส่งมอบที่มีคุณภาพดี

นโยบายในการก่อสร้างทำให้มีแนวทางในการกำหนดมาตรการกำกับและควบคุมการปฏิบัติงาน ก่อสร้างได้ดี นโยบายในการควบคุมอาคารนั้นดำเนินการผ่านพระราชบัญญัติควบคุมอาคารเพื่อควบคุม เกี่ยวกับความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร ความปลอดภัยของผู้ใช้อาคาร การป้องกันอัคคีภัยภายในอาคาร การจัดการด้านสาธารณสุขและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม หรือการผังเมืองและการสถาปัตยกรรม ดังนั้นการ ควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร จำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจน นอกจากนี้นโยบายการก่อสร้าง ผลจากการ กำหนดนโยบายที่ชัดเจนทำให้การออกแบบอาคารมีคุณภาพดีและมี ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใช้ อาคารเพิ่มขึ้น โดยสอดคล้องกับ Fernández-i-Marín (2021) และ Imran, et. al. (2020) ที่เสนอว่า ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการก่อสร้าง ควรตรวจสอบการออกแบบให้สอดคล้องกับนโยบายการก่อสร้าง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินโครงการก่อสร้าง โดยทำการเปรียบเทียบในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน

เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายผลสำเร็จของการดำเนินโครงการก่อสร้าง นอกจากนี้ Rizka & Isvara (2021) ได้เสนอข้อมูลที่สอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้คือ นโยบายในการก่อสร้างทำให้มีแนวทางในการกำหนดมาตรการกำกับและควบคุมการปฏิบัติงานก่อสร้างได้ดี ผลจากการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนทำให้การออกแบบอาคารมีคุณภาพดี ซึ่งกระบวนการออกแบบอาคารที่มีคุณภาพจะต้องคำนึงถึงการผสมผสานวิธีการในการออกแบบทุก ๆ ระบบเข้าด้วยกัน หรือออกแบบให้ทุกๆ ระบบมีความสอดคล้องกัน โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้อาคารมีประสิทธิภาพด้านการประหยัดพลังงานสูงสุด ขณะที่ค่าใช้จ่ายในการออกแบบและก่อสร้างอาคารต่ำ ส่วน Suratkon et al. (2016) ได้เสนอแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ คือผู้เกี่ยวข้องหรือผู้บริหารโครงการควรดำเนินการเพื่อระบุตัวบ่งชี้สำหรับการวัดความพึงพอใจต่อคุณภาพการออกแบบของอาคาร และเพื่อประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สำหรับการใช้งานในบริบทของอุตสาหกรรมการก่อสร้าง สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้คือ กระบวนการออกแบบอาคารที่มีคุณภาพจะต้องคำนึงถึงการผสมผสานวิธีการในการออกแบบทุกๆ ระบบเข้าด้วยกัน หรือออกแบบให้ทุกๆ ระบบมีความสอดคล้องกัน การพิจารณาความสำเร็จของโครงการก่อสร้างได้ โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบกับโครงการก่อสร้าง เช่น ต้นทุนการก่อสร้าง เวลา คุณภาพ และความพึงพอใจการก่อสร้าง และการจัดการและความปลอดภัยการก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งช่วยในการควบคุม ติดตามโครงการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคาร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผลการวิจัยจะได้ข้อค้นพบทางวิชาการเกี่ยวกับการอธิบายถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารและความสำเร็จของการก่อสร้าง โดยผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, คุณภาพการออกแบบอาคาร, และความสำเร็จของการก่อสร้าง ซึ่งสามารถที่จะนำไปพัฒนา และต่อยอดในเชิงวิชาการเพื่อศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการในด้านอื่น ๆ ต่อไป รวมถึงจากผลการวิจัย ผลวิจัยทำให้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคาร สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปพัฒนาการวิจัย อีกทั้งปรับปรุงความสามารถของผู้รับเหมา และดำเนินการตามนโยบายการก่อสร้างที่กำหนดโดยภาครัฐ เพื่อส่งมอบงานให้ได้ตามการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารตามความต้องการของลูกค้า ด้วยคุณภาพที่ดี ซึ่งสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับธุรกิจการก่อสร้างให้ประสบความสำเร็จได้

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ คือ การขยายตัวของโครงการก่อสร้างโดยเฉพาะอาคาร สิ่งปลูกสร้าง มีมูลค่าสูง หลังจากการดำเนินการตามแผนก่อสร้างระบบคมนาคมขนส่งในรูปแบบต่างๆ โดยข้อมูลของการขยายตัวของงานก่อสร้างของภาคเอกชนสอดคล้องกับภาครัฐเนื่องจากโครงการเมกะโปรเจกต์ด้านคมนาคมและ

โครงการก่อสร้างทั่วไปเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ประกอบการภาคเอกชนต่างๆ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิเคราะห์สรุปว่าการวางแผนทรัพยากรส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, การวางแผนทรัพยากรส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, ความสามารถของผู้รับเหมาส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, ความสามารถของผู้รับเหมาส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, นโยบายการก่อสร้างส่งผลต่อการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, นโยบายการก่อสร้างส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารผ่านการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคาร, การควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคาร, และคุณภาพการออกแบบอาคารส่งผลต่อความสำเร็จของการก่อสร้าง ฉะนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเพิ่มคุณภาพการออกแบบอาคารและความสำเร็จของการก่อสร้าง เพื่อระบุนโยบายการวางแผนทรัพยากร ประกอบกับความสามารถของผู้รับเหมา และนโยบายการก่อสร้าง ที่ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารสามารถนำไปสร้างคุณภาพการออกแบบอาคารและความสำเร็จของการก่อสร้างที่ดีได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรนำแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารและความสำเร็จของการก่อสร้าง เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่สำคัญตัวอื่นเพิ่มเติม ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการควบคุมโครงการก่อสร้างอาคารที่ส่งผลต่อคุณภาพการออกแบบอาคารและความสำเร็จของการก่อสร้าง เนื่องจากยังมีอีกหลายปัจจัยที่ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาศึกษา อาทิ เช่น โครงสร้างทีม (Team Structure) คือ ขอบเขตของการแบ่งงาน (ความเชี่ยวชาญ) บทบาทความเป็นผู้นำภายในทีม (ลำดับชั้น) กิจกรรมการทำงาน ลำดับความสำคัญและขั้นตอน (การทำให้เป็นทางการ) ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ศูนย์วิจัย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (2564). *ลักษณะปัญหา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขต่าง ๆ ในการก่อสร้างอาคาร*. ค้นเมื่อ 27 มกราคม 2554, จาก www.krungsri.com/th/research/industry
- Fernández-i-Marín, X., Knill, C., and Steinebach, Y. (2021). Studying policy design quality in comparative perspective. *American Political Science Association*, 115(3), 931-947.
- Galle, W., Temmerman, N., Cambier, C., and Elsen, S. (2019). *Building a circular economy. design qualities to guide and inspire building designers and clients*. Vrije Universiteit Brussel - VUB Architectural Engineering, Belgium.

- Habert, G. (2013). Environmental impact of Portland cement production. Woodhead Publishing Series in Civil and Structural Engineering. Cambridge: Woodhead Publishing.
- Imran, A. and Khan, A.H. (2020). <https://>Evaluation of Quality Control Practices in Building Construction of Pakistan. *Mehran University Research Journal of Engineering & Technology*, 38(1), 69-82.
- Mahamid, I. (2021). Effects of design quality on delay in residential construction projects. *Journal of Sustainable Architecture and Civil Engineering*, 28(1), 118-129.
- Rizka, M. and Isvara, W. (2021). Schedule risk assessment in high-rise building construction projects with joint operation scheme by foreign contractor in Indonesia. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 11(7), 49.
- Saka et al. (2021). Relationship between the Economy, Construction Sector and Imports in Nigeria. *International Journal of Construction Management*, December 2020.
- Suratkon, A., Chan, C.M., and Jusoh, S. (2016). Indicators for measuring satisfaction towards design quality of buildings. *International Journal of Geomate*, 11(24), 2348-2355.
- Westerveld, E. (2003). The Project Excellence Model: linking success criteria and critical success factors. *International Journal of Project Management*, 21(1), 411-418.
- Yenyuak, C. (2021). *Project Management*. Pathumthani: Rangsit University.

ปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
Causal Factors of Optimal Workforce Affecting the Organizational
Performance for Vocational Education Institute

ธัญญา หงสไกร¹ และ วิชิต อุ๋อัน²

Thanaya Hongsakrai¹ and Vichit U-on²

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand^{1,2}

E-mail: kamonnade_bee@hotmail.com¹, vichit.uo@spu.ac.th²

Received: 2022-10-07; Revised: 2022-12-28; Accepted: 2022-12-29

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสมและสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน และ 2) สร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสมได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม 2) แบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุพบว่าจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ดังนั้น สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาสามารถจัดการแผนการพัฒนาในเรื่องของด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารช่วงเวลาทำงาน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เจ้าของสถาบันการอาชีวศึกษาอื่นๆ สามารถระบุจำนวนแรงงานที่เหมาะสม และสามารถกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, แรงจูงใจในการทำงาน, การทำงานเป็นทีม, สมรรถนะขององค์กร

Abstract

The objectives of this paper were to 1) study the causal factors affecting the optimal workforce and organizational performance for vocational education institutes and 3) construct a model of the optimal force acting organizational performance for vocational education institutes. This research was qualitative and quantitative. The tools used for data collection were interview forms and online questionnaires. The statistics used in the data analysis were descriptive statistics and inferential statistics. The results revealed that 1) the causal factors affecting the optimal workforce were human resource management strategy, working time management and teamwork motivation factor. The causal factors affecting the organizational performance were human resource management strategy, working time management, and teamwork motivation factor. Therefore, vocational education institutions can organize development plans in terms of human resource management strategy, working time management, and teamwork motivation for owners of other vocational institutions and can identify the optimal workforce and determine the organizational performance.

Keywords: Human Resource Management, Motivation, Teamwork, Organizational Performance

บทนำ

ในองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งมีผลการศึกษาจำนวนมากที่ศึกษาและได้ข้อสรุปสำคัญในทิศทางเดียวกันว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งในองค์การ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยทรัพยากรสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ขององค์การได้อย่างไร้ขีดจำกัด ดังนั้น ในองค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสำคัญในการทำงาน และมีความสามารถในการเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งการกำหนดอำนาจหน้าที่ จัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมถึงการกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงานในองค์การที่มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ผนวกกับนโยบายการทำงานขององค์การ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การทุกระดับของผู้บริหาร ปัจจัยดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และความพึงพอใจต่อสมาชิกในองค์การทุกระดับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์การ จากความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั่นเอง โดยองค์การเห็นว่าสมรรถนะ เป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินศักยภาพขององค์การ ซึ่งรวมถึงความสามารถของบุคลากร และยังเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากร และเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันให้กับ



องค์การได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์การตามที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือต้องได้รับการร่วมมือจากบุคลากรในองค์การทุกระดับให้เกิดความร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงต่อไป

กล่าวได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคนเพราะผู้บริหารไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงานซึ่งความผิดพลาดที่ผู้บริหารงานไม่ต้องการ เช่น การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน การเสียเวลากับการคัดเลือกที่ไม่ได้ประโยชน์ การพบว่าพนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงาน อัตราการเข้าออกจากงานสูง บริษัทถูกร้องเรียนจากการจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย หรือบริษัทถูกฟ้องร้องเนื่องจากการบริหาร ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีความรู้ในธุรกิจขององค์กร และมีบทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรและธุรกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องเพิ่มสมรรถนะ และดำเนินพฤติกรรมตามกลยุทธ์ขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการ (Malikov et al., 2020; Varianou-Mikellidou et al., 2021)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงทั้งจำนวนแรงงานที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์กร และนำมาเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารแรงงานอันจะเป็นประโยชน์ทั้งการพัฒนาแรงงาน การเพิ่มศักยภาพการศึกษา และเสริมสร้างสมรรถนะการแข่งขัน โดยผู้วิจัยมุ่งนำเสนอผลการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีระบบมาพัฒนา และศึกษาตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีอิทธิพลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสมและสมรรถนะขององค์กร และผู้วิจัยเห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะมีความสำคัญต่อแผนทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา รวมถึงคุณประโยชน์ด้านวิชาการ อาทิเช่น นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา ที่สามารถนำผลจากการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้ไปพัฒนาบูรณาการ และการศึกษาต่อยอดทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสมและสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน
2. เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารช่วงเวลาทำงาน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม จำนวนแรงงานที่เหมาะสม และสมรรถนะขององค์กร โดยได้ทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นหลักการสำคัญคือการศึกษาด้านสมรรถนะองค์กร ซึ่งสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) หมายถึง เรื่องที่องค์กรมีความชำนาญที่สุด เป็นขีดความสามารถพิเศษที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ เป็นแกนหลักที่ทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจ ซึ่งสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรหรือสภาพแวดล้อมของการบริการ โดยสมรรถนะหลักขององค์กร จะเป็นปัจจัยที่ผู้อื่นลอกเลียนแบบได้ยาก และสมรรถนะหลักขององค์กรอาจสร้างความได้เปรียบอย่างต่อเนื่องในการแข่งขัน หรือสร้างโอกาสในระบบนิเวศธุรกิจ หากขาดสมรรถนะหลักที่จำเป็นขององค์กร อาจส่งผลต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ หรือการเสียเปรียบในตลาด (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564) ในส่วนสมรรถนะของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ McClelland (1973) ได้เสนอว่า ปัจจัยสนับสนุน สมรรถนะการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ อาทิ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็น บุคลิกลักษณะของบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงบทบาทหน้าที่การกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากร ความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงรูปแบบและแนวทางการสร้างแรงจูงใจจากหัวหน้างาน ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคคลเพิ่มเติมจากความรู้ ความสามารถของเดิมที่มีอยู่แล้วนั้น ซึ่งอาจยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดดเด่นเป็นพิเศษ ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น โดยสอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคล และ สอดคล้องกับบริบทขององค์กร นอกจากนี้ Matachowski and Korytkowski (2016) ยังได้เสนอว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินคนงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและสามารถตัดสินใจดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อมูลที่เพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จากสมรรถนะ (Competency) ในระดับบุคคล ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะในระดับองค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดสมมติฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 2 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 3 การบริหารช่วงเวลาทำงานส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 4 การบริหารช่วงเวลาทำงานส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม



สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม

สมมติฐานที่ 7 จำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร

สมมติฐานที่ 8 จำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแผนกทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา โดยแบ่งประเภทของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) เทคนิค 2) การอาชีพ 3) พาณิชยกรรม 4) สารพัดช่าง 5) อาชีวศึกษา 6) เทคโนโลยีและการจัดการ และ 7) เกษตรและเทคโนโลยี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จากแผนกทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา โดยแบ่งประเภทตามภูมิภาค ดังนี้ 1) กลุ่มกรุงเทพมหานคร 2) กลุ่มภาคกลาง 3) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4) กลุ่มภาคเหนือ และ 5) กลุ่มภาคใต้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึงธันวาคม 2564 จำนวน 560 ราย ทำเนียบสมาชิก สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (2564) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling) โดยจากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) จำนวน 5 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จำนวน 28 ตัวแปร เนื่องด้วยนักสถิติแนะนำว่าในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดตั้งแต่ 15 ถึง 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2006) จึงจะถือว่าเป็นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ด้วยวิธีดังกล่าว ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอควรมีจำนวนตั้งแต่ $15 \times 28 = 420$ ถึง $20 \times 28 = 560$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะทั่วไปขององค์กรของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 เกี่ยวข้องกับการบริหารช่วงเวลาดำเนินการ ตอนที่ 4 เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 5 เกี่ยวข้องกับจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ตอนที่ 6 เกี่ยวข้องกับสมรรถนะขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการประเมินค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องโดยคำนวณค่าดัชนีวัดความสอดคล้องรายข้อ และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัยได้เท่ากับ 0.994 เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีระบบ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ปัจจัยนำออก (4) ผลย้อนกลับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

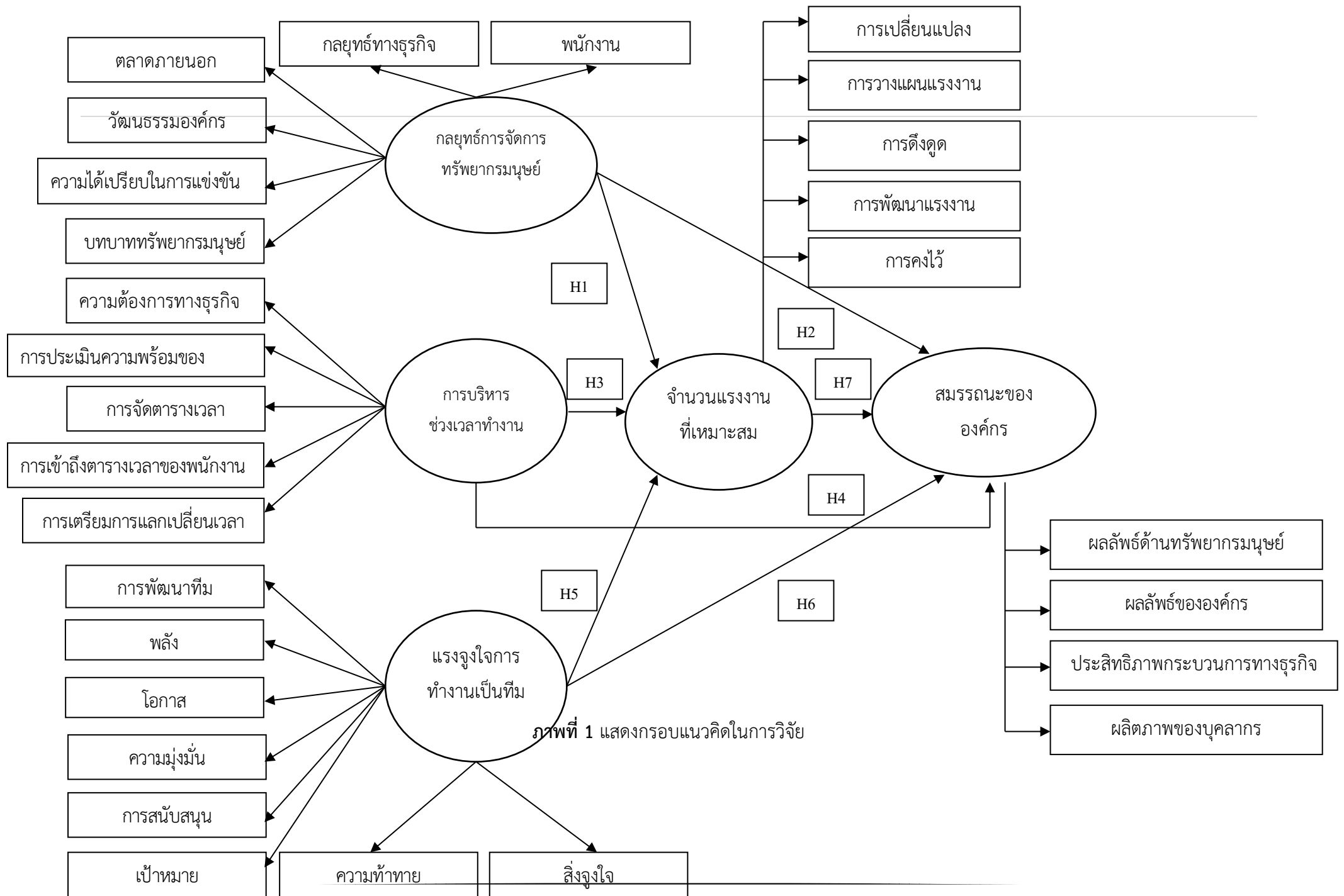
(1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ตลาดภายนอก (External Market), 2) กลยุทธ์ทางธุรกิจ (Business Strategy), 3) พนักงาน (Employees), 4) มูลค่าองค์กร (Corporate Value), 5) ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และ 6) บทบาททรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Roles); การบริหารช่วงเวลาทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการทางธุรกิจ (Business Demand Assessment), 2) การประเมินความพร้อมของพนักงาน (Employee Availability Assessment), 3) การจัดตารางเวลา (Schedule Establishment), 4) การเข้าถึงตารางเวลาของพนักงาน (Employee Access to Schedule), และ 5) การเตรียมการแลกเปลี่ยนเวลาทำงาน (Shift Swapping Preparation); แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนา (Development), 2) พลัง (Power), 3) โอกาส (Opportunity), 4) ความมุ่งมั่น (Determination), 5) การสนับสนุน (Support), 6) เป้าหมาย (Goal), 7) ความท้าทาย (Challenge), และ 8) สิ่งจูงใจ (Incentive)

(2) กระบวนการ (Process) หมายถึง แรงงานที่เหมาะสม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลง (Transitioning), 2) การวางแผนแรงงาน (Workforce Planning), 3) การดึงดูด (Attracting), 4) การพัฒนาแรงงาน (Workforce Development), และ 5) การคงไว้ (Retaining)

(3) ปัจจัยนำออก (Output) หมายถึง สมรรถนะขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนผลการปฏิบัติงาน (Performance Planning), 2) การโค้ชและข้อเสนอแนะ (Coaching and Feedback), 3) การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Reviewing and Appraising Performance), และ 4) การยอมรับและให้รางวัลกับผลการปฏิบัติงาน (Recognizing and Rewarding Performance)

(4) ผลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง สมรรถนะขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยนำออกมีผลย้อนกลับไปยัง กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การบริหารช่วงเวลาทำงาน, และแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม

ดังแสดงตามกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาในตัวแปรเชิงสาเหตุจำแนกรายด้าน พบว่า

ด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ มากที่สุด รองลงมาคือ ตลาดภายนอก ความได้เปรียบในการแข่งขัน พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร และอันดับสุดท้าย คือ บทบาททรัพยากรมนุษย์

ด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารช่วงเวลาทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเตรียมการแลกเปลี่ยนเวลาทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ การเข้าถึงตารางเวลาของพนักงาน การประเมินความต้องการทางธุรกิจ การจัดตารางเวลา และอันดับสุดท้าย คือ การประเมินความพร้อมของพนักงาน

ด้านแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความท้าทาย มากที่สุด รองลงมาคือ สิ่งจูงใจ เป้าหมาย โอกาส พลัง ความมุ่งมั่น การสนับสนุน และอันดับสุดท้าย คือ การพัฒนาทีม

ด้านกำลังแรงงานที่เหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกำลังแรงงานที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลง มากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาแรงงาน การคงไว้ การดึงดูด และอันดับสุดท้าย คือ การวางแผนแรงงาน

ด้านสมรรถนะขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพกระบวนการทางธุรกิจ รองลงมาคือ ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ผลลัพธ์ขององค์กร และอันดับสุดท้าย คือ ผลผลิตของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกำลังแรงงานที่เหมาะสมโดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.52 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.42 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารช่วงเวลาทำงานส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกำลังแรงงานที่เหมาะสม โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.30 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารช่วงเวลาทำงานส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกำลังแรงงานที่เหมาะสม โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.07 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรผ่านจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.07 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กำลังแรงงานที่เหมาะสม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 8 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารช่วงเวลาทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยผ่านกำลังแรงงานที่เหมาะสม มีโดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.12 และ 0.07 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะขององค์กร โดยผ่านกำลังแรงงานที่เหมาะสม มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.02 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลสรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจำนวนแรงงานและสมรรถนะขององค์กรที่เหมาะสมได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้น

การวางแผนกำหนดจำนวนบุคคลากรให้เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยพิจารณาพร้อมกับช่วงระยะเวลาในการทำงาน ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งความสามารถในการบริหารเวลาของบุคคลในการทำงานจะต้องเริ่มจาก การวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานได้เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับข้อเสนอของ Snoo et al. (2011) ที่เสนอว่า การบริหารช่วงเวลาในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่เหมาะสมทำให้งานถูกดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเนื่องจากแต่ละแผนกมีการจัดการเวลาการทำงานที่ดี ดังนั้น มีผลในภาพรวมทำให้เพิ่มสมรรถนะขององค์กร อันถือเป็นแนวทางสำคัญสำหรับสมาชิกทุกระดับในองค์กร ทั้งผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน ให้สามารถแบ่งเวลา จัดสรรเวลาให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับข้อเสนอของสถาบันดำรงราชานุภาพ (2553) ที่เสนอว่า การบริหารเวลาที่ดียังจะสามารถทำงานสำเร็จจุล่งไปได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการจัดตารางการทำงานจะจัดสรรเวลาของแต่ละพนักงานให้ทำงานตามเวลาที่กำหนด การจัดตารางเวลาเป็นการจัดจำนวนพนักงานในการทำงานในแต่ละช่วงเวลาให้เหมาะสม จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Waters et al. (2013) ที่เสนอว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการบุคคลที่สามารถจัดหาแรงงานได้ตามความต้องการของแต่ละแผนกในองค์กรใดๆ การจัดการที่เป็นระบบจะทำให้ลดต้นทุนของบริษัทในด้านเงินเดือนของพนักงาน อันถือเป็นการสร้างแรงจูงใจของพนักงานในการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการผลักดันให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น การคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถใช้เป็นวิธีในการจัดสรรจำนวนพนักงานให้ทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ (Tabassi and Baker, 2009)

ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการบุคคลที่อาจจะเพิ่มสมรรถนะขององค์กรได้ เนื่องจากการจัดการบุคคลที่มีคุณภาพมาทำงานในองค์กรจะช่วยเพิ่มผลิตภาพในงานใดๆ ที่แต่ละแผนกได้รับมอบหมาย ซึ่งมีผลโดยรวมต่อสมรรถนะขององค์กร โดยที่หนึ่งในแผนงานที่ต้องดำเนินการคือการจัดหาจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ดังนั้น การพัฒนากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อจำนวนแรงงานที่เหมาะสม ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรวางแผนกำหนดแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทุกระดับในองค์กร และยังเพิ่มสมรรถนะขององค์กรต่อไปในอนาคต อันกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ทั้ง ปัจจัยด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการบริหารช่วงเวลาทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประกอบการสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุโดยมุ่งเน้นที่ปัจจัยหลักคือจำนวนแรงงานที่เหมาะสมส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร ดังนั้น สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาสามารถจัดแผนการพัฒนาในเรื่องของด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารช่วงเวลาทำงาน แรงจูงใจการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เจ้าของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ สามารถระบุจำนวนแรงงานที่เหมาะสม และสามารถกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยสามารถนำเสนอสารสนเทศมาดำเนินการพัฒนาแบบจำลองที่ได้จากผลการวิเคราะห์โดยผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแบบจำลองจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กรสำหรับสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ว่า Optimal Workforce for Organizational Performance Model (OWOP Model)



ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรนำแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยที่สำคัญตัวอื่นเพิ่มเติม ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของจำนวนแรงงานที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร เนื่องจากยังมีอีกหลายปัจจัยที่ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น ปัจจัยด้านสังคมและประชากรศาสตร์ (Social and Demographic Factors) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา เชื้อชาติ อาชีพ และความเป็นอยู่ในครอบครัว สำหรับพนักงานในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ความรู้ทางด้านพฤติกรรมองค์กร ทั้ง พฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เป็นต้น อันจะช่วยให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมให้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม สำหรับพนักงานในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาพนักงานในสถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยมหิดล งานจัดการความรู้. (2564). *สมรรถนะหลักขององค์การ (Core Competency)*.

Retrieved March 20, 2022, from <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/definition/1963/>

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *การบริหารเวลา (Time Management)*. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย

Malikov, K., Demirbag, M., Kuvandikov, A., and Manson, S. (2021). Workforce reductions and post-merger operating performance: The role of corporate governance, *Journal of Business Research*, 122, 109-120.

Matachowski, B. and Korytkowski, P. (2016). Competence-based performance model of multi-skilled workers. *Computers & Industrial Engineering*, 91, 165-177.

McClelland, D.C.. (1973). Testing for competence rather Than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-4.

Snoo, C.D., Wezel, W.V., and Jorna, R.J. (2011). An empirical investigation of scheduling performance criteria. *Journal of Operations Management*, 29(3), 181-193.

Tabassi, A.A. and Bakar, A.H.A. (2009). Training, motivation, and performance: The case of human resource management in construction projects in Mashhad, Iran. *International Journal of Project Management*, 27(5), 471-480.

Varianou-Mikellidou, C., Boustras, G., Nicolaidou, O., Dimopoulos, C., and Mikellides, N. (2021). Measuring performance within the ageing workforce. *Safety Science*, 140, 105286.

Waters, K.P., Zuber, A., Willy, Kiriiny, R.N. Waudu, A.N., Oluoch, T., Kimani, F.M., Riley, P.L. (2013). Kenya's Health Workforce Information System: A model of impact on strategic human resources policy, planning and management. *International Journal of Medical Informatics*, 82(9), 895-902.

ปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ
สำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย

Causal Factors of Business Innovation Affecting the Business
Performance for Computer, Software, and Digital Service in Thailand

ปริษฐ์ พนมเสริฐ¹ และ ประพันธ์ ชัยกิจจุมไร²

Prist Panomsert¹ and Praphan Chaikidurajai²

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand^{1,2}

E-mail: phum_g@hotmail.com¹, praphan.ch@spu.ac.th²

Received: 2022-10-17; Revised: 2022-12-28; Accepted: 2022-12-29

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจและผลการดำเนินงานของธุรกิจ และ 2) เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติวิเคราะห์ สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ สมรรถนะทางเครือข่ายภายนอกส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ สมรรถนะทางเครือข่ายภายนอกส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ความสามารถเชิงพลวัตส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ ความสามารถเชิงพลวัตส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ และนวัตกรรมของธุรกิจส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ฉะนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจฮาร์ดแวร์ คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล สามารถมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการพัฒนาศักยภาพ มอบอำนาจ ตลอดจนมอบแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่อิสระทางความคิดและนวัตกรรม

คำสำคัญ: หลักปฏิบัติงาน, เครือข่ายภายนอก, ความสามารถเชิงพลวัต, นวัตกรรมของธุรกิจ, ผลการดำเนินงานของธุรกิจ

Abstract

This article aims to: 1) study the causal factors affecting business innovation and business performance and 2) construct a model of the causal factors of business innovation affecting business performance. This research was qualitative and quantitative. The tools used for data collection were interview forms and online questionnaires. The statistics used in the data analysis were descriptive statistics and Structure Model statistics. The results showed that working principles with participation emphasis affect business innovation, working principles with participation emphasis affects business performance through business innovation, external network performance affects business innovation, external network performance affects business performance through business innovation, active power affects business innovation, dynamic ability affects business performance through business innovation, and business innovation affects business performance. Therefore, computer hardware business operators, digital software, and services can focus on employee involvement by developing potential, empowering, and providing appropriate incentives to lead to freedom of thought and innovation.

Keywords: Working Principles, External Network, Dynamic Ability, Business Innovation, Business Performance

บทนำ

กระแสความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานทางการสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้การทำธุรกิจเป็นไปอย่างไร้ข้อจำกัดและมีต้นทุนที่ต่ำลง และส่งผลให้ธุรกิจต่าง ๆ หลีกเลียงไม่ได้ที่จะต้องรับมือกับการแข่งขันที่มาจากทุกทิศทาง ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศก็เช่นเดียวกัน ธุรกิจประเภทฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล เป็นองค์กรที่มีจุดเด่นในเรื่องความคล่องตัว ซึ่งจัดเป็นข้อได้เปรียบในการปรับตัวตามสิ่งแวดล้อมที่มีพลวัต และสะดวกในการใช้นวัตกรรมเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบในโลกการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตาม เรามักจะพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล นอกเหนือไปจากการขาดแคลนเงินทุนแล้ว ก็ยังมักจะขาดทรัพยากรมนุษย์ ขาดคนเก่งคนดีมาช่วยผลักดันให้กิจการเติบโต หากจะสนับสนุนนวัตกรรมของธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล ก็จะต้องวางรากฐานให้กลุ่มคนเก่งที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง มุ่งความสนใจออกจากบริษัทใหญ่และมาเติบโตด้วยการสร้างไอเดียธุรกิจใหม่ ๆ ไปพร้อม ๆ กันกับเจ้าของกิจการ (Zhou et al., 2019; Steinert et al., 2020) โดยผู้บริหารองค์กรทุกระดับ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และในระดับองค์กร โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจและประเมินผลด้านทักษะ ความสามารถจากผลการปฏิบัติงาน



ของบุคคลที่ปรากฏ รวมถึงการมีส่วนร่วมกันภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมไปด้วยกัน (Yenyuak, 2022) ซึ่งการที่องค์กรจะสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เป็นกำลังสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญจากการมีส่วนร่วมจากสมาชิกทุกระดับในองค์กร ต้องสร้างค่านิยมให้กับสมาชิกในองค์กรได้สอดคล้องกับบริบทการทำงาน ให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญไปพร้อมกัน ด้วยการเปิดใจรับฟังความต้องการ พร้อมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้แสวงหาแนวคิด วิธีการทำงานที่แปลกใหม่ ยอมรับในความแตกต่าง และ ความหลากหลายทางความคิดของสมาชิกในแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อที่จะขับเคลื่อนองค์กร อันถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกระดับในองค์กร ซึ่งมีองค์กรที่ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ยังไม่ยอมรับหรือสนับสนุนเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิดของสมาชิกในองค์กร ทำให้ไม่เกิดแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความล้มเหลวขององค์กรในอนาคตได้ ในที่สุด แต่ก็มีหลายองค์กรที่มีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความสามารถทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล สามารถมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการพัฒนาศักยภาพ มอบอำนาจ ตลอดจนมอบแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่อิสระทางความคิดและนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นนำเสนอผลการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีระบบมาพัฒนา และศึกษาตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมของธุรกิจและผลการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะมีความสำคัญต่อธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล รวมถึงคุณประโยชน์ด้านวิชาการ อาทิเช่น นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา ที่สามารถนำผลจากการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้ไปพัฒนาบูรณาการ และการศึกษาต่อยอดทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจและผลการดำเนินงานของธุรกิจ
2. เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครอบคลุมถึงหลักปฏิบัติงานทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก ความสามารถเชิงพลวัต นวัตกรรมของธุรกิจ และผลการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ

Gu et al. (2016) พบว่าหลักปฏิบัติงานทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการมีส่วนร่วมสูงจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาของนวัตกรรมเชิงองค์กรซึ่งจัดเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลเชิงองค์กร โดยมีต้นทุนทางสังคมเป็นตัวแปรขั้นกลาง

Li et al. (2017) พบผลจากการวิจัยโดยใช้ Ordered Probit Regression Models ที่บ่งชี้ว่าระบบปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมสูงโดยวัดจากความรู้สึกของพนักงานมีอิทธิพลต่อนวัตกรรม โดยมีตัวแปรปฏิสัมพันธ์ 3 ตัว ที่มีผลสนับสนุนเชิงบวก ได้แก่ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับหลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกัน

Rubel et al. (2017) พบจากการวิจัยเชิงประจักษ์ว่าหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วมสูง ส่งผลเชิงบวกต่อการปรับใช้เทคโนโลยีและไม่เว้นแม้ในหน่วยงานของรัฐบาล

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจผ่านนวัตกรรมของธุรกิจ

Vazquez-Bustelo and Avella (2017) พบว่า การปรับใช้หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมในบริษัทผู้ผลิตสินค้า (Manufacturing Firms) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักการทำงานเป็นทีม หลักการขยายขอบเขตงาน และหลักการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร จะส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจทั้งในเชิงผลการดำเนินงานทางการเงินและการปฏิบัติการ โดยมีขนาดและอายุของธุรกิจเป็นตัวแปรปรับ

Song et al. (2018) พบผลจากการวิจัยว่า ในบริบทของธุรกิจในประเทศจีน หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโดยมีความสามารถในการรวมความรู้เป็นตัวแปรสื่อกลางของความสัมพันธ์

Wu et al. (2003) พบความสัมพันธ์ระหว่างระบบผลการปฏิบัติงานสูง (High-Performance Work System : HPWS) และผลการดำเนินงานของบริษัทขนาดใหญ่ พบความสัมพันธ์ของระบบผลการปฏิบัติงานสูงและผลิตผลของแรงงานในบริษัทขนาดเล็กในประเทศอังกฤษ แต่ไม่พบผลเชิงบวกของระบบผลการปฏิบัติงานสูงในธุรกิจขนาดกลาง

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางเครือข่ายภายนอกส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ

Wang et al. (2018) พบการยืนยันสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญในการวิจัยเชิงปริมาณในกลุ่มธุรกิจครอบครัว จำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ในประเทศจีนว่า ต้นทุนทางสังคมจะนำไปสู่การพัฒนาของขีดความสามารถทางนวัตกรรมของธุรกิจเหล่านั้น และหากกล่าวถึงการสร้างนวัตกรรมผ่านเครือข่ายเปิดทางนวัตกรรมขององค์กร

Cheng et al. (2018) พบหลักฐานเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณในบริษัทชั้นนำ 1,000 บริษัท (TOP1000) ของประเทศไต้หวัน โดยพบว่า เครือข่ายเปิดทางนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งจัดเป็นแนวโน้มการพัฒนาทางนวัตกรรมจากเครือข่ายภายนอกองค์กร จะส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความมั่งคั่งนวัตกรรมที่ฉับพลันขององค์กรดังกล่าว



Fernández-Olmos and Ramírez-Alesón (2017) ได้วิจัยเชิงประจักษ์และพบว่าเครือข่ายความร่วมมือทางเทคโนโลยีส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อนวัตกรรมของธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศสเปน

สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถเชิงพลวัตส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ

Chiu et al. (2016) พบหลักฐานยืนยันเชิงประจักษ์จากการวิจัยเชิงปริมาณว่า การพัฒนาอย่างมีระบบของความสามารถเชิงพลวัต ของบริษัทขนาดใหญ่ นำไปสู่การพัฒนาผลงานทางนวัตกรรมที่รวดเร็ว

Williamson (2016) ได้ยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ว่ามานี้ ด้วยวิจัยเชิงคุณภาพที่อธิบายยืนยันว่าความสามารถเชิงพลวัต ขององค์กรจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม พร้อมกับได้ให้แนวทางเชิงคุณภาพในการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต และนวัตกรรมของธุรกิจไปควบคู่กัน

Dangelico et al. (2017) พบความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งของความสามารถเชิงพลวัต กล่าวคือ องค์ประกอบที่เรียกว่า ความสามารถเห็นโอกาสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาของขีดความสามารถทางผลิตภัณฑ์สีเขียว

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถเชิงพลวัตส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจผ่านนวัตกรรมของธุรกิจ

Aslam and Azhar (2018) พบว่า ความสามารถเชิงพลวัต จะช่วยให้บริษัทสามารถเปลี่ยนแปลงความสามารถในการดำเนินงาน เมื่อเกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มระยะเวลาในการแข่งขันในตลาด ดังที่การยืนยันผลของความสามารถเชิงพลวัต ที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของงานวิจัยนี้กระตุ้นให้เจ้าของธุรกิจลงทุนเพิ่มในการเสริมสร้างความสามารถเชิงพลวัต

Jantunen et al. (2018) ยังพบผลสรุปจากงานวิจัยของเขาว่า บริษัทที่มีศักยภาพในการระบุโอกาสและปรับตัวทรัพยากรของตนเองใหม่ จะสามารถสร้างโมเดลธุรกิจขึ้นใหม่และประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจรอบๆข้าง และพบหลักฐานเชิงประจักษ์ซึ่งยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถเชิงพลวัต การเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ และในส่วนของปรับปรุงโครงสร้างทรัพยากร

Girod and Whittington (2017) ได้ให้ผลการศึกษาที่สำคัญในหัวข้อของความสามารถเชิงพลวัต โดยพบว่า การค่อยๆ ปรับปรุงโครงสร้างที่ละน้อยอย่างเป็นกิจวัตรจะทำให้เกิดการยกระดับผลการดำเนินงานสูงยิ่งกว่าในสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตสูง หากเทียบกับการรีเซ็ตโครงสร้างอย่างรวดเร็ว

สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมของธุรกิจส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ

Omri (2015) ทำการวิจัยเชิงประจักษ์และพบว่าพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมภายในองค์กรส่งผลไปยังผลการดำเนินงานของวิสาหกิจเริ่มต้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีสภาพแวดล้อมเชิงพลวัตที่ผันผวนเป็นตัวแปรปรับขนาดของอิทธิพลดังกล่าว

Bao et al. (2015) ยังได้ยืนยันผลของนวัตกรรมที่มีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของบริษัทโดยมีจุดเริ่มต้นจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลการดำเนินงานสูง

Asad et al. (2018) ที่พบจากงานวิจัยเชิงปริมาณของพวกเขาว่า การมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการจะส่งผลไปยังนวัตกรรมขององค์กร และท้ายที่สุดนวัตกรรมขององค์กร จะส่งผลไปยังผลการดำเนินงานของ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีระบบ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ปัจจัยนำออก (4) ผลย้อนกลับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

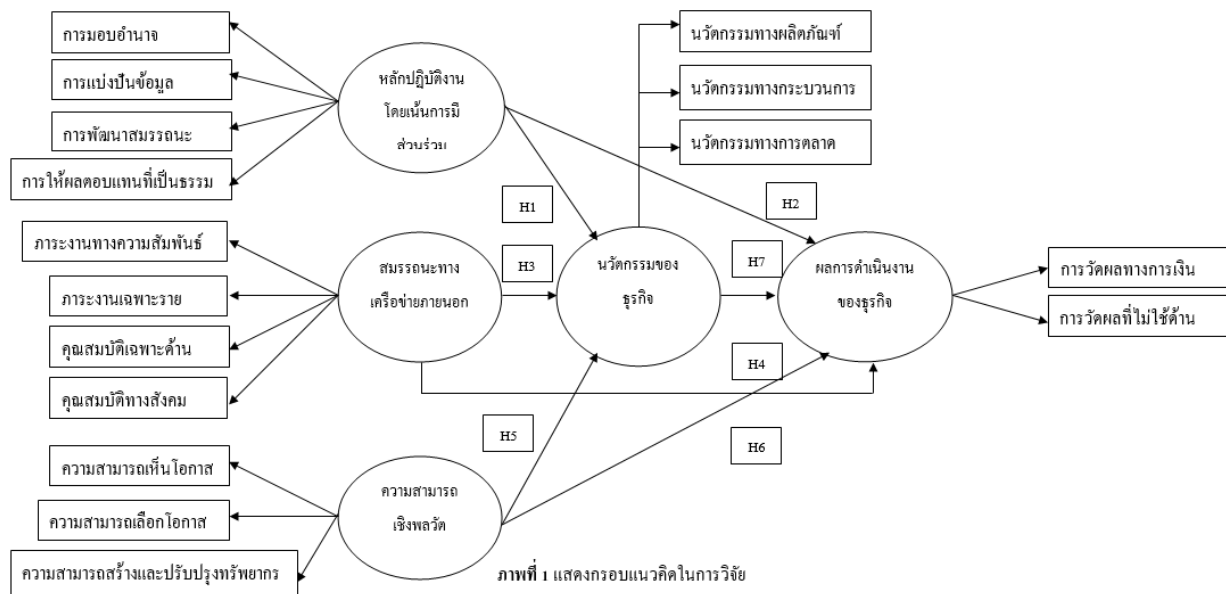
(1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมส่งผล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมอบอำนาจ (Empowerment), 2) การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (Information Sharing), 3) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development), และ 4) การให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Rewarding); สมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาระงานทางความสัมพันธ์แบบเชื่อมโยง (Cross-Relational Task), 2) ภาระงานเฉพาะรายความสัมพันธ์ (Relation-Specific Task), 3) คุณสมบัติเฉพาะด้าน (Specialist Qualification), และ 4) คุณสมบัติทางสังคม (Social Qualification); ความสามารถเชิงพลวัต ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถเห็นโอกาส (Sensing), 2) ความสามารถเลือกโอกาส (Seizing), และ 3) ความสามารถสร้างและปรับปรุงทรัพยากร (Reconfiguring)

(2) กระบวนการ (Process) หมายถึง นวัตกรรมของธุรกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) นวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ (Product Innovation), 2) นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation), และ 3) นวัตกรรมทางการตลาด (Market Innovation)

(3) ปัจจัยนำออก (Output) หมายถึง ผลการดำเนินงานของธุรกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) การวัดผลทางการเงิน (Financial Performance) และ 2) การวัดผลที่ไม่ใช่ด้านการเงิน (Non-Financial Performance)

(4) ผลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ผลการดำเนินงานของธุรกิจที่มีผลลัพธ์ย้อนกลับไปยังหลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม, สมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก, และความสามารถเชิงพลวัต

องค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันขาดสิ่งใดไม่ได้การเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งจะต้องมีผลต่อองค์ประกอบอื่นข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดขององค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลให้องค์ประกอบอื่นบกพร่องไปด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล โดยแบ่งประเภทธุรกิจอุตสาหกรรมหลัก ดังนี้ 1) อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ (Software), 2) อุตสาหกรรมฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์อัจฉริยะ (Hardware and Smart Devices) และ 3) อุตสาหกรรมบริการด้านดิจิทัล (Digital Services) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จากผู้ประกอบการธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2565 ถึงพฤษภาคม 2565 จากกลุ่ม ประชากร คือ ผู้ประกอบธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัล จำนวน 12,861 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ ธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัล จำนวน 388 คน ตามการคำนวณกรณีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling) โดยจากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) จำนวน 5 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จำนวน 16 ตัวแปร เนื่องด้วยนักสถิติแนะนำว่าในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดตั้งแต่ 15 ถึง 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair, et al., 2006) จึงจะถือว่าเป็นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรพหุ ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอควรมีจำนวนตั้งแต่ $15 \times 16 = 240$ ถึง $20 \times 16 = 320$

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะทั่วไปขององค์กร; ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับหลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถเชิงพลวัต ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับนวัตกรรมของธุรกิจ ตอนที่ 6 ข้อคำถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย ได้เท่ากับ 0.9628 เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของ

นวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย

ผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ผลการวิจัย
หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม (WPE)	มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อนวัตกรรมของธุรกิจ (BIV) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.39 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม (WPE)	มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ (BPF) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.34 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
สมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก (ENP)	มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อนวัตกรรมของธุรกิจ (BIV) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.39 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
สมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก (ENP)	มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ (BPF) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ความสามารถเชิงพลวัต (DMA)	มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อนวัตกรรมของธุรกิจ (BIV) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.16 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ความสามารถเชิงพลวัต (DMA)	มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ (BPF) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.22 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
นวัตกรรมของธุรกิจ (BIV)	มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ (BPF) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.23 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม (WPE) และสมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก (ENP)	มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ (BPF) โดยผ่านนวัตกรรมของธุรกิจ (BIV) มีโดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.09 และ 0.09 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสามารถเชิงพลวัต (DMA) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ (BPF) โดยผ่านนวัตกรรมของธุรกิจ (BIV) มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.04 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่ไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาแบบจำลองที่ได้จากผลการวิเคราะห์เชิงสำรวจและการสังเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแบบจำลองนวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ

สำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย ว่า Business Innovation for Business Performance Model (BIBP Model)



ภาพที่ 2 แสดงแบบจำลอง Business Innovation for Business Performance

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านหลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม ด้านสมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก และ ด้านความสามารถเชิงพลวัตส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย ทั้งนี้จากกล่าวได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน หรือระดับองค์การจะเกิดขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศ จากการทำงาน จากประสบการณ์ทำงาน จากการเรียนรู้ระหว่างกันอย่างมีส่วนร่วม เพื่อช่วยกันคิดสร้างสรรค์แนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภายนอก จะทำให้เกิดการเปิดวิสัยทัศน์ได้รับทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ในภาพรวม ภาพกว้าง (Big Picture) มากยิ่งขึ้น อีกทั้งความพยายามในการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีอิสระ ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อให้องค์การได้เกิดนวัตกรรมในการทำงานที่จะช่วยทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย กล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วม ด้านสมรรถนะทางเครือข่ายภายนอก และ ด้านความสามารถเชิงพลวัต จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทยในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Jiang and Liu (2015) ที่ศึกษาพบว่าหลักปฏิบัติงานทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการมีส่วนร่วมสูงจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาของนวัตกรรมเชิงองค์กร จัดเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลเชิงองค์กร และยังสอดคล้องกับ Rubel et al. (2017) พบจากการวิจัยเชิงประจักษ์ว่าหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมีส่วนร่วมสูง ส่งผลเชิงบวกต่อการปรับใช้เทคโนโลยี และ Li et al. (2018) ได้เสนอว่าระบบปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมสูงโดยวัดจากความรู้สึกรักของพนักงานมีอิทธิพลต่อนวัตกรรม โดยมีตัวแปรที่มีผลสนับสนุนเชิงบวก ได้แก่ ประสบการณ์เกี่ยวกับหลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น ส่วน Cheng et al. (2016) และ Fernández-Olmos and Ramírez-Alesón (2017) ได้เสนอความสำคัญของเครือข่ายที่สอดคล้องกันคือ พบว่า เครือข่ายเปิดทางนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งจัดเป็นแนวโน้มการพัฒนานวัตกรรมจากเครือข่ายภายนอกองค์กร จะส่งผลดีต่อความมีนวัตกรรมขององค์กรและเครือข่ายความร่วมมือทางเทคโนโลยียังส่งผลดีต่อนวัตกรรมของธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อีกด้วย นอกจากนี้ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านหลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านความสามารถเชิงพลวัตยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจผ่านนวัตกรรมของธุรกิจ มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Vazquez-Bustelo and Avella (2017) ที่พบว่า การปรับใช้หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการทำงานเป็นทีม หลักการขยายขอบเขตงาน และหลักการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจทั้งในเชิงผลการดำเนินงานทางการเงินและการปฏิบัติการนั้นหมายถึงองค์การจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Wu et al. (2015) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างระบบผลการปฏิบัติงานสูง กับผลการดำเนินงานของบริษัทขนาดใหญ่ มีความสัมพันธ์ของระบบผลการปฏิบัติงานสูงและผลิตผลของแรงงานในบริษัทขนาดเล็ก และ Song et al. (2018) พบว่า ในบริบทของธุรกิจในประเทศจีน หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมมี

ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรโดยมีปัจจัยด้านความสามารถในการรวมความรู้เป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ดังกล่าว

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้รูปแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมของธุรกิจส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจซึ่งเป็นรูปแบบจำลองที่นำเสนอหลักการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย จากการอภิปรายดังกล่าวข้างต้น และเมื่อพิจารณาในภาพรวมทำให้ได้แนวทางสำคัญที่ช่วยให้ผู้ประกอบการธุรกิจได้มุ่งเน้นเสริมสร้างพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Omri (2015), Bao et al. (2015) และ Asad et al. (2018) ที่ได้ข้อสรุปสัมพันธ์กันคือ พฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมภายในองค์กรส่งผลไปยังผลการดำเนินงานขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมเชิงพลวัตที่ผันผวนจะมีผลต่อนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัท โดยผู้ประกอบการควรเริ่มต้นจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลการดำเนินงานสูงให้ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมพฤติกรรมด้านนวัตกรรมตั้งแต่ในระดับบุคคล จนส่งผลไปยังนวัตกรรมขององค์กร อันก่อให้เกิดนวัตกรรมในระดับองค์กร จะส่งผลไปยังผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจตามเป้าหมายต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผลการวิจัยจะได้ข้อค้นพบทางวิชาการเกี่ยวกับการอธิบายถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย โดยผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมของธุรกิจส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งสามารถที่จะนำไปพัฒนา และต่อยอดในเชิงวิชาการเพื่อศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการในด้านอื่น ๆ ต่อไป รวมถึงจากผลการวิจัย ผลวิจัยทำให้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล สามารถมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการพัฒนาศักยภาพ มอบอำนาจ ตลอดจนมอบแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่อิสระทางความคิดและนวัตกรรม

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ คือ กระแสความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานทางการสื่อสารที่รวดเร็วทำให้การทำธุรกิจเป็นไปอย่างไร้ข้อจำกัดและมีต้นทุนที่ต่ำลง ธุรกิจประเภทฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัล เป็นองค์กรที่สามารถใช้หลักการปฏิบัติเชิงร่วมมือจากองค์กรพันธมิตร เครือข่าย และธุรกิจคู่ค้า เพื่อรับและพัฒนาความรู้ที่ได้จากความร่วมมือเหล่านั้นให้กลายเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านนวัตกรรมของธุรกิจ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิเคราะห์สรุปว่า หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ หลักปฏิบัติงานโดยเน้นการมี

ส่วนร่วมส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ความสามารถเชิงพลวัตส่งผลต่อนวัตกรรมของธุรกิจ ความสามารถเชิงพลวัตส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ และนวัตกรรมของธุรกิจส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ สำหรับประโยชน์ทางด้านวิชาชีพ ผู้ประกอบการธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัลสามารถมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการพัฒนาศักยภาพ มอบอำนาจ ตลอดจนมอบแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่อิสระทางความคิดและนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1) ควรนำแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจจากผู้ประกอบการธุรกิจฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และบริการด้านดิจิทัลเพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยที่สำคัญตัวอื่นเพิ่มเติม ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของนวัตกรรมของธุรกิจที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจสำหรับฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และบริการด้านดิจิทัลในประเทศไทย เนื่องจากยังมีอีกหลายปัจจัยที่ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น การสนับสนุนองค์กร (Organizational Supportiveness) และ บรรยากาศของทีม (Team Climate) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- Asad, M., Shabbir, M., Salman, R., Haider, S., & Ahmad, I. (2018). Do entrepreneurial orientation and size of enterprise influence the performance of micro and small enterprises? A study on mediating role of innovation. *Management Science Letters*, 8(10), 1015–1026.
- Aslam, H., & Azhar, T. M. (2018). Dynamic Capabilities and Performance: A Supply Chain Perspective. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 12(1), 198–213.
- Bao, H., Lu, K., & Zhu, J. (2015). High-performance human resource management and firm performance: The mediating role of innovation in China. *Industrial Management & Data Systems*, 115(2), 353–382.
- Cheng, C. C. J., & Sheu, C. (2018). Enhancing radical innovation: The interplays of open innovation activities, firm capabilities, and environmental dynamism. *Asian Journal of Technology Innovation*, 26(3), 369–397.
- Chiu, W.-H., Chi, H.-R., Chang, Y.-C., & Chen, M.-H. (2016). Dynamic capabilities and radical innovation performance in established firms: A structural model. *Technology Analysis & Strategic Management*, 28(8), 965–978.

- Dangelico, R. M., Pujari, D., & Pontrandolfo, P. (2017). Green Product Innovation in Manufacturing Firms: A Sustainability-Oriented Dynamic Capability Perspective. *Business Strategy & the Environment (John Wiley & Sons, Inc)*, 26(4), 490–506.
- Fernández-Olmos, M., & Ramírez-Alesón, M. (2017). How internal and external factors influence the dynamics of SME technology collaboration networks over time. *Technovation*, 64–65, 16–27.
- Girod, S. J. G., & Whittington, R. (2017). Reconfiguration, restructuring and firm performance: Dynamic capabilities and environmental dynamism. *Strategic Management Journal*, 38(5), 1121–1133.
- Gu, Q., Jiang, W., & Wang, Greg. G. (2016). Effects of external and internal sources on innovation performance in Chinese high-tech SMEs: A resource-based perspective. *Journal of Engineering and Technology Management*, 40, 76–86.
- Jantunen, A., Tarkiainen, A., Chari, S., & Oghazi, P. (2018). Dynamic capabilities, operational changes, and performance outcomes in the media industry. *Journal of Business Research*, 89, 251–257.
- Li, J. yi, Cao, J. xia, & Liu, Y. qin. (2017). A Study on the Effects of Dual Network Embeddedness on Organizational Learning and Internationalization Performance. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8), 5519–5529.
- Omri, W. (2015). Innovative behavior and venture performance of SMEs: The moderating effect of environmental dynamism. *European Journal of Innovation Management*, 18(2), 195–217.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., Rimi, N. N., & Yusoff, Y. M. (2017). Adapting technology: effect of high-involvement HRM and organisational trust. *Behaviour & Information Technology*, 36(3), 281–293.
- Song, W., Yu, H., & Qu, Q. (2018). High involvement work systems and organizational performance: the role of knowledge combination capability and interaction orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(7), 1–25.
- Steinert, C., Landau, C., & Uhlenbruck, N. T. (2020). Causation, Effectuation, and Innovation Performance: The Mediating Role of Absorptive Capacity. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 14963.
- Vazquez-Bustelo, D., & Avella, L. (2017). The effectiveness of high-involvement work practices in manufacturing firms: Does context matter?. *Journal of Management & Organization*, 25(2), 1–28.

- Wang, L., Li, J., & Huang, S. (2018). The asymmetric effects of local and global network ties on firms' innovation performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(3), 377–389.
- Williamson, P. J. (2016). Building and Leveraging Dynamic Capabilities: Insights from Accelerated Innovation in China. *Global Strategy Journal*, 6(3), 197–210.
- Wu, F., Mahajan, V., & Balasubramanian, S. (2003). An Analysis of E-Business Adoption and its Impact on Business Performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31(4), 425–447.
- Yenyuak, C. (2022). Organizational Creativity Management Affecting the Innovative Model in the Real Estate Business. *Business Review Journal*, 14(1), 448-459.
- Zhou, S. S., Zhou, A. J., Feng, J., & Jiang, S. (2019). Dynamic capabilities and organizational performance: The mediating role of innovation. *Journal of Management & Organization*, 25(5), 731–747.

บริบทการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติโรงเรียนมาตรฐานสากล กรณี สถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่สำนักงานการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

Context of Operation to World-Class Standard School for under the
Office of Secondary Education Service Area

อภิรมณ อุไรรัตน์

Apiramon Ourairat

มหาวิทยาลัยรังสิต

Rangsit University, Thailand

E-mail: apiramon@sbs.ac.th

Received: 2022-12-22; Revised: 2022-12-28; Accepted: 2022-12-29

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาบริบทการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและ 2) เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis ตามองค์ประกอบที่กำหนดตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อประกอบการนำเสนอข้อค้นพบจากการวิจัยโดยวิธีการพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า 1) บริบทการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลในด้านการรับรู้ และ เข้าใจแนวปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามหลักการที่ได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความรู้ ความเข้าใจในแนวปฏิบัติได้ชัดเจนถึงเป้าหมาย และ 2) แนวทาง และผลลัพธ์ที่ต้องการจากการปฏิบัติตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านทรัพยากรที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตาม ควรต้องพัฒนาศักยภาพของผู้สอนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยระบบคุณภาพ และส่งเสริมให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ สอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21 ในทุกด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีศักยภาพบรรลุวัตถุประสงค์สำคัญตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: บริบทการดำเนินงาน, โรงเรียนมาตรฐานสากล, มัธยมศึกษา

Abstract

The purpose of this study was: 1) to study the context of the potential operation of World-Class Standard School for under the office of Secondary Education Service Area and 2) to propose the operational guidelines of operation to World-Class Standard School for under the office of Secondary Education Service Area. The research employs qualitative research methodology involving the compilation of documents and in-depth interviews with key informants. Analyzed by SWOT Analysis technique according to the specified components according to the research objectives and presentation of research findings by descriptive.

The findings are that 1) the operating context of potential operation to World-Class Standard School in terms of recognition and understanding of the guidelines found that administrators and those involved in operating according to the principles set forth in the World-Class Standard School; knowledge, clear understanding of the guidelines, goals, guidelines and 2) desired outcomes from the implementation of World-Class Standard School. In terms of resources that support the operation effective and appropriate. However, the potential of teachers should be developed to increase and continuously. To be competent expertise in designing and organizing teaching and learning activities with a quality system and promote desirable characteristics in the 21st century in all aspects will result in the development of learners to be capable of achieving important objectives of World-Class Standard School.

Keywords: Context of Operation, Word-Class Standard School, Secondary Education

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพในด้านการศึกษามาโดยตลอด จะเห็นได้จากแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานระดับกรมก็มีแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษารองรับเพื่อพัฒนาผู้เรียน และกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ แต่ยังได้รับการ วิพากษ์วิจารณ์ว่ายังไม่มีคุณภาพ และไม่ได้มาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของสังคม โดย วิทยากร เชียงกุล (2559) ได้นำเสนอประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาไทยที่มุ่งผลิตคนที่มีความรู้ทักษะจำนวนหนึ่งไปทำงาน ในโรงงานและหน่วยธุรกิจในระบบเศรษฐกิจ ทุนนิยมอุตสาหกรรมแบบศตวรรษที่ผ่านมาเป็นเรื่องล้าสมัย เพราะโลกได้เปลี่ยนแปลง ไปอย่างมาก และคงเปลี่ยนอยู่เรื่อย ๆ ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการ บริหาร จัดการทางเศรษฐกิจและสังคม โลกเศรษฐกิจสมัยศตวรรษที่ 21 เน้นการใช้แรงงานที่มี ความรู้ทักษะ



แนวคิดวิเคราะห์เป็น มีจินตนาการ และเรียนรู้อะไรใหม่ๆ ได้ดีปรับตัว ได้เก่ง แก้ปัญหาได้เก่ง การจัดการศึกษา จึงต้องเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ เพื่อพัฒนา พลเมืองที่ฉลาด รับผิดชอบ คติวิเคราะห์สังเคราะห์ประยุกต์ใช้ เป็น มีความสามารถในการทำงาน แก้ไขปัญหา และแข่งขันทางเศรษฐกิจได้มากขึ้น ประเทศที่ไม่สามารถ ปฏิรูป การจัดการศึกษาของตนให้ก้าวตามทันได้จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังตกต่ำลง ประชากรจะ ตกงานเพิ่มขึ้น ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาในเชิงโครงสร้างทั้งระบบ อย่างเข้าใจสภาพปัญหา เป้าหมาย แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม เห็นการณ์ไกลเพื่อประโยชน์คนส่วนใหญ่ จากข้อมูลอาจสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการศึกษาไม่เป็นที่พอใจของประชาชนไม่ได้มุ่งเน้นการศึกษาให้ได้ มาตรฐานทั้งขาดการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้คุณภาพของนักเรียนไทยเมื่อ เปรียบเทียบกับนานาชาติในการแข่งขันบนเวทีโลกไม่เป็นที่น่าพอใจ ประกอบกับการเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารของโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ มีการเคลื่อนไหว ทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร เศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและการเมือง ทำให้ระบบการศึกษาของประเทศไทยมีการ ปฏิรูปปรับตัวตามไปด้วยเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคม

การจัดการศึกษาภายใต้นโยบายการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการเมืองอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาไทย อีกทั้งปัจจัย ด้านวัฒนธรรมที่ขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คนไทยส่วนใหญ่ยังสนใจความบันเทิงมากกว่าการแสวงหา ความรู้ จึงเป็นอุปสรรคอันสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2560) ปัจจุบันสังคมเริ่มตระหนักถึงปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทยยังไม่ถึงมาตรฐานที่ควรจะเป็น ทุกภาคส่วนควรตระหนัก และหาวิธีแก้ปัญหา จึงทำให้กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส.พ.ฐ.) ได้มีการขับเคลื่อนเพื่อแก้ปัญหาการศึกษาอย่างเต็มที่ โดยได้กำหนดนโยบาย ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับไปดำเนินการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป โดยนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นนโยบายด้านการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีการจัดคุณภาพการศึกษาในเชิงบูรณาการและให้ความสำคัญ ต่อการศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความยั่งยืนในบุคคลที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในปัจจุบัน (Kilmer, 1999) โดยมีความมุ่งหวังที่สำคัญคือ นักเรียนจะมีศักยภาพเป็นพลโลก ในประเทศไทย ได้มีการเริ่มดำเนินการมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ทั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก เป็นเลิศ วิชาการ สื่อสาร 2 ภาษาล้ำหน้าทางความคิดผลิตงานอย่าง สร้างสรรค์ ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก พร้อมทั้งยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยกำหนดรายวิชาเพิ่มเติมที่มีความ เป็นสากลในหลักสูตร และยกระดับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ซึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจและมีความพร้อมในทรัพยากรสนับสนุนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลได้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

การศึกษารั้วนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาบริบทในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียน มาตรฐานสากลในระดับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ในระดับที่ 1 คือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ระดับโรงเรียน เพื่อทราบถึงสภาพแวดล้อม หรือบริบทปัจจุบันในการ

ดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากล และวิเคราะห์ผลนำเสนอเป็นแนวทางปฏิบัติตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลให้กับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาบริบทการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- 2) เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

การดำเนินนโยบายด้านการศึกษา เพื่อมุ่งหวังยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยให้เทียบเท่ากับอารยประเทศ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ถือเป็นภารกิจสำคัญในระดับประเทศ สังคม ชุมชน รวมถึงสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนทั้งระบบ ภายหลังจากดำเนินการโรงเรียนมาตรฐานสากลมาได้ระยะหนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้พิจารณาทบทวนประเด็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล และได้พยายามพัฒนาปรับปรุงแนวปฏิบัติสำหรับให้สถานศึกษาใช้ในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเริ่มต้นใช้ในปีการศึกษา 2555 ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

โรงเรียนมาตรฐานสากล : หมายถึง โรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับเดียวกับมาตรฐาน สากลหรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพเยาวชนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 ตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ทั้ง 4 ด้าน คือ Learning to know, Learning to do, Learning to live together and Learning to be (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) โดยสถานศึกษาจะต้องมีบริบทที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากล โดย เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2548) ได้ให้ความหมายของ บริบท (Context) หมายถึง สภาพการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อกิจกรรม และบุคลากรขององค์กรนั้นๆ โดยตรงทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ กล่าวได้ว่าบริบทของสถานศึกษา หมายถึงสภาพการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม ทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม รวมถึงลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาบริบทของสถานศึกษา คือ กระบวนการศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เข้าถึงตั้งแต่อดีตผ่านมาถึงปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุผลได้อย่างราบรื่นสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เหมาะสม



ความสำเร็จขั้นสุดท้ายของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ คุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนที่ได้รับการประเมินว่ามีหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม แต่การประเมินคุณภาพของผู้เรียนยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ก็ไม่ถือว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จในการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลจะพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่แต่ละโรงเรียนกำหนดและทำความเข้าใจกับโครงการเป็นสำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพ ถือเป็นความสำเร็จ ในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเชื่อว่า ถ้าโรงเรียนมีหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และมีระบบการบริหารจัดการ โรงเรียนที่ดี ก็จะช่วยให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นลำดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

กำหนดสถานศึกษาเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาอย่างเจาะจง จากสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยศึกษาเฉพาะบริบทของสถานศึกษาในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านปัจจัยนำเข้า เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาที่ดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้หลักการ SWOT Analysis เป็นแนวคิดสำคัญในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น ข้อสังเกต โอกาส และ อุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นระยะเวลามากกว่า 1 ปี โดยวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล และการทบทวนวรรณกรรม จากเอกสาร วิชาการ ตำรา หนังสือ และแหล่งค้นคว้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจาก สำนักงานจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิต และได้รับอนุมัติก่อนการดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว อีกทั้งการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการอย่างระมัดระวังและเป็นไปตามมาตรฐานด้านสาธารณสุขจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19

ผลการวิจัย

บริบทของการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากล

ผลการศึกษาบริบทการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากล จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลบริบทด้านสภาพแวดล้อม ปัญหาและข้อจำกัดทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในของ

สถานศึกษาและปัจจัย สภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis ผลการศึกษาบริบทของสถานศึกษาในการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ดังต่อไปนี้

จุดเด่น

1. สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่เป็นอิสระทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ
2. สถานศึกษามีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากลได้อย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างเต็มที่
4. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความพร้อมและความเหมาะสมด้านทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากล

ข้อสังเกต

1. สถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายในระดับสากล หรือ ต่างประเทศเพิ่มเติมจากเดิม เพื่อขยายเครือข่าย อันจะนำมาสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้กว้างขวางมากขึ้น
2. ภาระงานการปฏิบัติหน้าที่ที่นอกเหนือจากงานสอนซึ่งเป็นงานหลักอาจยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางการดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างเต็มที่
3. ความต้องการด้านทรัพยากรเพื่อช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากลบางครั้งอาจต้องใช้ระยะเวลาเพื่อสรรหาให้สอดคล้องกับความต้องการได้อย่างเพียงพอ เหมาะสม

โอกาส

1. นโยบายด้านการศึกษาของประเทศที่มียกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดงบประมาณทางการศึกษาจำนวนมากเพื่อตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาให้
2. หน่วยงานส่วนกลางมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในแนวทางดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. มีหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม ที่มีความพร้อมให้การสนับสนุนทางการศึกษาจำนวนมาก

อุปสรรค

1. บุคลากรทางการศึกษาบางส่วนที่มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานตามโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ยังไม่ชัดเจน
2. ข้อจำกัดของผู้เรียนเกี่ยวกับความพร้อมในการศึกษาตามแนวทาง/เป้าหมายโรงเรียนมาตรฐานสากล

การศึกษาริบทการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากลให้กับสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมายตามแนวปฏิบัติ และช่วยเสริมสร้าง



ศักยภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีศักยภาพในระดับสากล สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรสร้างการมีส่วนร่วม และ อาจดำเนินการแบ่งปันแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งองค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ และ ให้ผู้สอนและผู้เรียนได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผลการศึกษาริบทที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ทำให้ทราบถึงบริบทที่เป็นจุดแข็งของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล แต่อย่างไรก็ตาม แนวทางสำคัญในการดำเนินการสถานศึกษาต้องตระหนักถึงข้อสังเกตที่อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยผลการศึกษาที่ปรากฏ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาที่สำคัญคือ ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อช่วยยกระดับความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติโรงเรียนมาตรฐานสากล ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน วางแผนการจัดการทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและมีความสุข อันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่ออกแบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างมีความสุขไปด้วย และด้านทรัพยากร สถานศึกษาอาจวางแผนระยะยาวเพื่อช่วยลดข้อจำกัดในด้านทรัพยากรทั้งด้านจำนวน ปริมาณ ความพร้อม ให้สอดคล้องกับการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล และ สอดคล้องกับรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้ออกแบบมาให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสถานศึกษา

อภิปรายผล

การศึกษาริบทครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ข้อ คือ 1) บริบทของสถานศึกษาที่มีการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 2) แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากการวิเคราะห์ บริบทของสถานศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยนำเข้าที่ช่วยสนับสนุนการแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน ที่ยังมีข้อจำกัดในความพร้อมด้านทรัพยากร อุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินการ รวมถึงระบบเทคโนโลยีที่จำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอน และ สนับสนุนการค้นคว้าข้อมูลได้อย่างต่อเนื่องไร้ขอบเขต อีกทั้งจำนวนทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลที่บางแห่งยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน จึงอาจส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า เป็นผลอันเนื่องมาจากบริบทของสถานศึกษาที่ยังมีความแตกต่างกัน บางแห่งมีความพร้อม บางแห่งยังไม่พร้อมในทรัพยากรช่วยสนับสนุนการดำเนินการ ซึ่งสถานศึกษาที่มีความพร้อมกว่าจะสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกานต์มณี บุญศรีธา (2559) ที่ได้ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตาม

หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัฒนา โดยผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมของสถานศึกษามีผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การแลกเปลี่ยนหรือการแบ่งปันทรัพยากรเป็นแนวทางสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้อย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์เยาวชนหรือผู้เรียนที่มีคุณภาพ ที่จะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคม ชุมชนและประเทศชาติต่อไป อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ (Public Interest) ซึ่งถือว่าเป็นการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษาอันเป็นผลพวงมาจากแบ่งปันทรัพยากรในการดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อให้สถานศึกษาได้สามารถเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน (Access and Benefit Sharing) สอดคล้องกับการศึกษาของชาญวิทย์ ชัยกันต์ (2561) ที่เสนอว่าแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์เป็นแนวคิดที่อธิบายให้เห็นถึงการรักษาประโยชน์สาธารณะโดยคุ้มครองประชาชนให้ได้รับความเสมอภาคและมีส่วนร่วม โดยผู้เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบอาจกำหนดรูปแบบและลักษณะของการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เหมาะสม และอาศัยสิทธิของบุคคลเป็นหลักในการดำเนินการ ซึ่งอาจจะเป็นแนวทางสำคัญ สำหรับการแบ่งปันทรัพยากรอันจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลให้กับสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ส่วนปัจจัยนำเข้า (Input) โดยเฉพาะด้านครูผู้สอน ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากลให้บรรลุเป้าหมายสำคัญคือ ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีศักยภาพเป็นพลเมืองในสังคมโลกอย่างมีคุณภาพ ในอนาคต สอดคล้องกับการศึกษาของวิรวรรณ มีมัน (2558) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานมีปัจจัยสำคัญจากผู้นำองค์กรหรือผู้นำสถานศึกษาเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล มีการจัดอบรมความรู้ด้านต่างๆ ให้แก่ครูให้เป็นสากล ภายใต้อำนาจการบริหารจัดการด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ และยังพบต่อไปว่าผู้เรียนมีความเป็นพลโลก มีทักษะชีวิต และมีทักษะในการสื่อสาร มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตระหนักในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างชัดเจน ถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตาม จากรายงานของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (2557) ที่เคยนำเสนอผลสำรวจความเห็นของครูผู้สอน พบว่า ปัญหาสำคัญของครูในการเรียนการสอนคือ ภาระงานที่มีจำนวนมากเพิ่มเติมนอกเหนือจากภาระการสอน จำนวนครูไม่เพียงพอ การสอนที่ไม่ตรงวุฒิการศึกษา ขาดทักษะด้านไอที ครูสอนหนักอีกทั้งนักเรียนต้องเรียนมากขึ้น ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้น นโยบายการศึกษานັเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการที่อาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้เกิดการบั่นทอนคุณภาพของผู้เรียนจากการกำหนดแนวทางการประเมินผลและตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษา ที่เน้นการวัดผลจากคะแนนสอบเป็นสำคัญ มุ่งเน้นแต่คนเรียนเก่งจนอาจจะเลยศักยภาพสำคัญอื่นของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนมีบทบาทเป็นสถานที่แห่งการแข่งขันของนักเรียนมากกว่าพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ระบบการศึกษาที่เน้นการท่องจำมากกว่าการค้นพบตัวเอง จากประเด็นสำคัญทั้งหมดนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นอุปสรรคในเชิงระบบการศึกษา ที่หากการจัดการศึกษายังไม่เน้นให้



ความสำคัญกับการศึกษาถึงบริบทหรือสภาพแวดล้อมในพื้นที่ของสถานศึกษา อาจส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านการศึกษาด้านนโยบายประเทศที่กำหนด ดังนั้นแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน ที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาและวิเคราะห์บริบท หรือสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการจัดการศึกษาให้่องแท้ ชัดเจน จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้ในทุกรูปแบบอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาบริบทการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วม และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องควรมีการบูรณาการการดำเนินงาน สร้างเครือข่ายโรงเรียนมาตรฐานสากลที่เข้มแข็ง ร่วมขับเคลื่อนด้วยการปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างมีส่วนร่วม และมีการประเมินติดตามผลการดำเนินงานจากการใช้ทรัพยากร หรือ จากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถานศึกษาในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นคุณภาพการดำเนินงานตามเป้าหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นสำคัญ

2. กระบวนการดำเนินการตามแนวปฏิบัติโรงเรียนมาตรฐานสากลของสถานศึกษาแต่ละแห่ง อาจมีบริบทสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินการตามโรงเรียนมาตรฐานสากลแตกต่างกัน บางแห่งอาจมีข้อจำกัดสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน จึงควรใช้ศักยภาพของสถานศึกษาหรือหน่วยงานสนับสนุนที่ช่วยลดข้อจำกัด และช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแนวปฏิบัติโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นด้านกระบวนการการดำเนินการตามแนวปฏิบัติโรงเรียนมาตรฐานสากล และ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานนั้น โดยศึกษาเพิ่มเติมจากกลุ่มผู้เรียน และกลุ่มผู้ปกครอง ของนักเรียน เพื่อให้ได้ทราบถึงสารสนเทศในทุกมิติ อันจะทำให้นำมาประกอบการวางแผนการดำเนินงานตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณค่า สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเท่าทัน และเข้มแข็ง จากศักยภาพทางการแข่งขันของบุคลากรในประเทศที่ทำให้ประเทศมีความเข้มแข็ง เติบโตอย่างมั่นคงอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล* ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล* ปรับปรุง พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- กานต์มณี บุญศรัทธา. (2559). ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2560). แนวโน้มการศึกษาไทยในครึ่งทศวรรษหน้า. ค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2565, จาก <http://blog.eduzones.com>.
- ชาญวิทย์ ชัยกันย์. (2561). แนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ (Benefit Sharing) กับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายสหรัฐอเมริกา. วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 11(2), 7-31.
- วิทยากร เชียงกูร. (2559). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558: จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วีรวรรณ มีมัน (2558). ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล (วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ เยาวชน.
- Kilmer, V. (1999). *The essence of total quality management*. New York: Prentice hall.
- Yenyuak, C. (2015). Emotional Quotient of Management Major Students, Faculty of Business Administration, Rangsit University. *Journal of Business Administration the Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 4(2), 89-98.

Udon Thani's Potential to be Thailand's Domestic Top Destination in New Normal Era

Worakrit Chuenjit¹, Thanadol Armartpon² and Teerarat Amnartcharoen³

Suan Sunandha Rajabhat University, Udon Thani Education Center, Thailand^{1,2,3}

E-mail: Worakrit1595@gmail.com¹

Received: 2022-11-14; Revised: 2022-12-28; Accepted: 2022-12-29

Abstract

The academic article's objectives were to narrate Udon Thani's tourism strengths as well as identify the possible tourism ability, and describe tourism trends during the Covid-19's prevention; and notify reasons why Udon Thani has potential to be a main destination after Covid-19. This article studies information from books, articles, websites, information about Udon Thani province and tourism statistics, by compiling analysed content and summarize the essence.

The study found that: Udon Thani contains diverse tourism attractions, namely, Naga, its unique cultures, fascinating natural destinations, and well-prepared facilities. The New Normal tourism must focus on domestic tourism, it could be a crucial opportunity for the province. In addition, some technology must be added to accord to New Normal context.

Keywords: New Normal, Udon Thani Tourism, New Trend of Tourism

Introduction

Global tourism was affected during the Covid-19's lockdown, yet tourists' desires were to travel. Domestic tourism was popular and multiple hidden attractions were explored or realized because of safety. Tourists could not avoid this condition, or it was the most convenient choice. In a wrap, traveling to a nearby place was the best decision with the opportunity to discover fabulous things.

Udon Thani province, or Udon as its local name, is a high tourism potential city because it has plenty of resources, namely, world-class natural destinations, famous archaeological sites, the biggest native textiles' community in Isan, Kam Chanod: one of the most important places regarding Naga's belief and story-telling. Thailand's Buddhist temples' the 3rd highest amount, several indispensable Dhammayutika Nikaya monks has been originated, lived, and related to the city. Chronically, Udon Thani had been the frontier since Franco-Siamese War

in 1893 as well as being the US head quarter's location in the Vietnam War. And nowadays, it has been a business, transportation, and a conference center in the northeastern region (Udon Thani Province, 2019). Significantly, it currently is internationally a transportation hub with the most crowded provincial airport (Prachachat, 2019).

Provincial Airports	The Number of Tourists	Flights
1) Udon Thani International Airport	2,374,436	17,058
2) Krabi International Airport	2,278,575	15,706
3) Khon Kaen International Airport	1,782,391	13,349
4) Ubon Ratchathani Airport	1,692,462	11,372
5) Surat Thani Airport	1,646,427	10,846
6) Nakhon Si Thammarat Airport	1,395,571	14,620
7) Pitsanulok Airport	650,443	5,375
8) Trang Airport	643,117	4,152
9) Sakon Nakorn Airport	365,951	2,707
10) Roi Et Airport	361,768	2,520

Table 1: The Top 10 Thailand's Provincial Airport in 2019

Source: Prachachat, 2019

Surprisingly, Udon Thani embraces multiple attractions and facilities, and it had not been ranked as a top-10 favorite to-go destination in 5 categories after the Covid-19 prevention. And also, Udon Thani has not ever been listed in Thailand's main tourism province although the highest arrivals' provincial airport is located. For this reason, it is a confusion because it has glamorous attractions to delight every kind of tourists but no Udon's name appears in the tables below:

Overall Tourists	Couple Tourists	Family Tourists	Group Tourists	Individual Tourists
1) Huahin/Cha-am	1) Huahin/Cha-am	1) Huahin/Cha-am	1) Pattaya	1) Bangkok
2) Pattaya	2) Pattaya	2) Pattaya	2) Huahin/Cha-am	2) Pattaya
3) Bangkok	3) Bangkok	3) Khaoyai	3) Khaoyai	3) Huahin/Cha-am
4) Khaoyai	4) Khaoyai	4) Chiangmai	4) Kanchanaburi	4) Khaoyai
5) Chiangmai	5) Phuket	5) Kanchanaburi	5) Koh Kood	5) Phuket
6) Phuket	6) Kanchanaburi	6) Rayong	6) Rayong	6) Chiangmai
7) Kanchanaburi	7) Chiangmai	7) Phuket	7) Koh Chang	7) Tokyo

8) Rayong	8) Rayong	8) Bangkok	8) Seoul	8) Kanchanaburi
9) Koh Kood	9) Koh Kood	9) Koh Chang	9) Chanthaburi	9) Chonburi
10) Chonburi	10) Chonburi	10) Prachuap Khiri Khan	10) Osaka	10) Krabi

Table 2: Cities which has been searched the most online during 1 June-31

Source: Posttoday, 2019

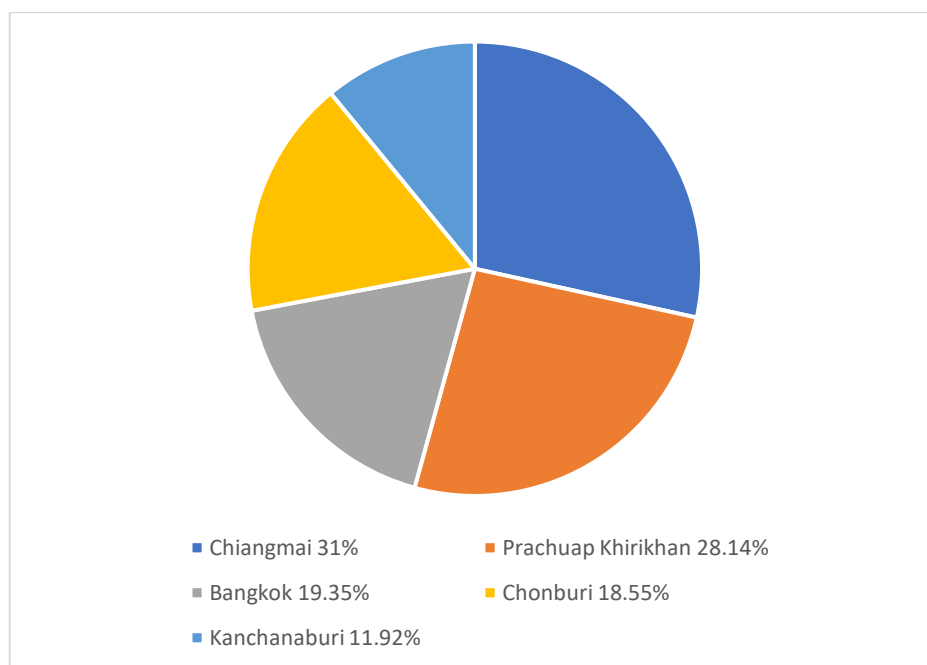


Figure 1: The Top-5 To-go Provinces after Covid-19 Prevention

Source: Posttoday, 2020

According to the pie chart above, it could refer that tourists are interested in visiting natural places plus cultural communities because it combined Chiangmai and Kanchanaburi offering the beauties of the plateau ways of lives and unique identities. In addition, table 2 shows Huahin/Cha-am, Chonburi, and Bangkok as its first places but the Chiangmai and Kanchanaburi are also stated.

It was a question that “Udon Thani has the outstanding attractions and the airport, but why it not a favorite destination?” So, it is necessary to point that why tourists should select Udon Thani as their destinations after Covid-19 prevention.

Tourism Trend during Covid 19 Pandemic

Thailand's tourism during New Normal period was that "Traveling in Thailand, traveling nearby, and traveling safely". Primarily, Thais chose domestic attractions to dodge the disease. Secondly, driving to a nearby place was safer than other transport modes. The last trend was to travel to a latent or unoccupied destination because famed ones were loaded and at risk of the infection. Truly, the domestic income was to be primary with the proportion of 60 percent in 2020-2021 comparing to 36 percent in 2019. Significantly, destinations were to acquire a hygienic standard such as SHA (Amazing Thailand Safety and Health Administration).

Additionally, 8 from 10 of Thais were eager to domestic tourism: 75 percent in 2020-2021 and 36 percent had planned their trip and 86 of them considered safety firstly (Marketeeronline, 2020)

According to the US and Chinese tourists, they preferred to visit an unbusy and private sites paralleling McKinsey's survey. 44 percent of Chinese travelers favored outdoor sightseeing. In contrast, shopping became the least favorite (KrungThaiCOMPASS, 2020).

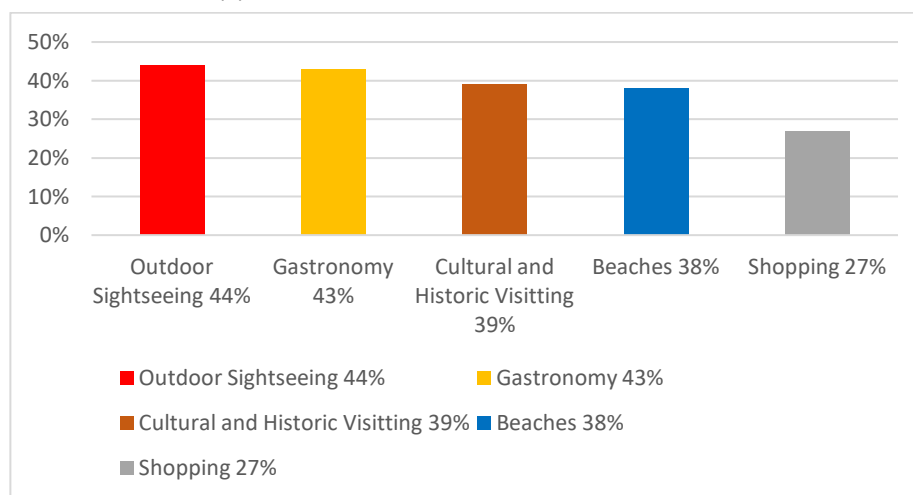


Figure 2: The Domestic Chinese's Most Favorite Activities

Source: McKinsey in KrungThaiCOMPASS, 2020

Udon Thani's Tourism Strengths

Chairatana, P. and Na-Thalang, C. (2017) found that Udon Thani tourism's capability was remarkably high with resources; for example, culture, ways of life, identities, and charming scenic points which are suitable for weekends and leisure. Moreover, the accessibilities of each site were convenient with clear road signs and nearby-provincial tourist places. The strengths of Udon Thani were as follows:

- 1) Udon Thani is the center of transportation on both land and air of upper Isan.
- 2) Ban Chiang has been announced as a UNESCO World Heritage Site since 1992.

- 3) It contains multiple natural tourism resources.
- 4) Udon Thani is Thailand's tourism leading city.
- 5) The places are suitable for every behavior.
- 6) Noble Buddhist monks lived and used to be in Udon Thani.
- 7) Thai Puan ethnics are inherited their genuine culture and traditions.

In accordance with Zou, L. (2005)'s major tourism attributes: landscape, culture, environment, service, accessibility, welcoming attitude of locals, and safety; in particular, price, landscape and services were at the top of the list to attract international tourists to destination. Moreover, the tourists' perspective was particularly important; for world class examples, people have realized Cape Town as a well-known Gay City, so homosexual tourist usually visited Cape Town to find their sex partners. Similarly, Ginting, Nasution, and Rahman N. V. (2016) noted that uniqueness is critically a successful destination's essential component creating positive perceptions. A unique tourism attraction has strongly particular characteristics and different identifications such as activities, natures, cultures boosting tourists and folks' connection.

It could mention that Udon Thani clearly presented its critical uniqueness of both nature and culture. Currently, people generally thought of Kam Chanod, a compelling supernatural beliefs' place of Nagas' (a kind of allegorical serpent of Buddhist story) significant destination; HRH Prince of Prajak Silapakhom's statue monument; the annual royal sacrificial dance; Ban Chiang, a world class and the most crucial of primitive site in Southeast Asia; Red Lotus Sea (Talay Bua Daeng), red lotuses bloom throughout the about 600 - acre lake in December - February yearly, along with Naga's myth; a city of dhamma that many noble monks were lived and living in Udon Thani and related to the national historic Buddhist; a city in Thailand where Laotians like to visit for shopping and hanging out. In summarization, it could be assuming that Udon Thani has been outstanding at every aspect of attractions. According to the data of 2019, domestic and inbound tourists were travelling to Udon Thani more than 3,000,000 tourists at Kam Chanod, and 350,000 at Red Lotus Sea (Talay Bua Daeng), without neighboring countries' visitors counted (Thansetthakij, 2020).

By the way, unseen sites (favorites of minority) in Udon, no massed tourism, could be the below (Udon Thani Province, 2019):

- 1) Phu Phra Bat Historical Park where 3,000-year-old ancient cave paintings were found.
- 2) Phu Foi Lom is in Phu Phan Noi mountain range of scenic areas and trailing.

3) Phu Hin Jom That National Park, a 270-million -year rocky mountain with a famous pagoda - liked stone “Phu Hin Jom that abides.

4) Phuan Freshwater Lake rafting on 12,800,000 square meters with 150 servicers.

5) Kiriwongkot village, an adventure eco-tourism at a small village and plentiful forest surrounded. To get through the amazing trailing route, a visitor must ride an E-taen Thai truck and walk. The village displays local life and camping, “rafting, trailing, camping” concept.

6) Kumphawapi Saphan Hin (Stone Bridge) is Thailand’s longest natural stone bridge with homestay providers and trailing route.

7) Thai Chinese Cultural Centre is in Mueang Udon Thani district to demonstrate Thai people with Chinese descent culture elegantly.

8) Mueang Udon Thani Museum represents history, archaeology, local story, and cultural arts of Udon Thani together with HRH Prince of Prajak Silapakhom’s royal biography.

Udon Thani is indeed high potential to be a main tourism province with fascinating resources. Besides, 4-star hotels and 2 sufficient convention centers locate. The information indicated how the city is well prepared and diverse. Anyway, Covid-19 altered tourists’ behaviors and perceptions. To serve tourists in the Covid-19 context, tourism public and private sectors must understand and their attitudes. Ergo, Udon Thani is truly ready for this situation.

Udon Thani’s Tourism after Covid-19

“The world will be balanced once again but perhaps cannot be 100% as it was. Anyhow, tourism industry is going to revive, then the over-tourism may be right back making destinations insufficient. The close coordination and cooperation are the most essential issues.” (Sookprecha, 2020) “New experience or unique refreshing involvements are supposed to be the priority before pricing that tourists make their purchase decision, especially Millennial tourists, a group of people who love seeking unseen places, determining unfamiliar activities, and fear of missing out (FOMO). In consequence, tourism providers are going to be able to answer what products or services to delight these buyers, e.g., storytelling interpretation instead of island or diving tour packages’sale including F&B to increase market shares” (Pechrak, 2020)

At the first stage after Covid-19 prevention, tourists will be planning to travel not far away from their homes, accomplish local cuisines and accommodations, or even domestic travelling but outbound tour would be inferior. By the same token, tourists are increasingly

focusing on hygiene and sanitizer; for example, Omer Rabin, a CEO of Guesty (a software company concerning property) claimed that the company added an application door for remotely close-open or postponing another booking after the current one check-out (MGRonline, 2020).

Why and How Udon Thani is Suit for Visiting after Covid-19 Pandemic

Tourists' perception towards Udon Thani, the land of Dhamma and archaeological sites, were outstanding than other attributes (Chairatana, & Na-thalang, 2017). They met with tourists' needs and behaviors for travelling after the prevention. The attributes of Udon Thani tourism could be divided into:

- 1) Resources management was high with appropriate sustainable landscape management, tourist service, convenient amenities and the carrying capacity measurement.
- 2) Locals' participation was high with tourism development connections and cluster to benefit economically the locals and supporting funds from public sectors.
- 3) Activities, learning for tourism awareness creation was high. Udon Thani has diverse of attractions and interpretation.

The New Normal concept from Covid-19 caused Thai tourists being main tourism income. The experts predicted that in 2020 the domestic tourism expenditure was around 64 percent and 70 percent in 2021. Due to Thailand's well pandemic control, the domestic tourism was being generated including the postpone of outside arrivals (KrungThaiCOMPASS, 2020). The domestic tourism was the light at the end of the tunnel.

Although Udon Thani was not considered as a top list Thailand's destination but it was centered of the northern Isan highlighted by education, graceful nature, pre-historic sites, intercultural communities, mystic Kamchanod, fabulous red lotus sea, complete transportation hub, Land of Dhamma containing famous monks' story-to-tell, plus unknown and hidden stunning places. Visitors and citizens were to be delighted with Udon Thani's charm when the trend was altered to the outdoor activities namely sightseeing. Tons of delicious cuisines were in the city and pleasing local souvenirs. It embraced top tourism attractiveness.

Recommendation: The Necessary Technologies for Tourists' Hygiene

The hygiene technology, proximity sensor or contactless, the technology that determine for users' safety objectives. For example, Kasikorn Business Technology Group (KBTG), has developed 6 inventions in New Normal era (Siamrath Online, 2020):

1) Face Check-in which could scan a user's face to identify appearance while wearing a mask and warn the user to mask.

2) KLox is a locker cabinet with face check-in provided. It has been used already at K+ Samyan Building.

3) Eat by Black Canyon, KBTG cooperated with Black Canyon to build contactless automatic box to order dishes. Via the box, clients do not communicate to any servicers.

4) Contactless Menu, a client orders a meal via tablet monitor scanning hands' moving without touching.

5) Face pay, a face-scanned system for bill checking out of the user's banking account.

6) ReKeep, a digital receipt for shop or stall via QR Code, it strengthens paperless policy and reduces global warming.

Conclusion

Udon Thani province, the factor conditions have abundant natural re-sources, infrastructures, activity, culture, history, exhibition and festivals well as natural and cultural attractions. It is also center of various kinds of large wholesale and retail. Cooperation of all related sectors to develop the potential of Thailand's domestic top destination in Udon Thani Province. It's emphasizing the need to plan for developing the potential of tourism resources such as activity, culture and history, exhibition, festival nature, and service to lead to sustainable tourism development. In the situation of COVID-19 pandemic, to operate under the policy to promote tourism in 4 items: safety, cleanliness, fairness and income distribution to the community to reduce inequality for sustainability.

Reference

Chairatana, P. & Na-thalang, C. (2017). Integrated Tourism Development Plan in Udon Thani Province. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*, 13(32), 235-246.

KrungThai COMPASS. (2020). *เจาะพฤติกรรมท่องเที่ยวใน New Normal: เมื่อโควิดทำชีวิตเปลี่ยน*.

Retrieved November 9, 2020, from <https://krungthai.com/th/financial-partner/economy-resources/business-digest>

- Ginting, N., Nasution, A. D., & Rahman, N. V. (2017). More Attractive more Identified: Distinctiveness in Embedding Place Identity. *Procedia Environment Science*, 37, 408-419.
- Marketeeronline. (2020). ผลสำรวจ: ปี 2564 นักท่องเที่ยวไทยยังคงอยากเที่ยวในประเทศ. Retrieved November 5, 2020, from <https://marketeeronline.co/archives/177955>
- MGRonline, (2020). ส่อง “เทรนด์นักเดินทาง” หลังฟื้น โควิด-19 Gen Y เน้น “ใกล้ ๆ”-ใส่ใจ สุขอนามัย”. Retrieved November 5, 2020, from <https://mgronline.com/daily/detail/9630000053401>
- Nantramas, P., Ruentip, K., & Laosamrit, J. (2020). เจาะพฤติกรรมท่องเที่ยวใน New Normal: เมื่อโควิดทำให้ชีวิตเปลี่ยน. *Krungthai Compass* ฉบับสิงหาคม 2020.
- Prachachat. (2019). Economy "Udon Thani" 2019 Soars 3%, Elections push "Industry-Agriculture-Tourism" to grow. Retrieved November 5, 2020, from <https://www.prachachat.net/local-economy/news-315421>
- Siamrath Online. (2020). “เคบีทีจี” เปิดตัว 6 เทคโนโลยี ไร้สัมผัสรองรับวิถีคนไทย New Normal. Retrieved November 5, 2020, from <https://siamrath.co.th/n/161531>
- Sookprecha, T. (2020). A Quote behind the Book. *TAT Review*, 6(4), 83.
- Thansettakij. (2020). 'อุดร' วิตเมืองหลักท่องเที่ยว โรงแรมกักตัวแลฯผู้เข้าพักทำเสียโอกาสได้งบพัฒนา. ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.thansettakij.com/content/business/418832>
- Udon Thani Province. (2019). *Udon Thani Provincial Development Plan 2018-2021. (2019 revised)*. Udon Thani Province Development Strategy.
- Zhou, L. (2005). *Destination Attributes that Attract International Tourists to Cape Town* (Unpublished Master's Thesis). University of the Western Cape, South Africa.

การสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูป
กลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
Creating added value that affects the success of privatized
community enterprises Nangled Dessert Group, Ban Huai Village,
Village No.3, Nong Don Sub-district, Chaturus District,
Chaiyaphum Province

อนุชา เจริญรักษ์

Anucha Charoenrak

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: s60463829026@ssru.ac.th

Received: 2022-11-29; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสร้างมูลค่าเพิ่มของวิสาหกิจชุมชนบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ และเพื่อศึกษาปัจจัยการสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 158 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การสร้างมูลค่าเพิ่มของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับด้านบุคลากร มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาพลักษณ์ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ และด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ จากสมมติฐาน การสร้างมูลค่าเพิ่มส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ความสำคัญ : การสร้างมูลค่า, วิสาหกิจชุมชน, ขนมนางเล็ด



Abstract

The research aimed to study the level of value-added creation of the Ban Huai community enterprise, Village No. 3, Nong Don Sub-district, Chaturus District, Chaiyaphum Province. To study the success level of Ban Huai Community Enterprise, Village No. 3, Nong Don Sub-district, Chaturus District, Chaiyaphum Province. And to check the value-added factors affecting the success of Community enterprise processing, Nang Led dessert group, Ban Huai Village No. 3, Nong Don Sub-district, Chaturus District, Chaiyaphum Province. The population of this research was 158 members of the privatized community enterprise of Nang Let, Ban Huai Moo 3, Nong Don Sub-district, Chaturus District, Chaiyaphum Province. This research was quantitative. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The results showed the value-added creation of the privatized community enterprise, Nang Let, Ban Huai, Moo 3, Nong Don Sub-district, Chaturus District, Chaiyaphum Province. Overall, the samples were at the most agreeing level. When considering the mean descending side by side, it was found that the sample group agreed with the personnel side the most, followed by the image. Product, service, and innovation capability, respectively, from the value-added assumptions affecting the success of the community enterprise, the Nang Led snack group, Ban Huai Village, Moo 3, Nong Don Sub-district, Chaturus District, Chaiyaphum Province. At the statistical significance level of .05.

Keywords: Value Creation, Community Enterprises, Nangled Sweets

บทนำ

ในสภาวะการแข่งขันของด้านการเกษตรของไทยในปัจจุบัน การเพิ่มขีดความสามารถของเกษตรกรไทย โดยการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปสินค้าเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับวัตถุดิบ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากส่วนที่เหลือทิ้งจากกระบวนการแปรรูปสินค้าเกษตร เพื่อแก้ไขปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ตกต่ำในช่วงที่วัตถุดิบ ล้นตลาด อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นคู่แข่งซึ่งกำลังมีบทบาทด้านการค้า สินค้าเกษตรระหว่างประเทศมากขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อตลาดสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรของ ประเทศไทยในอนาคต การกสิกรรมและอาชีพในด้านเกษตรทุก ๆ อย่างย่อมต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายด้านด้านหนึ่งก็คือ หลักวิชาของการเพาะปลูก เป็นต้น และอีกด้านหนึ่งก็เป็นการช่วยให้เพิ่มหลักวิชาเหล่านั้น และเมื่อได้ปฏิบัติแล้วได้ผลผลิตแล้วก็ต้องสามารถดัดแปลงและขายจำหน่ายผลผลิตที่ตนได้ทำฉะนั้นทุกอย่างต้องสอดคล้องกัน ความขยันหมั่นเพียรในการผลิต ความรู้ในวิชาการผลิตและความรู้ในการเป็นอยู่ ทั้งความรู้ในด้านจำหน่าย ล้วนเป็นความรู้ที่จะต้องประสานกันหมด

การแปรรูปสินค้าเกษตรเป็นกระบวนการสร้างมูลค่า (Value-added) ให้แก่ตัวสินค้าเนื่องจากสินค้าเกษตรที่อยู่ในรูปของวัตถุดิบจะมีมูลค่าค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับสินค้าเกษตรที่ผ่านการแปรรูปมาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการส่งออก สินค้าเกษตรที่ไม่มีการแปรรูปจะมีมูลค่าต่ำกว่าสินค้าเกษตรที่ผ่านกระบวนการแปรรูป การแปรรูปสินค้าเกษตรทำให้สามารถเก็บรักษาสินค้าเกษตรไว้ได้นานยิ่งขึ้น และสามารถช่วยเพิ่มมูลค่าด้านราคาสินค้าตามฤดูกาล กลุ่มเกษตรแปรรูปมีความสำคัญและหลักการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรวมกลุ่มเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของเกษตรกร เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างไรก็ตามสังคมไทยยังมีศักยภาพทุนที่สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาและสร้างเป็นภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็ง เพื่อในชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศมีทรัพยากรที่สามารถแปลงมูลค่า หากรู้จักการบริหารจัดการทรัพยากรสินค้านั้นอย่างชาญฉลาด โดยเฉพาะ “ทุนปัญญาท้องถิ่น” (Community Capital) ซึ่งหมายถึง ทุนหรือทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่มาแต่ดั้งเดิม หรือสร้างขึ้นใหม่โดยการก่อให้เกิดผลผลิต ที่มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชน 5 ทุน ซึ่งจะกล่าวถึงความหมายของทุนต่าง ๆ ในบทต่อไป ดังนี้ 1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) 2) ทุนสังคม (Social Capital) 3) ทุนกายภาพ (Physical Capital) 4) ทุนธรรมชาติ (Nature Capital) และ 5) ทุนการเงิน (Financial Capital) (กรมการพัฒนาชุมชน, 2550)

ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ส่งออกอาหารอันดับต้นๆ ของโลก อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และจากความมุ่งมั่นของรัฐบาลที่จะพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วยโมเดลไทยแลนด์ 4.0 “นวัตกรรมอาหาร” จึงมีความสำคัญยิ่งในการเปลี่ยนจากการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารทั่วไป สู่การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารเชิงนวัตกรรม หรือกล่าวได้ว่ามุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้านั้นเอง โดยในปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็วคนในประเทศใช้ชีวิตแบบเร่งรีบ และที่สำคัญประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) ดังนั้น ทิศทางของนวัตกรรมอาหารจึงเน้นทางด้านอาหารฟังก์ชัน อาหารเพื่อสุขภาพ การใช้สารปรุงแต่งอาหารหรือสารสกัดทางโภชนาการเพื่อผลิตอาหารคุณภาพสูง รวมไปถึงบรรจุภัณฑ์อาหาร การตรวจสอบย้อนกลับ ความปลอดภัยอาหาร และเทคโนโลยีการเก็บรักษาและการขนส่งอาหาร นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรนี้นำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างผลิตภัณฑ์นวัตกรรม (Product innovation) ผ่านการสร้างสรรคให้เกิดมูลค่า (Value Creation) จนนำไปสู่การสร้างรายได้ที่ดี ทั้งนี้ วิสาหกิจชุมชนต้องผ่านเส้นทางการบริหารจัดการที่ดี มีการจัดการความรู้ที่เยี่ยมยอด มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอภายใต้การกำกับที่ดี จนนำไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Wolf and Pett, 2006) การสร้างสรรค์มูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์วิสาหกิจชุมชน มีความหมายของการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับสินค้าด้วยต้นทุนทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมจนแสดง อัตลักษณ์ของสินค้าจึงจะทำให้สินค้าวิสาหกิจชุมชนแตกต่างจากสินค้าของอุตสาหกรรมหลัก ซึ่งการสร้างสรรคมูลค่าทำให้สินค้าไปไกลกว่าการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ที่ผ่านการแปรรูปและสร้างบรรจุภัณฑ์ (สรชัย โฆษิตบวรชัย, 2553)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजัตร์ส จังหวัดชัยภูมิ เพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านใดที่ส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบล



หนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิประสบความสำเร็จ ตามหลักการการประเมินแบบสมดุล (Balance Score card) ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา อันจะส่งผลให้สมาชิกมีรายได้เพิ่มขึ้น และนำไปสู่การได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน ในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างมูลค่าเพิ่มของวิสาหกิจชุมชนบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ วิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จของ วิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ การสร้างมูลค่าเพิ่ม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. คุณค่าด้านผลิตภัณฑ์ (Product Value) 2. คุณค่าด้านบริการ (Service Value) 3. คุณค่าด้านบุคลากร (Personnel Value) 4. คุณค่าด้านภาพลักษณ์ (Image Value) 5. คุณค่าด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม

ตัวแปรตาม ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งสิ้นจำนวน 261 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกศึกษางานวิจัย วิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ



5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลา ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลพื้นที่งานวิจัย วิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

การทบทวนวรรณกรรม

การสร้างมูลค่าเพิ่มนั้น ผู้ประกอบการจะต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการให้มีคุณค่าในสายตาของลูกค้าทั้ง 4 ด้าน ซึ่งคุณค่าทั้ง 4 ด้านนี้เรียกว่าคุณค่ารวมสำหรับลูกค้า (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ได้แก่

1. คุณค่าด้านผลิตภัณฑ์ (Product Value) เป็นคุณค่าที่มอบให้ลูกค้าอันเกิดจากผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนี้

1.1 ประโยชน์หลักเช่น รถยนต์ เป็นพาหนะในการเดินทาง เป็นต้น

1.2 รูปลักษณะผลิตภัณฑ์ประกอบด้วย คุณภาพ และสมรรถนะที่เหนือกว่าคู่แข่ง รูปแบบ ความหรูหรา ความทันสมัย ราคาสินค้า ความมีชื่อเสียงยาวนาน และเป็นที่ยอมรับ

2. คุณค่าด้านบริการ (Service Value) เป็นคุณค่าที่มอบให้ลูกค้าอันเกิดจากคุณภาพในการให้บริการ (Service Quality) ดังนี้

2.1 การเข้าถึงลูกค้า (Access) บริการที่ให้กับลูกค้าต้องอำนวยความสะดวกใน ด้านเวลา สถานที่ แก่ลูกค้า คือ ไม่ให้ลูกค้าคอยนาน ทำเลที่ตั้งเหมาะสมเพื่อแสดงถึงความสามารถในการเข้าถึงลูกค้า

2.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีการอธิบายอย่างถูกต้อง โดยใช้ภาษาที่ลูกค้าเข้าใจง่าย

2.3 ความสามารถ (Competence) บุคลากรที่ให้บริการต้องมีความชำนาญ และ ความรู้ความสามารถในงาน

2.4 ความมีน้ำใจ (Courtesy) บุคลากรต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง และ วิจารณ์ญาณ

2.5 ความน่าเชื่อถือ (Credibility) บริษัท และบุคลากร ต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในบริการ โดยเสนอบริการที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า

2.6 ความไว้วางใจ (Reliability) บริการที่ให้กับลูกค้าต้องมีความสม่ำเสมอ และ ถูกต้อง

2.7 การตอบสนองลูกค้า (Responsiveness) พนักงานจะต้องให้บริการ และแก้ปัญหาแก่ลูกค้าอย่างรวดเร็วตามที่ลูกค้าต้องการ

2.8 ความปลอดภัย (Security) บริการที่ให้อันปราศจากอันตราย ความเสี่ยงและ ปัญหาต่าง ๆ

2.9 การสร้างบริการให้เป็นที่รู้จัก (Tangible) บริการที่ลูกค้าได้รับจะทำให้ลูกค้าสามารถคาดคะเนถึงคุณภาพบริการดังกล่าว

2.10 การเข้าใจ และรู้จักลูกค้า (Understand Knowing Customer) พนักงานต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า และความสนใจตอบสนองความต้องการดังกล่าว



3. คุณค่าด้านบุคลากร (Personnel Value) เป็นคุณค่าที่มอบให้ลูกค้าอันเกิดจากคุณภาพของพนักงาน ดังนี้

- 3.1 ความสามารถ (Competence) พนักงานต้องอาศัยความชำนาญ และมีความรู้
- 3.2 ความมีน้ำใจ (Courtesy) บุคลากรต้องมีมนุษยสัมพันธ์มีความเป็นกันเอง
- 3.3 ความเชื่อถือได้ (Credibility) พนักงานของบริษัทต้องมีความน่าเชื่อถือ
- 3.4 ความไว้วางใจได้ (Reliability) พนักงานต้องทำงานด้านการบริการด้วยความสม่ำเสมอ และถูกต้องสามารถสร้างความไว้วางใจให้ลูกค้า
- 3.5 การตอบสนองลูกค้า (Responsiveness) จะต้องให้บริการ และแก้ปัญหาแก่ลูกค้า ได้อย่างรวดเร็ว ตามที่ลูกค้าต้องการ
- 3.6 การติดต่อสื่อสาร (Communication) พนักงานต้องใช้ความพยายามที่จะทำความเข้าใจกับลูกค้าด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย

4. คุณค่าด้านภาพลักษณ์ (Image Value) เป็นคุณค่าด้านความรู้สึนึกคิดของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการ ภาพลักษณ์ของสินค้า ตราสินค้า หรือแบรนด์เนม มักจะเป็นภาพลักษณ์เชิงบวกที่ ถูกสร้างขึ้นโดยโปรแกรมของนักการตลาดที่พยายามเชื่อมโยงความแข็งแกร่ง ความชื่นชอบ และความ มีเอกลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับตราสินค้าให้อยู่ในความทรงจำของผู้บริโภค นอกเหนือจากแหล่งของข้อมูล ที่ถูกควบคุมโดยนักการตลาดเองแล้ว ภาพลักษณ์ตราสินค้าอาจถูกสร้างขึ้นได้อีกหลายวิธีด้วยกัน เช่น จากประสบการณ์ตรงของผู้บริโภค จากข้อมูลของแบรนด์ที่ถูกสื่อสารจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จากการพูดปากต่อปาก และการอ้างอิงจากตัวของตราสินค้าเอง เช่น ชื่อสินค้าหรือโลโก้ รวมทั้งจากการกำหนดตัวตนของตราสินค้าผ่านบริษัท ประเทศ ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือบุคคล สถานที่ และกิจกรรมบางอย่างโดยเฉพาะ ซึ่งมีผลต่อคุณค่าของสินค้า เราจะพบว่า ถ้าสินค้า 2 ยี่ห้อ ที่มีคุณภาพเท่ากัน ราคาเท่ากัน เราจะมักตัดสินใจซื้อสินค้าที่มีตราที่ยี่ห้อเป็นที่น่าเชื่อถือมากกว่าเสมอ

การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การเปิดตลาดใหม่และรูปแบบหรือวิธีการส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้า (George, Works, & Waston-Hemphill, 2005; Regan & Ghobadian, 2004) ผู้เขียนได้รวบรวมประเภทนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ ดังกล่าวไว้ 4 ประเภทคือ

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (product innovation) คือ การพัฒนาและนำ เสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ในรูปแบบ เทคโนโลยีหรือวิธีการใช้ทั้งนี้อาจรวมไปถึงการพัฒนาหรือ ปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้น โดยอาจขึ้นอยู่กับสินค้าหรือการบริการ ซึ่งเป็นผลผลิต ขององค์การ (Schilling, 2008; Smits, 2002) นอกจากนี้นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ยังสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ขององค์การ (Shu, Zhou, Xiao & Gao, 2014) และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์นั้น ได้รับแรงผลักดัน จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์การ จึงควรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้าและคู่ค้า (supplier) (Akova, Ulusoy, Payzin & Kaylan, 1998)

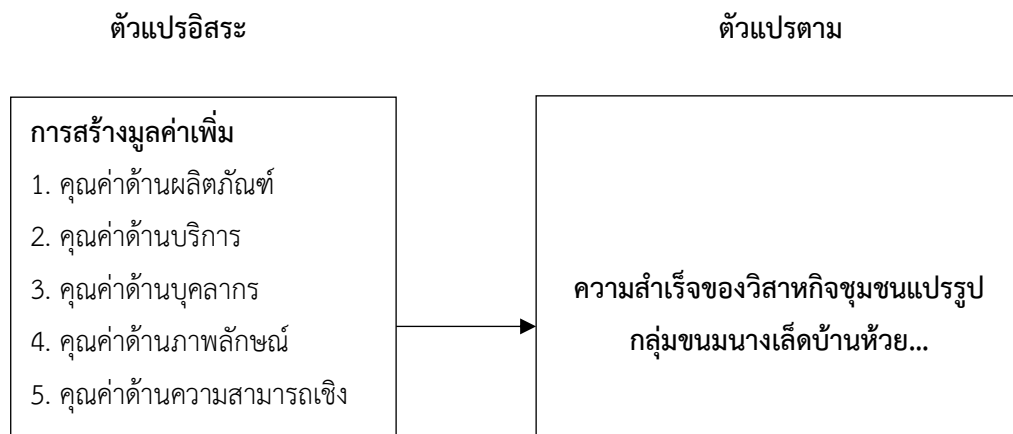
2) นวัตกรรมกระบวนการ (process innovation) คือ การประยุกต์หรือความสามารถในการเปลี่ยนแปลง กระบวนการในการผลิตโดยมีเป้าหมายคือการลดต้นทุนและ เพิ่มผลผลิตรวมทั้งส่งผลให้การทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น (Lin & Cheng, 2007) โดยอาศัยเครื่องมือ กรรมวิธีในการผลิต การจัดจำหน่าย หรือรูปแบบการจัดการ องค์กร เพื่อที่จะช่วยในการลดต้นทุน พัฒนากระบวนการต่าง ๆ ในการผลิตหรือ การส่งมอบผลิตภัณฑ์ใหม่ (OECD, 2005) สอดคล้องกับที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2553) อธิบายว่า นวัตกรรมกระบวนการเป็นรูปแบบการใช้นวัตกรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน เพราะเป็นการปรับเปลี่ยนแนวทาง กระบวนการ กระบวนการผลิต หรือวิธีการในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น ระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ระหว่างธุรกิจ (B2B E-Commerce) ที่ช่วยลดความจำเป็นในการจัดทำเอกสารของภาคธุรกิจ อันส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจอย่างมาก เป็นต้น

3) นวัตกรรมการตลาด (market Innovation) คือ การสนองความต้องการของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์ใหม่ และการ หลีกหนีออกจากสมรภูมิการแข่งขันด้วยการหาช่องทางตลาดใหม่ ที่มีความรุนแรงของการแข่งขันที่น้อยกว่า (Weiss, 2003) กลยุทธ์ที่แตกต่างของวิสาหกิจชุมชนจากธุรกิจขนาดใหญ่ ให้ความสำคัญกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วจากปัจจัยภายนอก อีกทั้งอาศัยความร่วมมือจาก บุคลากรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งเป็นลักษณะ สำคัญของการพัฒนาองค์กร

4) นวัตกรรมบริการ (service Innovation) คือ แนวคิดและการพัฒนาการให้บริการขององค์กร (Michel, Brown & Gallan, 2007) ซึ่งการพัฒนาการให้บริการใหม่นั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อความสามารถทางการแข่งขันในหลากหลายธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมบริการ (Gallouj & Weinstein, 1997) ซึ่งการให้บริการนั้นจะมุ่งเน้นไปที่ตัวลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ (Lee & Chen, 2009) ทั้งนี้ นวัตกรรมบริการเป็นรูปแบบการใช้นวัตกรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ อย่างชัดเจน มีลักษณะที่จับต้องไม่ได้ (intangible) ซึ่งหมายความรวมถึงวิธีการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของธุรกิจ (จารุณี วงศ์ลิ้มปิยะรัตน์, 2558) โดยมักอยู่ในรูปวิธีการใหม่ในการ ให้บริการแก่ลูกค้าหรือผู้บริโภค เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตมาสร้างสรรค์สร้างเป็น นวัตกรรมบริการใหม่ๆ เช่น การซื้อขายสินค้าผ่าน การประมูลทางเว็บไซต์ เป็นต้น (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553) และนวัตกรรมบริการสามารถแสดงให้เห็นได้ถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในส่วนของการนำเสนอบริการต่อลูกค้าและการให้ลูกค้ามีส่วนร่วมต่อ องค์กร (Gustafsson, Kristensson & Witell, 2012) นอกจากนี้ นวัตกรรมบริการควรที่จะส่งผลทั้ง ทางตรงและทางอ้อมในการสร้างคุณค่าทั้งต่อองค์กรและลูกค้า (Salunke, Weerawardena & McColl-Kennedy, 2011)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มชนนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งสิ้นจำนวน 261 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มชนนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 158 คน โดยเลือกวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารที่มีอยู่แล้ว เพื่อนำข้อมูลส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพองค์การและบุคลากรในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มชนนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ คุณค่าด้านผลิตภัณฑ์ คุณค่าด้านบริการ คุณค่าด้านบุคลากร คุณค่าด้านภาพลักษณ์ และคุณค่าด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มชนนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามถึงข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างมูลค่า ของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มชนนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย คือ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วยหมูที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามและดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในขณะนั้นจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.2 นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียง จัดลำดับความสำคัญ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และเขียนรายงานในลำดับต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มของวิสาหกิจ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสำเร็จ ของวิสาหกิจ ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) วิเคราะห์ปัจจัยการสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของวิสาหกิจ ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของสมาชิกวิสาหกิจชุมชนแปรรูปจากแบบสอบถามตอนที่ 4 ที่มีลักษณะแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 158 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีสถานภาพโสด

1. การสร้างมูลค่าเพิ่ม ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร และด้านภาพลักษณ์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ และด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านผลิตภัณฑ์ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ขนมนางเล็ดให้มีความแตกต่างจากคู่แข่ง และการคิดค้นและพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยสวยงามดึงดูดความสนใจจากลูกค้า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนการสร้างภาพลักษณ์ให้ผลิตภัณฑ์ขนมนางเล็ด โดยการสร้างคุณค่าในตราผลิตภัณฑ์ให้โดดเด่น มีการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ขนมนางเล็ดให้ได้มาตรฐานโดดเด่นเหนือคู่แข่ง มี



การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จากองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และประสบการณ์ของชุมชน และมีพัฒนาหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างรายได้เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.2 การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านบริการ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้บริการโดยยึดความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก การให้บริการโดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า และสามารถสร้างความแตกต่างและโดดเด่นในผลิตภัณฑ์/บริการให้ลูกค้าเกิดความประทับใจได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนการนำเสนอการบริการรูปแบบใหม่ๆ ให้กับลูกค้า มีการให้บริการลูกค้าด้วยความรวดเร็ว และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.3 การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านบุคลากร ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญในการทำงาน มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลเมื่อสมาชิกทำงานประสบความสำเร็จ มีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่สะดวกและรวดเร็ว มีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม กำหนดผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ให้แก่สมาชิกอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม และมีการสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

1.4 การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านภาพลักษณ์ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน วิสาหกิจชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบควบคุมคุณภาพด้านการผลิตที่มีประสิทธิภาพ และวิสาหกิจชุมชนได้มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์แก่สมาชิก เครือข่าย และบุคคลภายนอกอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนวิสาหกิจชุมชนของท่านได้มีการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ วัตถุดิบ กระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ วิสาหกิจชุมชนมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการควบคุมตรวจสอบในทุกขั้นตอน และวิสาหกิจชุมชนของท่านได้มีระบบควบคุมคุณภาพด้านการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.5 การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิสาหกิจชุมชนสามารถเกิดการพัฒนาลักษณะอย่างสร้างสรรค์ สามารถทำให้เกิดช่องทางทางการตลาด สามารถทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร สามารถในการควบคุมคุณภาพต้นทุนและเวลาในการผลิตสินค้า สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการบริหารจัดการ/การผลิต ของวิสาหกิจชุมชนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และสามารถในการควบคุมคุณภาพต้นทุน และเวลาในการผลิตสินค้า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนด้านการเงิน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ารายใหม่ มีการลดลงของต้นทุนต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ มีการเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ารายเก่า มีการเพิ่มขึ้นของรายได้หรือบริการ ผลกำไรของวิสาหกิจชุมชนมีความแน่นอนและต่อเนื่อง และการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนมีความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ควบคุมได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

2.2 ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ด้านลูกค้า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิสาหกิจชุมชนแก้ปัญหาข้อร้องเรียนของลูกค้า ลูกค้าแสดงความพึงพอใจในสินค้าและบริการ วิสาหกิจชุมชนมีจำนวนลูกค้ารายใหม่เพิ่มขึ้น วิสาหกิจชุมชนมีส่วนแบ่งการตลาดเพิ่มขึ้นจากการขยายฐานลูกค้า และวิสาหกิจชุมชนสามารถรักษาลูกค้าเดิมไว้ได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

2.3 ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ด้านกระบวนการภายใน ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิสาหกิจชุมชนมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกขั้นตอน วิสาหกิจชุมชนส่งมอบวัตถุดิบ สินค้า หรือบริการได้ตรงตามกำหนด วิสาหกิจชุมชนสามารถจัดเก็บวัตถุดิบ สินค้า หรือบริการตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพ วิสาหกิจชุมชนสามารถจัดหาวัตถุดิบ สินค้า หรือบริการได้ทันกับความต้องการ และแผนงานการปฏิบัติงานที่วางไว้มีความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยไม่เกิดปัญหา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

2.4 ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิสาหกิจชุมชนมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชนมีการฝึกอบรมหรือสอนงานให้แก่สมาชิกเพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมองค์กร สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระบบการทำงาน และระบบการให้ผลตอบแทน และสมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน การสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า การสร้างมูลค่าเพิ่มที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้ คือ ตัวแปรอิสระ ด้านผลิตภัณฑ์ ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดมากที่สุด ($\beta = 0.269$) รองลงมาที่ส่งผลตามลำดับ คือ ด้านบริการ ($\beta = 0.353$) ด้านบุคลากร ($\beta = 0.179$) และด้านภาพลักษณ์ ($\beta = 0.206$) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.691 แสดงว่า อิทธิพลของการสร้างมูลค่าเพิ่ม ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ ด้านบุคลากร และด้านภาพลักษณ์ สามารถร่วมกันทำนายหรืออธิบายความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภोजตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ได้ร้อยละ 69.1 ที่เหลืออีกร้อยละ 30.9 เป็นผล



เนื่องจากตัวแปรอื่น ส่วนการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วย หมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภอจัดรัส จังหวัดชัยภูมิ

อภิปรายผล

จากสมมติฐาน การสร้างมูลค่าเพิ่มส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภอจัดรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลจากการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ปัจจัยการสร้างมูลค่าเพิ่มส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภอจัดรัส จังหวัดชัยภูมิ 4 ด้าน ตามค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปร ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ ด้านบุคลากร และด้านภาพลักษณ์ ส่วนด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดบ้านห้วยหมู่ที่ 3 ตำบลหนองโดน อำเภอจัดรัส จังหวัดชัยภูมิ อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

ด้านที่ส่งผล 4 ด้าน อภิปรายผลตามลำดับของค่าสัมประสิทธิ์ ดังนี้

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านบริการ ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จะเป็นเพราะระดับความเชื่อว่าความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนฯ นี้มีการให้บริการโดยยึดความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก การให้บริการโดยเน้นการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า และสามารถสร้างความแตกต่างและโดดเด่นในผลิตภัณฑ์/บริการ ให้ลูกค้าเกิดความประทับใจได้ โดยผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริญา ตั้งณมิตร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่วัดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรแบบสมดุล พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับปัจจัยองค์กรด้านโครงสร้าง เพื่อให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านผลิตภัณฑ์ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนมนางเล็ดฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นอันดับสูงสุด ทั้งนี้จะเป็นเพราะระดับความเชื่อว่าความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนฯ นี้มีการพัฒนารูปแบบของผลิตภัณฑ์ขนมนางเล็ดให้มีความแตกต่างจากคู่แข่ง มีการคิดค้นและพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยสวยงามดึงดูดความสนใจจากลูกค้า และมีการสร้างภาพลักษณ์ให้ผลิตภัณฑ์ขนมนางเล็ด โดยการสร้างคุณค่าในตราผลิตภัณฑ์ให้โดดเด่น ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้ โดยผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรินทิพย์ ภัสตาวงศ์ (2548) ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้การดำเนินธุรกิจประเภทสินค้าของขวัญและของตกแต่งบ้านประสบความสำเร็จ ซึ่งพบว่าการออกแบบผลิตภัณฑ์เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่สุดที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอันเนื่องมาจากการที่สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าในมุมมองของผู้บริโภคได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร คันธโชติ (2547) ซึ่งย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการที่ผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบมา

นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ ขนาด สีสันสวยงามน่าใช้ ตรงตามรสนิยมของกลุ่ม ผู้บริโภคเป้าหมาย เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์

3. การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านภาพลักษณ์ ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนม นางเล็ดฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะระดับความเชื่อว่าความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนฯ นี้ ผลิตภัณฑ์ของวิสาหกิจชุมชนของท่านได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน วิสาหกิจชุมชนของท่านเป็นส่วนหนึ่งของระบบควบคุมคุณภาพด้านการผลิตที่มีประสิทธิภาพ และวิสาหกิจชุมชนของท่านได้มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์แก่สมาชิก เครือข่าย และบุคคลภายนอกอย่างสม่ำเสมอ โดยผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ ตันติวิมลขจร (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม : กรณีศึกษาเขตพื้นที่ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”พบว่า ความสำเร็จในด้านภาพลักษณ์ขององค์กรที่ปรากฏต่อลูกค้าและสังคมภายนอกเป็นภาพลักษณ์ด้านบวกของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4. การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนม นางเล็ดฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะระดับความเชื่อว่าความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนฯ นี้มีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญในการทำงาน มีการยกย่องชมเชย และให้รางวัลเมื่อสมาชิกทำงานประสบความสำเร็จ และมีช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่สะดวกและรวดเร็ว โดยผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ployhart and Moilemo (2011) ได้ศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาทุนมนุษย์: ในมิติที่หลากหลายพบว่าทุนมนุษย์ คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และอื่น ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล คนที่มีความแตกต่างกันย่อมมีทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพเพียงพอพร้อมด้วยการเป็นทุนมนุษย์ที่ดีย่อมมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและวางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ericson and McCall (2012) ได้ศึกษา การนำทุนทางปัญญาไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในอุตสาหกรรมบริการพบว่า การที่องค์กรมีบุคลากรที่พร้อมไปด้วยทุนทางปัญญาอันได้แก่ ความรู้ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพหรือมีผลตอบแทนที่สูงขึ้นซึ่งถ้าบุคลากรเหล่านั้นได้รับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งจะทำให้เกิดผลประโยชน์มากขึ้นไป อีกส่วนองค์กรที่ไม่มีบุคลากรที่มีทุนทางปัญญาที่มีศักยภาพแต่มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องก็สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ด้านที่ไม่ส่งผลมี 1 ด้าน คือ การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนแปรรูปกลุ่มขนม นางเล็ดฯ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะระดับความเชื่อว่าความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนฯ นี้สามารถเกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างสร้างสรรค์ เกิดช่องทางทางการตลาด และเกิดการพัฒนาองค์กร โดยผลการศึกษาครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธชัย ฮารีบิน สมนึกเอื้อจิระพงษ์พันธ์ และสุนันทา เสี่ยงไทย (2559) ได้ศึกษาความสามารถด้านเครือข่ายและความสามารถเชิงนวัตกรรมของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า การพัฒนาความสามารถเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบ การวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ต้องมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กร คือ ความสามารถ



และทรัพยากร ขององค์การที่สามารถเชื่อมโยงอย่างสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกที่ประกอบไปด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐ หรือหน่วยงานที่เป็นศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจของมหาวิทยาลัย และการตอบสนองของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จากองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และประสบการณ์ของชุมชนให้ได้มาตรฐาน และสามารถสร้างความแตกต่างและโดดเด่นในผลิตภัณฑ์/บริการ ให้ลูกค้าเกิดความประทับใจได้ โดยยึดความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก
2. ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
3. ควรมีการสนับสนุนให้สมาชิกเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน
4. ควรมีการพัฒนากระบวนการควบคุมคุณภาพด้านการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการนำเทคโนโลยีการผลิตมาช่วยพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ และมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการควบคุม ตรวจสอบในทุกขั้นตอน

5. ควรมีการสร้าง ความแตกต่างที่ได้เปรียบให้กับตัวผลิตภัณฑ์ สามารถทำให้เกิดช่องทางการตลาดได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการขยายขอบเขตการวิจัยออกไปครอบคลุมพื้นที่ทุกอำเภอในจังหวัดชัยภูมิ
2. ควรพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้ได้วิสาหกิจชุมชนที่ส่งผลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน
3. ควรมีการศึกษาในรูปแบบของการพัฒนามูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) ที่นำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชน
4. ควรมีการศึกษาวิสาหกิจชุมชนในรูปแบบวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยให้คนในชุมชนร่วมในขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและปัญหาด้านต่าง ๆ ของชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2550). แนวทางการดำเนินการงานโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ. ค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2556, จาก <http://www3.cdd.go.th>
- จารุณี วงศ์ลิ้มปิยะรัตน์. (2558). เรียนรู้กลยุทธ์เทคโนโลยีจากกรณีศึกษา แนวคิดและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญจันทร์ ต้นติวิมลจร. (2555). ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาเขตพื้นที่ภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ยุทธชัย ฮาริบิน, สมนึกเอื้อ จิระพงษ์พันธ์ และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2559). ความสามารถด้านเครือข่ายและความสามารถเชิงนวัตกรรม ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารนักบริหาร*, 36(2), 79-88.
- ศรินทิพย์ ภัสดาวงศ์. (2548). ปัจจัยความสำเร็จในธุรกิจประเภทสินค้าของขวัญและของประดับตกแต่งบ้าน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริญา ตังนฤมิตร. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สาคร คันธ์โชติ. (2547). *การออกแบบผลิตภัณฑ์งานไม้*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, ฝ่ายส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สุรัชย์ โฆษิตบวรชัย. (2553). *สร้างสรรค์คุณค่า “Value Creation” บทสรุปของความสำเร็จยุคใหม่จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2554, จาก www.okmd.or.th
- Akova, B., Ulusoy, G., Payzin, E., Kaylan, A. R. (1998). *New product development capabilities of the Turkish electronics industry*. In: *Proceedings of the Fifth International Product Development Management Conference*, Como, Italy, pp. 863–876.
- Ericson, G. S., and MoCall, M. (2012). Using Intellectual Capital to Enhance Performance in the Hospitality Industry. *Advances in Competitiveness Research*, 20(1/2), 58-66.
- Gallouj, F., & Weinstein, O. (1997). Innovation in services. *Research Policy*, 26, 537-556.
- George, M., Work, J., & Watson, H. K. (2005). *Fast innovation: Achieving superior differentiation, speed to market, and increased profitability*. New York: McGraw-Hill.
- Gustafsson, A., Kristensson, P. & Witell, L. (2012). Customer co-creation in service innovation: a matter of communication. *Journal of Service Management*, 23(3), 311-327.
- Lee, Y.-C., & Chen, J.-K. (2009). A new service development integrated model. *The Service Industries Journal*, 29(12), 1669-1686.
- Lin, C. Y., & Cheng, M. Y. (2007). Does innovation lead to performance? An empirical study of SMEs in Taiwan. *Management Research News*, 30(2), 115-132.
- Michel, S., Brown, S. W., & Gallan, A. S. (2007). An expanded and strategic view of discontinuous innovations: deploying a service-dominant logic. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 36(1), 54-66.
- OECD. (2005). *Oslo Manual: Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data*. Paris.
- Ployhart, R. E., and Moilterno, T. P. (2011). Emergence of the Human Capital Resource: a Multilevel Model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127-150.



- Regan, N. O., & Ghobadian, A. (2004). Innovation in SMEs: The impact of strategic orientation and environmental perceptions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(2), 81-97.
- Salunke, S., Weerawardena, J., & McColl-Kennedy, J. R. (2011). Towards a model of dynamic capabilities in innovation-based competitive strategy: Insights from project-oriented service firms. *Industrial Marketing Management*, 40(8), 1251- 1263.
- Schilling, M. A. (2008). *Strategic management of technological innovation* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Shu, C., Zhou, K. Z., Xiao, Y., & Gao, S. (2014). How Green Management Influences Product Innovation in China: The Role of Institutional Benefits. *Journal of Business Ethics*, 133(3), 471-485.
- Smits, R. (2002). Innovation studies in the 21th century: Questions from a user's perspective. *Technological Forecasting & Social Change*, 69, 861-883.
- Weiss, P. (2003). Adoption of product and process innovations in differentiated markets: The impact of competition. *Review of Industrial Organization*, 23(3), 301-314.
- Wolf, J. and T. Pett. (2006). Small-firm Performance: Modelling the Role of Product and Process Improvements. *Journal of Small Business Management*, 44, 268-284.

**แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและ
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี**
**Guidelines for the Management of Educational for Vocational Education
and Upper Secondary Education (Dual Education), Phetchaburi**

ชัยชาญ แก้วชิงดวง

Chaichan Keawchingduang

สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Department of Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: ck2639@hotmail.com

Received: 2022-12-02; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 8 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี จำแนกโดยรวมและรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การจัดการอาชีวศึกษาแบบทวิศึกษาควรได้รับการมีส่วนร่วมและการประสานงาน โดยเฉพาะการแต่งตั้งผู้มีประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือ คณะกรรมการที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดรายละเอียดการดำเนินการ ปฐมนิเทศผู้เรียน การประชุมปรึกษาเพื่อหาข้อปฏิบัติและแนวทางในการบริหารการจัดการศึกษาทั้งโรงเรียนมัธยม หน่วยงานท้องถิ่น ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจัดทำคู่มือให้นักศึกษาในหลักสูตรนี้ เพื่อความเข้าใจ ทั้งผู้สอนและนักเรียน รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาเรียนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา, อาชีวศึกษา



Abstract

The purposes of this research were 1) to study the educational management of the joint education program in vocational education and upper secondary education (Dual Education), in Phetchaburi Province and 2) to propose guidelines for the administration of joint study vocational and upper secondary education (Dual Education), Phetchaburi Province, Phetchaburi Province. Overall and each aspect was classified as the overall picture is very level. And each side was at a high level in all aspects. Vocational and upper secondary education (Dual Education) Phetchaburi Province found that the management of twin vocational education should be engaged and coordinated. Especially the appointment of experienced persons, experts, or appropriate committees. There should be a detailed implementation. Student orientation is a consultation meeting to find guidelines and guidelines for the management of education in both secondary schools. Local authorities work together systematically and continuously, creating a student handbook for this course. For understanding both tutors and students, as well as being able to meet the needs of students appropriately

Keywords: Co-educational Management, School Administrators, Vocational Education

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายในการผลิตผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาให้มากขึ้น เพื่อรองรับการจ้างงาน ทั้งภาคธุรกิจบริการ ภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานที่กำลังขยายตัวในทุกภาคส่วน (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยในช่วง 5 ปี (2553-2557) ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายให้มีการศึกษาหลักสูตรเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลายควบคู่กันไป เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความรู้พื้นฐานด้านอาชีพและสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ทันที จากนโยบายดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดทำแนวทางการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) โดยทำข้อตกลงร่วมระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้านอาชีวศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจ 2) เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายไปสู่ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในการเข้าสู่หลักสูตรอาชีวศึกษา 3) เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประสงค์จะเรียนควบคู่ไปกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ เนื่องจากการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) เป็นโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจุบันโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 8 โรงเรียน ยังไม่ได้ดำเนินการประเมินการจัดการศึกษาในระดับจังหวัดหรือเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน ผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและนำผลการศึกษามาหาแนวทาง การบริหารการจัดการเรียนร่วมหลักสูตร อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตร อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้างานหลักสูตรสถานศึกษาและหัวหน้างานทะเบียนวัดผล โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 8 โรงเรียน และสถาบันการอาชีวศึกษาที่เข้าร่วมจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 8 โรงเรียน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี ตามแนวคิดระบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาแบบทวิศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคนอื่น ๆ, 2559)
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ตัวแปร ได้แก่
 - 1) สภาพปัจจุบันการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ 1.1 การวิเคราะห์ประเภทวิชาสาขาวิชาสาขางาน 1.2 การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา 1.3 การจัดการเรียนการสอน 1.4 การจัดหลักสูตรการอาชีวศึกษา 1.5 การวัดและประเมินผล 1.6 การโอนผลการเรียน 1.7 การสำเร็จการศึกษา 1.8 การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ 1.9 การประกันคุณภาพหลักสูตร
 - 2) แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งในการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นการวิเคราะห์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล และศึกษาจากเอกสาร ตำรา

งานวิจัยต่าง ๆ แล้วนำผลการวิเคราะห์ มากำหนดเป็นองค์ความรู้กำหนดสภาพการจัดการศึกษาเรียนร่วม หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี และการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาและจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 104 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10, 2561)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1.แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วม หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 9 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์ประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน 2) การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การจัดหลักสูตรการอาชีวศึกษา 5) การวัดและประเมินผล 6) การโอนผลการเรียน 7) การสำเร็จการศึกษา 8) การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ และ 9) การประกันคุณภาพหลักสูตร และ เครื่องมือชนิดที่ 2 คือ การหาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะหลังจากสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ ครู โดยสร้างเป็นประเด็นคำถามนำไปสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญเชิงคุณภาพ (quantitative) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการสร้างโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัยและตัวแปรที่กำหนดไว้

ผลการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 และเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 สถานะส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และ ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารวิชาการ ผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้ประสานโครงการ หัวหน้างานหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน หัวหน้างานทะเบียนวัดผลจำนวนอย่างละ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 สังกัดส่วนใหญ่ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาขึ้นพื้นฐาน จำนวน 60 คิดเป็นร้อยละ 57.7 และ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ได้แก่ ปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ลำดับที่ 3 ปริญญาเอก 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 อายุ ส่วนใหญ่ได้แก่ 41ปี ขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาได้แก่ 31-40ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 และลำดับสุดท้าย 21-30ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่ได้แก่ 10ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาได้แก่ 1-5ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

1. ภาพรวมระดับสภาพการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี จำแนกโดยรวมและรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = .505$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับที่ 1 ได้แก่ การวัดและประเมินผล ($\mu = 4.20$, $\sigma = .633$) ลำดับที่ 2 ได้แก่ การสำเร็จการศึกษา ($\mu = 4.15$, $\sigma = .615$) ลำดับที่ 3 ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.13$, $\sigma = .551$) ลำดับที่ 4 ได้แก่ การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ($\mu = 4.10$,

$\sigma = .583$) ลำดับที่ 5 ได้แก่ การโอนผลการเรียน ($\mu = 4.08$, $\sigma = .634$) ลำดับที่ 6 ได้แก่ การวิเคราะห์ประเภทวิชาสาขาวิชาสาขางาน ($\mu = 4.03$, $\sigma = .517$) ลำดับที่ 7 ได้แก่ การจัดหลักสูตรการอาชีวศึกษา ($\mu = 4.02$, $\sigma = .678$) ลำดับที่ 8 ได้แก่ การประกันคุณภาพหลักสูตร ($\mu = 3.98$, $\sigma = .579$) และ ลำดับสุดท้ายได้แก่ การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา ($\mu = 3.89$, $\sigma = .587$) ซึ่งในแต่ละด้านนั้น จะนำข้อที่น้อยที่สุด 2 ลำดับ นำมาตั้งเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการการศึกษาเรียนรู้หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี

2. แนวทางการบริหารจัดการการศึกษาเรียนรู้หลักสูตร อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์ประเภทวิชาสาขาวิชาสาขางาน

1) ควรมีการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจากครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยตรงรวมถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการวิเคราะห์ประเภทวิชาให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและเป็นประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

2) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานความจำเป็นและความต้องการของท้องถิ่นมีความเหมาะสมในกำหนดประเภทวิชา สาขาวิชา สาขางาน สถานศึกษาที่จะเปิดสอนควรมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐานความต้องการในท้องถิ่น โดยสามารถตอบสนองให้มีการดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกัน

3) การกำหนดสมรรถนะซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาสอดคล้องกับตลาดแรงงานและสภาพสังคมปัจจุบัน ควรกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป รวมถึงสมรรถนะวิชาชีพเพื่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อที่จะผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน

การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา

1) การตอบรับจากการใช้หลักสูตรของผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย) การกำหนดหลักสูตรหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ควรให้ครูผู้สอนและผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้หลักสูตรได้รับการยอมรับจากบุคลากรทางการศึกษา

2) กระบวนการบริหารหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงาน องค์กร ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะประสานงานเรื่องหลักสูตรให้ชัดเจนซึ่งจะทำให้เกิดข้อปฏิบัติและแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาที่เหมาะสม

การบูรณาการหลักสูตรการจัดการศึกษาร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ควรมีการบูรณาการร่วมกันในรายวิชาสามัญและวิชาพื้นฐาน และบูรณาการครูผู้สอน เพื่อสนับสนุนและแก้ปัญหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการฝึกงานเฉพาะสาขาวิชา

การจัดการเรียนการสอน

1) การจัดห้องปฏิบัติการ เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุฝึกและครุภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานตามที่สาขาวิชา กำหนด ควรมีการจัดห้องปฏิบัติการ เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุฝึกและครุภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานตามที่สาขาวิชา กำหนด หากไม่สามารถจัดหาได้ควรน่านักเรียนไปเรียนที่สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาที่จัดหลักสูตรการเรียน



การสอนร่วมกัน รวมถึงนอกจากนี้ควรมีครูหรือผู้ประสานงานอย่างน้อย 1 คน ดูแลนักเรียนที่เลือกเรียนสายวิชาชีพ

2) การจัดการเรียนการสอนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกปฏิบัติจริง กรณีที่มีผู้เรียนความสามารถแตกต่างกันควรมีการบูรณาการให้มีความโดดเด่นเพื่อสร้างความถนัดทางด้านอาชีพ

3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและรักการอ่านอย่างต่อเนื่องรวมทั้งแต่ละกลุ่มสาระเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ทำให้เรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

การจัดหลักสูตรการอาชีวศึกษา

1) การดำเนินงานจัดทำตารางเทียบรายวิชาระหว่างสถาบันการศึกษา ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างโรงเรียนสังกัด สพฐ. กับสถาบันอาชีวศึกษาและโรงเรียนควรจัดทำตารางเทียบรายวิชาระหว่างโรงเรียนของตนเองกับสถาบันอาชีวศึกษาที่ได้จัดการเรียนการสอนร่วมกัน เพราะในบางรายวิชาอาจจัดการเรียนการสอนมีเนื้อหาเหมือนกัน

2) การเทียบโอนผลการเรียนรายวิชาพื้นฐาน เข้าสู่รายวิชาในหมวดวิชาทักษะชีวิตและหมวดวิชาเลือกเสรี ของสถานศึกษาในสังกัด สอศ. ควรมีการกำหนดการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถาบันให้มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนจบการศึกษาตามหลักสูตร โรงเรียนมัธยมต้องเทียบโอนรายวิชาพื้นฐาน โดยต้องกำหนดเกณฑ์ในการเทียบโอนให้ชัดเจน คือ เกณฑ์ที่จะให้เทียบต้อง เกณฑ์ 2.0 หรือ ระดับ 2 ขึ้นไป และต้องแจ้งนักเรียนให้ชัดเจนรวมถึงคำนึงถึงเนื้อหาสอดคล้องกับรายวิชาของอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ

3) การวางแผนดำเนินการเทียบและโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษา ควรมีการกำหนดการเทียบและโอนผลการเรียนระหว่างสถาบันการศึกษาร่วมกันหลัง 2 ภาคเรียน เพื่อให้โอกาสนักเรียนในการเลือกวิชาเพิ่มเติมจาก สอศ. ที่มีระดับผลการเรียนดีมาเทียบโอน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีและสูงกว่าการเทียบโอนภาคเรียนต่อภาคเรียน

การวัดและประเมินผล

1) การชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2556 ควรมีการปฐมนิเทศผู้เรียนหรือจัดทำคู่มือนักศึกษาในหลักสูตรนี้เพื่อความเข้าใจ เรื่องระเบียบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2556 เพื่อให้นักเรียนมีความเข้าใจและสามารถเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การทดสอบสมรรถนะตามเกณฑ์ของคณะกรรมการอาชีวศึกษา สรุป ผู้เรียนทุกคนควรต้องเข้ารับการทดสอบตามมาตรฐานของหลักสูตร เพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้เรียนและสร้างความมั่นใจแก่ตลาดแรงงานเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน โดยอาจให้สอบก่อนเลือกเรียนเพื่อให้ดูความพร้อมของผู้เรียนของตนเอง ตามมาตรฐาน

3) การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สพฐ. ในการประเมินผลสัมฤทธิ์รายวิชาพื้นฐานของโรงเรียนสังกัด สพฐ. บางวิชาอาจมีผลการเรียนต่ำกว่า 2 ทำให้นักเรียนไม่สามารถนำไปเทียบโอนเข้าหลักสูตร ปวช. ตามเกณฑ์ได้ ควรมีการดูแลผลการเรียนตลอดระยะเวลาที่จัดการเรียนการสอน ควรมีการซ่อมเสริม มอบหมายงานเพิ่ม หรือประเมินด้วยวิธีที่หลากหลาย

การโอนผลการเรียน

1) การเลือกเรียนหมวดวิชาเลือกเสรีของนักเรียนในสังกัด สพฐ. สามารถเลือกเรียนจากรายวิชาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ทุกประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน การเลือกเรียนหมวดวิชาเลือกเสรีของนักเรียนในสังกัด สพฐ. สามารถเลือกเรียนจากรายวิชาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ทุกประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน ควรเป็นไปตามความต้องการความถนัดของผู้เรียนเป็นหลักโดยโรงเรียนควรนำผลการเรียนในวิชาเลือกเสรีที่สอนโดย สถาบันอาชีวศึกษาที่เปิดสอนร่วมกันมาเทียบโอน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ลดชั่วโมงเรียน

2) การโอนผลการเรียนในหมวดวิชาทักษะวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัด สอศ. ไปเป็นรายวิชาเพิ่มเติมหรือรายวิชาเลือก ในสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ควรมีการโอนผลการเรียนในหมวดวิชาทักษะวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัด สอศ. ไปเป็นรายวิชาเพิ่มเติมหรือรายวิชาเลือก ในสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ก่อนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาจะประกาศผล เพราะนักเรียนในระดับชั้น ม.6 จำเป็นต้องนำไปสมัครเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นอาจใช้เกณฑ์ในการเลือกโดยพิจารณาจากสาขาวิชาที่เลือกเรียนในสาขาวิชานั้น ๆ

3) สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถพัฒนารายวิชาเพิ่มเติมในหมวดวิชาเลือกเสรีได้ตามบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถพัฒนารายวิชาเพิ่มเติมและวิชาเลือกเสรีได้ตามความต้องการให้มีความต้องการและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นได้

การสำเร็จการศึกษา

1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย ให้การอบรมคณะครูสังกัด สอศ. มีความเข้าใจเรื่องการประเมินผู้เรียนและเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา มีการนิเทศการประเมินของคณะครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และควรมีการประชุมชี้แจงคณะครูผู้สอนทั้งสองสถาบันให้ทราบแนวทางการจัดการเรียนการสอนการประเมินผู้เรียน วิธีการวัดผลประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการสำเร็จการศึกษา

2) การประเมินผู้เรียนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการสำเร็จการศึกษา ควรมีการประชุมชี้แจงคณะครูผู้สอนทั้งสองสถาบันให้ทราบ มีการนิเทศการประเมินของคณะครู บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

3) มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานไม่น้อยกว่า 2.00 โรงเรียนควรมีระบบการวัดประเมินผลและระบบดูแลนักเรียนเพื่อเฝ้าระวังและกำกับดูแลนักเรียนให้มีผลการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อสร้างความมั่นใจในการเรียนของผู้เรียนและเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ ควรมีการติดตามผลการเรียนของนักเรียนตลอดทุกภาคเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่า 2.00-3.00 หากนักเรียนมีผลการเรียนประมาณ 2.00 ควรประสานครูที่ปรึกษา ผู้ปกครองเพื่อรับทราบผลการเรียนและวิธีการที่จะส่งเสริมให้นักเรียนมีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่น้อยกว่า 2.0



4) นักเรียนผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนด ต้องให้นักเรียนเข้ารับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ โดยครูชี้แนะแนวทางให้นักเรียนทุกคนเข้าทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและส่งเสริมให้ผู้เรียนผ่านการประเมินวิชาชีพที่กำหนด 100%

การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

1) การพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานวิชาชีพอย่างเป็นระบบและถูกต้อง โรงเรียนควรมีการประสานกับครูผู้สอนสถาบันอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินมาตรฐานวิชาชีพ โดยเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ทางด้านวิชาชีพเพื่อพัฒนาร่วมกันและควรพัฒนาเครื่องมือทดสอบและประเมินมาตรฐานวิชาชีพ สอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนตามปกติ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามเกณฑ์ของเครื่องมือประเมินมาตรฐานวิชาชีพ

2) การเปิดโอกาสให้หน่วยงาน/สถานประกอบการหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ต้องเตรียมความพร้อมของนักเรียนและให้นักเรียนได้ฝึกงานตรงกับสาขาที่เรียนมา โดยให้หน่วยงานที่รับฝึกงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับครูผู้สอนและควรมีการเปิดโอกาสให้หน่วยงาน/สถานประกอบการหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความมั่นใจ ผู้ประกอบการ สถานประกอบการ มีความมั่นใจ โดยความร่วมมือในเรื่องการฝึกงาน การวัดผลประเมินผล ผู้เรียนร่วมกัน

3) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการประเมินมาตรฐานวิชาชีพในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินมาตรฐานวิชาชีพร่วมกับบุคคลภายนอก ด้วยเครื่องมือที่ผ่านการจัดทำตามเกณฑ์และสมรรถนะ รวมถึงและให้ครูผู้สอน หน่วยงานภายนอกมารับรู้ และเมื่อถึงเวลาประเมินก็ให้คณะกรรมการและหน่วยงานภายนอกหรือสถานประกอบการมาร่วมประเมิน

การประกันคุณภาพหลักสูตร

1) การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษากับบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้มีการรับรู้และปฏิบัติตามมาตรฐาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและควรมีการเผยแพร่หลักสูตรฯและประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการจัดการศึกษา รวมถึงแนวทางการจัดการศึกษาตามระเบียบ เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนต่อไป

2) การจัดทำข้อมูลความต้องการกำลังคนและความพึงพอใจของตลาดแรงงาน สถานศึกษาควรจัดทำระบบ v-cop.net คือ คลังข้อมูล นักเรียนนักศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั่วประเทศสถานประกอบการ และผู้ที่ต้องการเข้าสู่งานอาชีพ จะได้ใช้เป็นฐานข้อมูลส่วนตัว เพื่อจะให้ข้อมูลกับสถานประกอบการทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียนนักศึกษาที่กำลังศึกษา (แรงงานฝีมือระยะสั้น) นักเรียน นักศึกษาที่จบการศึกษาไปแล้ว ได้แสดงข้อมูลความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพและความสามารถพิเศษ เพื่อสถานประกอบการจะได้เลือกและพิจารณาคนเข้าทำงานอย่างตรงความต้องการ, มีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจระหว่างกันอย่างแท้จริง

3) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาควรจัดสรุปผลการสำเร็จ การศึกษา ความพึงพอใจของผู้ประกอบการ และนำผลมาเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน เพื่อประกันคุณภาพผู้เรียน และติดตามประเมินความพึงพอใจของสถานศึกษาที่นักศึกษาไปทำงาน และนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต่อไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอน ปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับสภาพการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี จำแนกโดยรวมและรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับที่ 1 ได้แก่ การวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาริรัตน์ ชูรวง (2560) ที่กล่าวถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงศักยภาพความสามารถของนักเรียน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจความ ต้องการของนักเรียน มีการวัดและประเมินผลหลากหลาย มีความต่อเนื่องควบคู่ไปกับการจัดการเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยลงมือปฏิบัติจริง สร้างทักษะให้นักเรียนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยฝึกทักษะ กระบวนการคิดวิเคราะห์ให้นักเรียน ลำดับที่ 2 ได้แก่ การสำเร็จการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การใช้ หลักสูตรที่กล่าวถึง การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ลำดับที่ 3 ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความถนัด ความสนใจ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการ ประยุกต์ความรู้เพื่อนำมาใช้ป้องกันและแก้ปัญหา ลำดับที่ 4 ได้แก่ การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้อง กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคนอื่น ๆ (2559) ที่กล่าวถึง การจัดการอาชีวศึกษาแบบ ทวิศึกษา ระบุว่า 1) นักเรียนต้องรับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ เมื่อนักเรียนได้ลงทะเบียนเรียนครบทุก รายวิชาตามหลักสูตรแต่ละประเภทวิชาและสาขาวิชา หรือ ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมิน มาตรฐาน วิชาชีพเห็นสมควร 2) ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมาตรฐานวิชาชีพให้ ดำเนินการโดยคณะกรรมการประเมินมาตรฐานวิชาชีพและเปิดโอกาสให้หน่วยงานหรือ สถานประกอบการ หรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ลำดับที่ 5 ได้แก่ การโอนผลการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 (2559) ที่กล่าวถึง สภาพการบริหารจัดการ และ การจัดการเรียนการสอนตามโครงการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอน ปลาย (ทวิศึกษา) กรณีศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 จังหวัดอุบลราชธานีกับวิทยาลัยสารพัดช่าง อุบลราชธานี ระบุว่า หากมีการวางแผนบริหารจัดการและแก้ปัญหาร่วมกัน เช่นด้านการโอนผลการเรียนจะท ให้เกิดสภาพการบริหารและจัดการที่ดี ลำดับที่ 6 ได้แก่ การวิเคราะห์ประเภทวิชาสาขาวิชาสาขางานซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธาร สมานธิ (2560) ที่กล่าวถึง การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียน



ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านการวิเคราะห์ประเภทวิชาสาขาวิชาสาขางาน จะทำให้เกิด ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ลำดับที่ 7 ได้แก่ การจัดหลักสูตรการอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอารีรัตน์ ชูรวง (2560) ที่กล่าวถึง การประเมินการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๓ จังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๒๓ จังหวัดพิษณุโลก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 8 ได้แก่ การประกันคุณภาพหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคนอื่น ๆ (2559) ที่กล่าวถึงการประกันคุณภาพหลักสูตรให้ทุกหลักสูตรการอาชีวศึกษากำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพไว้ให้ชัดเจน อย่างน้อย ให้ครอบคลุมใน 4 ประเด็น คือ 1) คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยดำเนินการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตามประเภทวิชา สาขาวิชาและสาขางาน 2) การบริหารหลักสูตร เป็นการบริหารจัดการเรียนการสอนของประเภทวิชา สาขาวิชาและ สาขางาน ที่เปิดการสอน ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ มีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี 3) ทรัพยากรการจัดการอาชีวศึกษา ให้สถานศึกษาจัดเตรียมทรัพยากรสนับสนุนการจัด การอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วย ความพร้อมทางด้านบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่หลากหลายงบประมาณ อาคารสถานที่ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนดของสาขาวิชา สาขางาน 4) ความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน ให้สถานศึกษาที่ร่วมจัดการศึกษาดำเนินการ สืบหาความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงาน รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจของตลาดแรงงาน สังคม และชุมชนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของตลาดแรงงานและมาตรฐานอาชีพและ ลำดับสุดท้ายได้แก่ การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ คนอื่น ๆ (2559) ที่กล่าวถึง การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา หลังจากได้มีการวิเคราะห์ประเภทวิชา สาขาและสาขางานเป็น ที่เหมาะสมแล้ว คณะกรรมการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะมีการนำโครงสร้างหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพมาบูรณาการเป็นหลักสูตรสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ทวิศึกษา)

2. จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย(ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ประเภทวิชาสาขาวิชาสาขางาน 2. การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา 3. การจัดการเรียนการสอน 4. การจัดหลักสูตรการอาชีวศึกษา 5. การวัดและประเมินผล 6. การโอนผลการเรียน 7. การสำเร็จการศึกษา 8. การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ 9. การประกันคุณภาพหลักสูตร แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ให้ความสำคัญในการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาตรงกับแนวคิดกลยุทธ์การบริหารการจัดการศึกษาร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา



และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ได้ให้แนวคิดในการจัดการอาชีวศึกษาแบบทวิศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของเชี่ยวชาญ ดวงใจดี แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า องค์ประกอบแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตร ทวิศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการหลักสูตร มี 4 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) ระบบการจัดการหลักสูตร 2) ระบบการวัดและประเมินผล 3) ระบบการวางแผนหลักสูตร 4) ระบบการประกันคุณภาพหลักสูตร 2) การดำเนินการหลักสูตร 3) การจัดการเรียนการสอน 4) การจัดการความร่วมมือ 5) การจัดทำหลักสูตรทวิศึกษา 6) การพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา 7) การบริหารทรัพยากรและงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมหรือสนับสนุนและพัฒนางานด้านการกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา และสถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรทุกส่วนร่วมกันกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี การกำหนดหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยของแนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมอยู่ลำดับสุดท้าย

1.2 การจัดการอาชีวศึกษาแบบทวิศึกษา ควรได้รับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) จังหวัดเพชรบุรี

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรในสังกัดอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสังกัดอาชีวศึกษา

1.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการศึกษาเรียนร่วมหลักสูตรจำแนกตามขนาดโรงเรียนทุกสังกัด

เอกสารอ้างอิง

- เกล้าฟ้า ทองสนธิ. (2557). *การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 3 โรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- เชี่ยวชาญ ดวงใจดี. (2562). แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการหลักสูตรทวิศึกษาการเรียนร่วมอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 581-595.

- ชลธาร สมาธิ. (2560). การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). การบริหารวิชาการ. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- รัตนา จันทรรวม. (2560). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนระบบทวิศึกษาตามแนวคิดหลักสูตรการศึกษาเชื่อมโยงอาชีพ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579. ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564 จาก <http://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532>
- สมเดช ดอกดวง. (2560). แนวทางการพัฒนาการบริหารโครงการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 32 กับวิทยาลัยสารพัดช่างจังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ.
- Kim, M. (2013). Focusing on the Future, Experience from a Career-Related Program for High-Ability Students and Their Parents. *Gifted Child Today*, 36(1), 27-34.
- Mehrotra, S., et al. (2015). Vocational training in India and the duality principle: A case for evidence-based reform. *Prospects*, 45(2), 259 - 273.

การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0: กรณีศึกษา
บริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group)
Self-Development of Staff to Thailand 4.0: A Case Study
at Kitchareonthai-Ubon Co., Ltd. (Big-Group)

กฤตศักดิ์ เกียรติสุรนนท์¹ และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล²

Kritisak Kiatsuranon¹ and Chandej Charoenwiriyaikul²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}

Graduate School, Suansunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2}

E-mail: k.kiatsuranon@gmail.com¹, chandej.ch@ssru.ac.th²

Received: 2022-11-28; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 2) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการดำเนินการโดยทำการศึกษาในเชิงปริมาณ กับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานจำนวน 100 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างเป็นระบบจากพนักงานจำนวนทั้งหมด 150 คน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยการวิเคราะห์ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายทางอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือด้านระบบพี่เลี้ยง ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างสภาวะผู้นำ ตามลำดับ 2) พนักงานมีการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล ยกเว้นการพัฒนาตนเองด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-15,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD และ Schaffer พบว่าการตอบแบบสอบถามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ ด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตาม ลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, ประเทศไทย 4.0, ทักษะทางอาชีพที่หลากหลาย

Abstract

This research aims to study of 1) self-development levels to be adapted to the Thailand 4.0 of staff at Kitchareonthai-Ubon Co., Ltd. (Big-Group) 2) the comparison between self-development functions and the personal data of staff at Kitchareonthai-Ubon Co., Ltd. (Big-Group), and 3) problems of self-development functions to be adapted to the Thailand 4.0. The questionnaire survey was used as an instrument to study with systematic sampling. There are 100 people in the selected sampling group the staff 150. The personal data were kept to calculate in descriptive statistic forms frequency, percentage, mean, standard deviation. The comparison between personal data and each self-development function was analyzed by independent t-test and One-way ANOVA. In this analysis, 1) when considering each aspect of self-development functions, the one about multi-skill function was rated the highest, followed by the aspect of the mentoring system, morality and ethics, and information technology, respectively. 2) the comparison between personal data and each self-development function was no different, except for the comparison between self-development functions and salary. The Least Significant Difference test (LSD) with a preset of the significant level at .05 was also used to test the differences between pairs, and 3) There are two problems with of self-development functions: multi-skill functions and information technology skills

Keywords: Self-Development, Thailand 4.0, Multi-skill Functions

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยุคสมัยที่ไร้พรมแดน มนุษย์มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยการคิดค้นวิธีพัฒนาองค์กรใหม่ๆ เพื่อสร้างความประทับใจให้ลูกค้าอยู่เสมอและสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สิ่งสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับกับเศรษฐกิจที่ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่หรือที่เรียกว่ายุคประเทศไทย 4.0 ก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน เนื่องจากปัจจุบันคุณภาพคนไทยยังถือว่าต่ำอยู่พอสมควร แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมยังขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง การพัฒนาโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) ที่จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2575) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และมีเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการจัดการที่ไม่เป็นระบบนั้นจะทำให้องค์กรไม่



ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางธุรกิจ โดยทุกองค์กรต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์กรและบุคลากรโดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมการให้การศึกษาเรียนรู้ การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ และการพัฒนาสายงานอาชีพโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงานทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและองค์การ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2556) นอกจากนี้การพัฒนายังเป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กันไปกับการบริหาร การพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้น จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรในองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใน กระบวนการพัฒนาต้องคำนึงถึงหลักการพัฒนาบุคลากร Nadler (1980 อ้างถึงใน อภิญา พิมพ์, 2556) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน หนึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพัฒนาตนเองจะเห็นได้ว่าความเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทั้งหลาย หากองค์การขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะมีการจัดระบบงานบริหารได้ดีเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การสำเร็จลุล่วงได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นประธานของบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) จึงมุ่งเน้นศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) เพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อตอบสนองการพัฒนาของพนักงานบริษัทสู่ยุคประเทศไทย 4.0 อีกทั้งการนำข้อมูลและผลการวิจัยไปเป็นแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) ให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ การพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดี ช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร ทำให้องค์กรและบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) เพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวสู่ยุคประเทศไทย 4.0

ความหมายของประเทศไทย 4.0

ประเทศไทย 4.0 คือ แบบจำลองทางเศรษฐกิจโดยรัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจไทยที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ไปเป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ “Value-Based Economy” โดยใช้โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลรองรับ ซึ่งมีความคาดหวังว่าการขับเคลื่อนเศรษฐกิจตามนโยบายนี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 3 มิติสำคัญ คือ มิติที่หนึ่ง เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าปริมาณมากไปสู่สินค้าที่มีมูลค่าเพิ่ม และมีความแตกต่างเชิง “นวัตกรรม” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าที่มีพลวัตสูง มิติที่สองเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมแรงงานโดยใช้แรงงานเป็นหลัก ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และมิติที่สามเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าเพียงอย่างเดียว ไปสู่การสร้างสรรคและพัฒนาในภาคบริการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ในยุคของประเทศไทย 4.0 จะเป็นยุคที่มีจำนวนผู้สูงวัยสูงขึ้น การดำเนินการในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรในช่วงอายุที่หลากหลาย จากการศึกษาบริบทที่เกิดจากสังคมและประวัติของคนในแต่ละยุคโดยในปีคริสต์ศักราช 1923 นักสังคมศาสตร์ชาวฮังการีเรียน ชื่อว่า Karl Mannheim เขาได้ตีพิมพ์ผลงานชื่อ “The Problem of Generations” โดยพบว่าคนในยุคหนึ่ง ๆ ที่เกิดและเติบโตขึ้นท่ามกลางเหตุการณ์สำคัญบางอย่างร่วมกัน ย่อมจะมีลักษณะอย่างหนึ่งที่คล้ายกัน และลักษณะเหล่านั้นอาจจะสามารถกำหนดอนาคตของโลกใบนี้ได้ และเริ่มมีการแบ่งช่วงอายุ (Generation) โดยนักทฤษฎีชาวอเมริกัน (Strauss & Howe, 1991) ซึ่งปัจจุบันสามารถแบ่งกลุ่มประชากรตามช่วงอายุได้อย่างคร่าว ๆ 4 กลุ่มตามช่วงอายุ โดยใช้ช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก ดังนั้นในแต่ละช่วงอายุจะมีอายุห่างกันประมาณ 20 กว่าปี ดังนี้

1. Baby Boomer Generation หรือ Gen B คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489-2507
2. Generation X หรือ Gen-X คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2522
3. Generation Y หรือ Gen-Y เรียกอีกอย่างว่า Millennials คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540
4. Generation Z หรือ Gen-Z คือคนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2540 เกิดจากพ่อแม่รุ่นใหม่อายุ Gen-X และ Gen-Y

ในการทำงานขององค์กรจำเป็นต้องทำลายช่องว่างเพื่อสร้างความเข้าใจในคนแต่ละช่วงอายุ (Generation) โดยทำความเข้าใจค่านิยมของคนในแต่ละยุค เข้าใจถึงความแตกต่าง ต้องสามารถยอมรับว่าคนเราถูกหล่อหลอมมาไม่เหมือนกัน คนที่มีความเชื่อหรือทัศนคติต่อชีวิตไม่เหมือนเรา เขาไม่ใช่คนไม่ดีเสมอไป สามารถชื่นชมจุดดีแต่ละกลุ่มให้พบ และบริหารบนความแตกต่างของแต่ละช่วงอายุโดยการเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เข้าถึงคนแต่ละกลุ่มที่เราต้องทำงานด้วย

การพัฒนาตนเองสู่ยุคประเทศไทย 4.0

จะเห็นว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ซึ่งถ้าหากเราเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความเตรียมพร้อมต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ก็จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างง่ายดาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นในการศึกษาการพัฒนาบุคลากรให้มี



ความรู้ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ปัญหา สร้างความรอบรู้และควมมีจริยธรรมของพนักงานบริษัท
กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) เพื่อก้าวเข้าสู่ก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ว่ามีระดับการพัฒนาในระดับ
ใด ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาใน 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ (Multi-skilling) หมายถึงการพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน
เพื่อให้มีทักษะ หลากหลายสามารถ ดูแลงานที่แตกต่างและหลากหลายได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ
ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21th Century Skills) (Wongkitrongrueng &
Jottalerk, 2011)

2) ด้านการสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นการที่มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำโดย
การพัฒนาภาวะผู้นำจะมุ่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์
อิทธิพล การจูงใจ และการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ (Persuasive communication) Draft (อ้างถึงใน
เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546)

3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดี
งามถูกต้องนั้นจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคคลทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ
จริยธรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรเพราะจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพทั้ง ทางด้าน
ร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และปัญญา เมื่อองค์กรใดมีบุคลากรที่มีจริยธรรมก็จะทำให้ องค์กรนั้นมีความ
มั่นคงและสามารถเติบโตได้ในอนาคต Kohberg (1976 อ้างถึงใน พระบุญใหม่ วงศ์หาญ, 2555) ได้ให้
ความหมายของ จริยธรรม ว่าเป็นพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่า
เทียมกัน ซึ่งไม่รวมถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่ ยอมรับใน
ทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งกันเป็นอุดมคติ

4) ด้านระบบพี่เลี้ยง ระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา
แนะนำ ผู้สอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์ ระบบพี่
เลี้ยงได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและนิยมใช้กันมากในหลายๆ ปีที่ผ่านมา เป็นช่องทางที่ดี
สำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบหนึ่งของการแลกเปลี่ยน
ความรู้ ที่มีจุดประสงค์พื้นฐานในการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) กับ
พนักงานที่ถูกสอนงาน การทำหน้าที่พี่เลี้ยง ให้พนักงานใหม่มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะ
การทำงาน และนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร Geroy and Greigio (1991 อ้างถึงใน สุริศา ไชว์พันธ์,
2555)

5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
ที่สามารถช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารในระบบสำนักงาน อีกทั้งในด้านของประสิทธิภาพใน
การทำงาน การผลิต การลดงานเอกสาร สามารถเก็บข้อมูล จำนวนมากได้อย่างเป็นระเบียบลดปัญหาเรื่องงาน
การจดบันทึก ความสามารถในการส่งข้อมูล ข่าวสารไปยังแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างไกล ให้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว
สะดวกต่อการใช้ข้อมูลมีความแม่นยำ เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กรได้ Taylor
(1998 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงศ์วรรณ, 2558)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยการพัฒนิตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทย จำกัด (Big-Group) เพื่อเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการสำรวจข้อมูลซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จำนวน 150 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ.2562) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ทั้งนี้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ภายใต้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากับ 88 ราย อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกันการผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บ ข้อมูล 100 ราย โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)		คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ
	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
ฝ่ายบริหาร	3	3	3
พนักงานฝ่ายเลขานุการ	15	10	10
พนักงานฝ่ายช่างซ่อม	37	24	24
พนักงานฝ่ายบริการ	95	63	63
รวม	150	100	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความระดับการพัฒนิตนเองของพนักงานเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงถึงปัญหาในการพัฒนิตนเองของพนักงานเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบบประเมินของพนักงาน โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์กับพนักงานทั้งบริษัท ซึ่งใช้ระยะเวลาในการติดตามแบบสอบถามตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2562 โดยเลือกเฉพาะจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบเลือกตัวอย่างหลายขั้นตอนจำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป



การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ (Qualitative data) โดยใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อบรรยายลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลในรูปแบบของค่าความถี่ และค่าร้อยละ การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลตามกรอบแนวคิดระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเองโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทย จำกัดสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำนวน 150 คน โดยการเลือกประชากรตัวอย่างจากการสุ่มอย่างเป็นระบบ พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 55 มีอายุระหว่าง 26-40 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 52 มีสถานะภาพโสด โดยคิดเป็นร้อยละ 54 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 51 ได้รับเงินเดือนโดยเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 9,000-15,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 84 อยู่ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายบริการ โดยคิดเป็นร้อยละ 66 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 3 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 50

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานพบว่าพนักงานมีการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายทางอาชีพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือด้านระบบพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.34$) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.29$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเทียบกับอายุ และระดับการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะทางอาชีพที่หลากหลายเมื่อเทียบกับประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนระดับการพัฒนาตนเองเมื่อเทียบกับเงินเดือนเฉลี่ยแต่ละเดือนของพนักงานมีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

2. ผลเปรียบเทียบการพัฒนาของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

- 2.1 พนักงานมีการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ในระดับสูง
- 2.2 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน
- 2.3 พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน



2.4 พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับการพัฒนาความหลากหลายของทักษะทางอาชีพที่ต่างกัน เมื่อพิจารณาพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 9,000-15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 20,001-30,000 บาท

2.7 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

2.8 พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพแตกต่างกัน แต่มีการพัฒนาตนเองด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

3. ผลการตอบแบบสอบถามของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 แต่ยังมีพนักงานที่ยังคงมีปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 1) ด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ได้แก่การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ การอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน และไม่มีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเข้าร่วมเท่าที่ควร 2) ด้านเทคโนโลยี ได้แก่การฝึกฝนการใช้งานผ่านเครือข่าย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะเห็นว่าถึงแม้พนักงานส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางปัจจัยที่ทำส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองไม่มากพอ คณะผู้บริหารจึงควรที่จะทำการพัฒนาพนักงานในรายด้านตามความเหมาะสม ดังนี้

1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากต่อการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 เนื่องจากในปัจจุบันการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการดำเนินการ รวมถึงการสร้างเครือข่ายขององค์กรและการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร

2) ด้านความหลากหลายทางทักษะของอาชีพก็เป็นสิ่งที่จำเป็นไม่แพ้กัน เนื่องจากการพัฒนาตนเองให้มีทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ทักษะและความชำนาญในด้านต่าง ๆ ให้กับตนเอง มีผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในส่วนของตนเองและองค์กรที่ทำงานอยู่

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- จตุรงค์ ศรีวีระวรรณ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนามนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พระบุญใหม่ วงศ์หาญ. (2555). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2564, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สุริศา ไชว์พันธ์. (2555). *การศึกษาแนวทางการนำ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายงานหลักของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิญา พิมพะ. (2556). *การศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหาร กรณีศึกษา: กรมบัญชีกลาง (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of American's future, 1584 to 2069*. New York: Quill William Morrow.
- Wongkitrongrueng, W., & Jottalerk, A. (2011). *Rcthinking How Student learn*. Bangkok: 21st Century skills: Open world pulishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition. New York: Harper and Row.

การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย
เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
The Decision Making in Choosing the Career
of Undergraduate Students in Bangkok and Vicinity

นรารัตน์ รอดแดง¹, ศรีปริญญา ฐูปกระจ่าง² และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล³
Nararat Roddang¹, Sriparinya Toopgrajank² and Chandej Charoenwiryakul³

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3}
Public Policy and Public Management, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3}
E-mail: chandej.ch@ssru.ac.th³

Received: 2022-11-28; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

บทคัดย่อ

อาชีพมีความสำคัญกับทุกคน โดยทำให้บุคคลได้รับคุณค่า เป็นแหล่งที่มาของรายได้ ทำให้บุคคลได้รับปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวกสบายตามควรแก่อัตภาพ มีความก้าวหน้าในชีวิต ตำแหน่งชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับความนิยมนยกย่อง และการยอมรับจากผู้อื่น การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถสร้างทางเลือกทางใดทางหนึ่งผ่านการพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกส่วนบุคคล กับการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายในกรุงเทพและปริมณฑล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและทดสอบโดยใช้ตารางไขว้ (crosstabulation) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในด้านเพศ เกรดเฉลี่ยสะสม ความถนัดทักษะ/ความสามารถพิเศษความถนัดในสาขาที่ได้เรียนมา รายได้ต่อเดือนของครอบครัว ที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลสารสนเทศให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทราบปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษานำไปประกอบการวางแผนพัฒนาหลักสูตรต่อไป

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, อาชีพ, นักศึกษา

Abstract

A Career is important to everyone because it makes you feel valuable. Occupation is a source of income People who have their a career can live more comfortable and appropriate life. They can make progress in life and live in a good position. They get fame and prestige, making them popular and be accepted by others people. Career decision-making is a process



with steps to help a person make a choice that is most suitable for themselves. The purpose of this research was to compare the personal internal factors with the career decisions of undergraduate students in the Universities in Bangkok and its vicinity. This research is quantitative research. The samples were final year students of public and private higher education institutions In Bangkok and its vicinity 400 people using the multi-stage randomization method. Data were collected by questionnaires and analyzed by statistical values used in statistical analysis for hypothesis testing and tested utilizing the crosstabulation formula. The results of the research found Gender, GPA, cumulative skills / special skills Aptitude in the field of study Monthly income of the family. There are different decisions in choosing a career. With statistical significance at the level of .05. This research has obtained information others departments or organizations know the factors in choosing a career for undergraduate students in higher education institutions.

Keywords: The Decision-Making, Career, Factors, Students

บทนำ

ความเจริญทางเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้เกิดอาชีพขึ้นมามากมาย อาชีพมีความสำคัญกับทุกคน โดยทำให้บุคคลได้รับคุณค่าดังต่อไปนี้ เป็นแหล่งที่มาของรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพ อาชีพทำให้บุคคลได้รับปัจจัยและสิ่งอำนวยความสะดวกสบายตามควรแก่อัตภาพ ทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิต มีตำแหน่งชื่อเสียง เกียรติยศ ทำให้ได้รับความนิยมนยกย่อง และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีตนเองมีคุณค่า ได้ทำงานอันเป็นประโยชน์ ได้ใช้กำลังกาย กำลังความคิด ผู้ที่มีอาชีพเรียกว่าเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต สามารถเป็นที่พึ่งแก่ตนเองและครอบครัวได้และอาชีพตอบสนองความปรารถนา และจุดมุ่งหมายในชีวิต ทำให้ได้รับความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ (อรอนงค์ ธัญญะวัน 2539) ในแต่ละวันทุกคนมีการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา และบางครั้งต้องตัดสินใจหลายเรื่อง ซึ่งทุกเรื่องอาจมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับตัวเรา การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้การตัดสินใจที่ดี ต้องรู้หลักการ วิธีการ ขั้นตอน เพื่อจะได้ตัดสินใจให้ดีที่สุด การฝึกการตัดสินใจเรื่องอาชีพต้องเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ รู้วิธีการ และปฏิรูปแบบของการตัดสินใจเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในชีวิตของมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่า “งานคือชีวิต” ดังนั้นจำเป็นต้องมีการเริ่มต้นด้านการวางแผนชีวิตด้านอาชีพ ตั้งแต่วัยเรียน ซึ่งเป็นการวางแผนระยะยาวที่ต้องใช้เวลาและอาศัยความพยายามอย่างมาก ผลตอบแทนที่ได้รับก็คุ้มค่า สิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ปัจจัยภายในได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสนใจ บุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด ทักษะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ เพศ เชื้อชาติ อายุ ความแข็งแรง สุขภาพ ความปลอดภัย ความมั่นคง การทำงานเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่

กระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ กระบวนการที่บุคคลจะพิจารณาเพื่อประกอบการตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน เช่น ต้องพิจารณาค่านิยม ความสนใจ ความถนัด และคุณสมบัติอื่น ๆ การตัดสินใจสัมพันธ์กับทักษะที่ได้เรียนรู้ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล เช่น หลักในการตัดสินใจ

เป็นการสำรวจหนทางที่จะเป็นไปได้ กำหนดว่าจะทำอะไร จะเกิดผลอะไร ในการตัดสินใจ เราต้องรู้จักความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมของตนเองและรู้ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง นำความรู้ไปพิจารณาตัวเลือกต่าง ๆ ถ้าได้ข้อมูลมากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งมีโอกาสได้ผลที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น ข้อมูลจากการประเมินนำไปสู่การอภิปรายลักษณะพิเศษของบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับความต้องการทางการศึกษาและอาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในกรุงเทพและปริมณฑล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากร ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2559 จำนวน 94,206 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น

ข้อมูลส่วนบุคคลในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ เพศ เกรดเฉลี่ยสะสม ความถนัดทักษะ/ ความสามารถพิเศษ รายได้ต่อเดือนของครอบครัว

2.2 ตัวแปรตาม

การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

รีดเดอร์ (Reeder, 1971) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจซึ่งแต่ละบุคคลเลือกกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ในรูปของความเชื่อและความไม่เชื่อทำให้บุคคลอาจจะเลือกตัดสินใจกระทำพฤติกรรมอย่างเดียวกันแต่เหตุผลอาจจะแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. เป้าหมายหรือจุดประสงค์ (goals) ความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลนั้น ผู้กระทำจะต้องมีการกำหนดเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ไว้ล่วงหน้า และผู้กระทำพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์นั้น ๆ

2. ความเชื่อ (belief orientation) เกิดจากความคิดและความรู้ในเรื่องนั้นที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการเลือกการกระทำทางสังคม ในการกระทำทางสังคมใด ๆ ย่อมอาศัยความเชื่ออยู่เสมอ

3. ค่านิยม (value standard) คือสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง



4. นิสัยและธรรมเนียม (habits and customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบทอดกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย

5. การคาดหวัง (expectation) คือท่าทีของบุคคลอื่นที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัว โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

6. ข้อผูกพัน (commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าข้อผูกพันที่ต้องการกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจจะกระทำสิ่งนั้น ๆ เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

7. การบังคับ (force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจได้เร็วขึ้น เพราะในขณะที่ผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้น เขาอาจจะไม่แน่ใจว่ากระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับ ก็จะทำให้การตัดสินใจกระทำนั้นได้เร็วขึ้น

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ เช่นการที่บุคคลคิดว่าตัวเขามีโอกาสนั้น ในทางที่เป็นจริงอาจจะไม่มีก็ได้

9. ความสามารถ (ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเอง ซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ได้ การตระหนักถึงความสามารถที่จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เพราะเขารู้ว่าถ้าตัดสินใจกระทำแล้ว เขามีความสามารถที่จะกระทำได้แน่นอน

10. การสนับสนุน (support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจาก บุคคลอื่น ๆ ซึ่งการสนับสนุนนั้นอาจจะอยู่ในรูปของปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ จากการคิดหรือคาดหมายว่าจะได้รับการสนับสนุนดังกล่าว ก็จะทำให้เขาตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (culture factor) วัฒนธรรมเป็นวิธีการดำเนินชีวิตที่สังคมเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดีงามและยอมรับมาปฏิบัติ เพื่อให้สังคมดำเนินและมีการพัฒนาไปด้วยดี บุคคลในสังคมเดียวกันจึงต้องยึดถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมเพื่ออยู่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม วัฒนธรรมเป็นเครื่องผูกพันบุคคลไว้ด้วยกัน บุคคลจะเรียนรู้เรื่องค่านิยม ทศนคติ ความชอบ การรับรู้และมีพฤติกรรมอย่างไรวั้น จะต้องผ่านกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและสถาบันต่าง ๆ ในสังคม

2. ปัจจัยทางสังคม (social factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มอ้างอิง (reference group) เป็นกลุ่มที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยอิทธิพลดังกล่าวมีผลต่อทัศนคติ ความคิดเห็น และค่านิยมของบุคคลในกลุ่มอ้างอิง

2.2 ครอบครัว (family) บุคคลในครอบครัวจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ ความคิดและค่านิยมของบุคคล

2.3 บทบาทและสถานะ (role and statuses) บุคคลจะมีสถานะที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม ฉะนั้นการตัดสินใจมักจะมีบทบาทหลายบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของตนเองและผู้อื่น

3. ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factor) การตัดสินใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 อายุ (age) อายุที่แตกต่างกันจะต้องการความต้องการที่แตกต่างกัน

3.2 วงจรชีวิตครอบครัว (family life cycle stage) เป็นขั้นตอนการดำรงชีวิตของบุคคลในลักษณะของการมีครอบครัว การดำรงชีวิตในแต่ละขั้นตอนนี้มีอิทธิพลต่อความต้องการทัศนคติและค่านิยมของบุคคล

3.3 รายได้ (income) หรือโอกาสทางเศรษฐกิจ (economic circumstance) โอกาสทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อสิ่งที่ตัดสินใจ โอกาสเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมสินทรัพย์ และทัศนคติสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจทั้งสิ้น

3.4 การศึกษา (education) ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มการตัดสินใจที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย

3.5 ค่านิยมหรือคุณค่า (value) และรูปแบบการดำรงชีวิต (lifestyle) ค่านิยมหรือคุณค่า (value) หมายถึง ความนิยมในสิ่งของหรือบุคคล หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รูปแบบการดำรงชีวิต (lifestyle) หมายถึง รูปแบบของการดำเนินชีวิตในโลกมนุษย์ โดยแสดงออกในรูปกิจกรรม (activities) ความสนใจ (interest) ความคิดเห็น (opinions)

4. ปัจจัยด้านจิตวิทยา (psychological factor) การตัดสินใจของบุคคลได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย

4.1 การจูงใจ (motivation) หมายถึง พลังกระตุ้น (drive) ที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ การจูงใจเกิดภายในตัวบุคคล แต่อาจถูกกระทบจากปัจจัยภายนอกได้ พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีแรงจูงใจ (motive) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่ได้รับการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคลที่ต้องการแสวงหาความพอใจด้วยพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์ ถือว่าเป็น ความต้องการของมนุษย์

4.2 การรับรู้ (perception) เป็นกระบวนการรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน เช่น ความเชื่อ ประสบการณ์ ความต้องการและอารมณ์ และยังมีปัจจัยภายนอกคือ สิ่งกระตุ้น การรับรู้จะแสดงถึงความรู้สึกจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 การเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น รส กายการสัมผัส ซึ่งแต่ละคนมีการรับรู้แตกต่างกันไป

4.3 การเรียนรู้ (learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ของ บุคคล การเรียนรู้ของบุคคลจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับสิ่งกระตุ้นและเกิดการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น

4.4 ความเชื่อ (beliefs) เป็นความคิดซึ่งบุคคลยึดถือเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต

4.5 ทัศนคติ (attitudes) เป็นการประเมินความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคล ความรู้สึกด้านอารมณ์และแนวโน้มการปฏิบัติที่มีผลต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหมายถึงความรู้สึก นึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4.6 บุคลิกภาพ (personality) เป็นรูปแบบลักษณะของบุคคลที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การตอบสนอง หรืออาจหมายถึงลักษณะด้านจิตวิทยาที่มีลักษณะแตกต่างของบุคคลซึ่งนำไปสู่การตอบ สอนง ที่สม่ำเสมอและมีปฏิกิริยาต่อสิ่งกระตุ้น



4.7 แนวคิดของตนเอง (self-concept) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเองหรือความคิดที่บุคคลคิดว่าบุคคลอื่นมีความคิดเห็นต่อตนอย่างไร

ทฤษฎีการเลือกอาชีพมีหลายทฤษฎีด้วยกัน ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอทฤษฎีที่มีชื่อเสียงด้วยกันดังนี้

1. ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Vocational Choice) (Holland, 1973) ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ มีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ

1) บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (realistic) งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค (investigative) งานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (artistic) งานบริการด้านการศึกษาและสังคม (social) งานจัดการและค้าขาย (enterprising) และงานสำนักงานและเสมียน (conventional)

2) สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ข้างต้น เช่นเดียวกัน และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ และโดยเหตุผลทำให้บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดแตกต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรที่คล้ายกัน

3) บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขาทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

4) พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึง ผลที่จะติดตามมาด้วย ซึ่งได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะพฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ (Holland, 1973) ดังนี้

1. ความสอดคล้องต้องการ (consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่างกัน (differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ปะปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3. ความเหมาะสมกัน (congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2559 จำนวน 94,206 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 400 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยมีลักษณะข้อคำถามในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านภูมิหลังของนักศึกษา มีทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ

ข้อที่ 2 เกรดเฉลี่ยสะสม

ข้อที่ 3 ความถนัดทักษะ/ความสามารถพิเศษ

ข้อที่ 4 รายได้ต่อเดือนของครอบครัว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการเลือกประกอบอาชีพหลังจบการศึกษา ประกอบด้วย 7 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ รับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ธุรกิจส่วนตัว รับจ้าง พนักงานบริษัท อาชีพอิสระ ธุรกิจครอบครัว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบด้วยตารางไขว้ (Crosstabulation)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายเลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 37.74 รองลงมา คือ พนักงานบริษัท ร้อยละ 19.81 และรับจ้าง ร้อยละ 16.04 ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 27.55 รองลงมาคือ พนักงานบริษัท ร้อยละ 25.17 และ อาชีพอิสระ ร้อยละ 14.97 ตามลำดับ โดยเพศชายและเพศหญิงมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีเกรดเฉลี่ยสะสม ต่ำกว่า 2.51 เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 40.23 รองลงมา คือ รับราชการ ร้อยละ 16.09 และอาชีพอิสระ ร้อยละ 12.64 กลุ่มตัวอย่างที่มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.51 – 3.00 เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวและพนักงานบริษัทมากที่สุดเท่ากัน ร้อยละ 28.73 รองลงมาคือ รับจ้าง ร้อยละ 12.15 กลุ่มตัวอย่างเกรดเฉลี่ยสะสม 3.01 – 3.50 เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 30.23 รองลงมา คือ พนักงานบริษัทและอาชีพอิสระเท่ากัน ร้อยละ 25.58 กลุ่มตัวอย่างเกรดเฉลี่ยสะสม 3.51 – 4.00 เลือกประกอบอาชีพรับราชการและพนักงานบริษัทมากที่สุดเท่ากัน



ร้อยละ 23.91 รองลงมา คือ ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 17.39 โดยเกรดเฉลี่ยสะสมของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีความถนัดทักษะ/ความสามารถพิเศษ ความถนัดในสาขาที่ได้เรียนมา เลือกประกอบอาชีพพนักงานบริษัท มากที่สุด ร้อยละ 27.56 รองลงมา ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 21.79 และ รับราชการ ร้อยละ 19.87 กลุ่มตัวอย่างที่มีความถนัดทักษะ/ความสามารถพิเศษ ภาษาอังกฤษหรือ ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มากที่สุด ร้อยละ 33.02 รองลงมา คือ อาชีพอิสระ ร้อยละ 17.92 และ อาชีพพนักงานบริษัท ร้อยละ 13.21 กลุ่มตัวอย่างที่มีความถนัดทักษะ/ความสามารถพิเศษคอมพิวเตอร์ เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 45.16 รองลงมาคืออาชีพอิสระ ร้อยละ 12.90 และพนักงานบริษัท ร้อยละ 11.29 กลุ่มตัวอย่างที่มีความถนัดทักษะ/ความสามารถพิเศษดนตรี/ศิลปะ/นาฏกรรม/กีฬา เลือกประกอบอาชีพ พนักงานบริษัทมากที่สุด ร้อยละ 40.79 รองลงมาคือ อาชีพธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 31.58 และอาชีพอิสระ ร้อยละ 15.79 โดยความถนัดทักษะ/ความสามารถพิเศษของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว ต่ำกว่า 40,000 บาท เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 36.21 รองลงมา คือ พนักงานบริษัท ร้อยละ 31.03 และรับราชการ ร้อยละ 15.52 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว 40,001 – 60,000 บาท เลือกประกอบอาชีพพนักงานบริษัทมากที่สุด ร้อยละ 28.32 รองลงมาคือ พนักงานบริษัท ร้อยละ 20.35 และรับจ้าง ร้อยละ 14.16 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว 60,001 – 80,000 บาท เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 38.03 รองลงมา รับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานบริษัทเท่ากัน ร้อยละ 12.68 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว 80,000 บาท ขึ้นไป เลือกประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด ร้อยละ 31.65 รองลงมา คือพนักงานบริษัท ร้อยละ 22.78 และอาชีพอิสระ ร้อยละ 15.82 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1) เพศชายและเพศหญิงมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาทและสถานะ (role and statuses) บุคคลจะมีสถานะที่แตกต่างกันการตัดสินใจก็จะแตกต่างกันไป

2) เกรดเฉลี่ยสะสมของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของบุษกร จินต์ธนาวัฒน์ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัย พบว่าเกรดเฉลี่ยสะสมของนักศึกษาที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ความถนัดทักษะ/ความสามารถพิเศษของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์

(2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ผลการวิจัย คณะที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ กับ การเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับระยะพัฒนาการทางอาชีพของ Super ที่กล่าวว่า ระยะพัฒนาการ establishment ของมนุษย์มีพฤติกรรมทางอาชีพเริ่มต้นแบบงานและอาชีพที่ตนเองถนัดและเหมาะสมกับตนเอง

4) รายได้ต่อเดือนของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ผลการวิจัย พบว่ารายได้ของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. การเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยของนักศึกษานั้น ควรเลือกจากความชอบ ทักษะ ความถนัดและเป้าหมายส่วนตัวที่ชัดเจนมากที่สุด เมื่อนักศึกษาเลือกคณะที่เข้าศึกษาต่อได้ตรงตามเป้าหมาย จะส่งผลให้การศึกษานั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถนำไปต่อยอดในการประกอบอาชีพในอนาคตได้
2. สถาบันการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ควรจัดกิจกรรมหรือจัดหลักสูตรการศึกษาที่หลากหลาย ส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสได้ค้นพบทักษะ ศักยภาพ ความสามารถ ความต้องการและเป้าหมายของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกเข้าศึกษาต่ออย่างเหมาะสมในระดับมหาวิทยาลัยต่อไป
3. สถาบันครอบครัว หรือบุคคลในครอบครัว ควรให้คำปรึกษาหรือให้แนวทางเกี่ยวกับการประกอบอาชีพในปัจจุบันซึ่งมีความหลากหลายและสามารถสร้างรายได้ ความมั่นคง ได้แตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับฐานะทางการเงินของครอบครัว ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน
4. องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะรับบุคคลเข้าทำงานควรมีความพร้อมเพื่อรองรับกระแสที่เปลี่ยนไปของโลกธุรกิจในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ซึ่งมีการศึกษาภูมิหลังกับการเลือกประกอบอาชีพ เท่านั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบผลทั้งปัจจัยภายในและภายนอกส่วนบุคคลกับการเลือกประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น ควรเก็บข้อมูลจาก นักศึกษาในเขตพื้นที่อื่น ในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบข้อมูลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บุษกร จินต์ธนาวัฒน์. (2558). แนวทางการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 2(2), 13-30.
- ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี (การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- อรอนงค์ ธีญะวัน. (2539). *การแนะแนวอาชีพ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choice: A Theory o Career*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Reeder, W. (1971). *Partial Theories from the 25 Year Research Program on Directive Factor in Believer and Social Action*. New York: McGraw hill.
- Super, D. E. (1970). *Manual Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.

The Implication Factors of Thai's User Adoption toward Banking Technology in the Next Normal

Busaya Vongchavalitkuna¹, Ampol Navavongsathianb², Tanakorn Limsarun³,
Nantaporn Damrongpong⁴ and Chalernporn Yenyueke⁵

Southeast Bangkok College, Bangkok, Thailand^{1,2}

Siam University, Bangkok, Thailand^{3,4}

Rangsit University, Pathumthani, Thailand⁵

E-mail: busaya2001@gmail.com¹, dr.tanakorn@siam.edu³, chalernporn.y@rsu.ac.th⁵

Received: 2022-10-28; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

Abstract

In the world of technology disruption and covid-19 pandemic situation, people are encouraged and forced to use the technology in their daily activities to keep a social distancing. Banking technology has also played a significant role to support these activities. The main purpose of this research was to study the implication factors of Thai's user adoption toward banking technology in the next normal. The stratified random sampling technique was used to collect four hundred samples from mobile banking users in Thailand. The relationship of observed variables was analysed by structural equation modeling (SEM). The results obtained from the analysis can be seen that perceived ease of use, perceived usefulness and security were influenced to mobile banking adoption and customer satisfaction. The statistical data has displayed the harmony result as follow: $\chi^2 = 1.987$, df. = 223, $\chi^2 / df. = 1.987$, p-value = .050, CMIN = 404.076, CMIN / DF = 1.812, GFI = .977, TLI = .985, AGFI = .988, CFI = .966, RMSEA = .004, at significant level .05. Therefore, banking technology service provider would apply this research for the benefit of understand and increase number of mobile banking users, also prepared for the next normal stage.

Keywords: Banking technology, Next normal, User adoption and Customer Satisfaction

Introduction

World Health Organization (WHO) has reported global Covid-19 situation in October 2022 that there have been 621.79 million confirmed cases, including 6.54 million deaths and 12.78 billion vaccine doses have administered (WHO, 2022). By non-pharmaceutical, social distancing seem the be another effective way to protect against the spread of pandemics,

while mobile and wireless technologies can facilitate the social distancing practice (Murad, Yussof & Badeel, 2022). With emerging technology, mobile banking technology has also played a vital role to provide a variety of services towards monetary transaction during this time (Xie, Ye, Huang & Ye, 2021). The recent report from Bank of Thailand (2021) has reported that there were 35.86 million of Internet banking account with 45.65 million monthly transactions and there were 74.98 million of mobile banking account with 1.22 billion monthly transactions. However, the majority of mobile banking transaction were on money transfer but rarely used for the investment and funding (Phimolsathien, 2021). While the emerging of financial technologies have introduced the market to provide innovative financial solutions which challenging the established banks for their survival (Smith & Geradin, 2022). The technology was not an only thing to maintain the number of customers, but almost always depended on customer perceived value that positively related to customer satisfaction and loyalty in mobile banking system (Barbu et al, 2021). Therefore, the aim of this study was to identify implication factors of Thai's user adoption toward banking technology in the next normal. Thus, the finding of these research paper would be benefit to the banking services provider in term of number of user and efficiency management. Moreover, these would be a guideline for any applicable industries who looking forward to implementing the financial technology.

Research Objectives

To study the implication factors of Thai's user adoption toward banking technology in the next normal.

Literature Review

Banking technology

The use of banking technology has a tendency increase and grow exponentially, especially in the past few years which grown more than 72% in mobile and internet banking transaction (Bank of Thailand, 2021). COVID-19 pandemics was also one of the key driving factors to have more adoption of banking technology. Thus, banking technology would be the norm of monetary transaction in the next normal context, even still limited in digital divided group (Tonghui, Kongpalee & Chimnoi, 2020).

Customer's perceived ease of use and usefulness toward customer satisfaction

The banking service provider have implemented banking technologies for the expect of reducing costs and expenses, also looking forward to increasing their customer satisfaction (Kelly & Palaniappan, 2019). However, customer satisfaction is impacted from customer's



perceived ease of use and usefulness level that indicate success of technology adoption (Olivia & Marchyta, 2022). Therefore, this study has postulated the following hypotheses:

H₁. Perceived ease of use (PEOU) has an associate impact to the customer satisfaction.

H₂. Perceived Usefulness (PU) has an associate impact to the customer satisfaction.

Customer's perceived security and Customer Satisfaction

The security was considered as a major concern to process the financial transactions via electronic channels, (Singh & Srivastava, 2018). These was related to users perceived security of function and control on their personal information in a particular online system (Tahar, Riyadh, Sofyani & Purnomo, 2020). Thus, customer attitudes and perceived security have significant effect towards their satisfaction (Sampaio, Ladeira & Santini, 2017). In case of customer perceived substantial risk, they were likely to avoid the system (Raza, Umer & Shah, 2017). On the other hand, the customers satisfaction increased when they perceived the banking technology services has a high security (Masrek, Halim, Khan & Ramli, 2018). This study investigated the customer satisfaction that influenced by customer's perceived security by the following hypothesis:

H₃. Customer's perceived security has a positively related to customer satisfaction.

Customer Satisfaction and Mobile Banking Adoption

Consumer **satisfaction** is a key success of the adoption **banking** technology (Geebren, Jabbar & Luo, 2021). Not merely introducing innovative products and services (Ameme & Wireko, 2016), but also user friendly (Lee, Harindranath, Oh & Kim, 2015). Therefore, the researchers have investigated the hypothesis:

H₄. Customer satisfaction has a direct effect to the banking technology adoption

Conceptual Framework

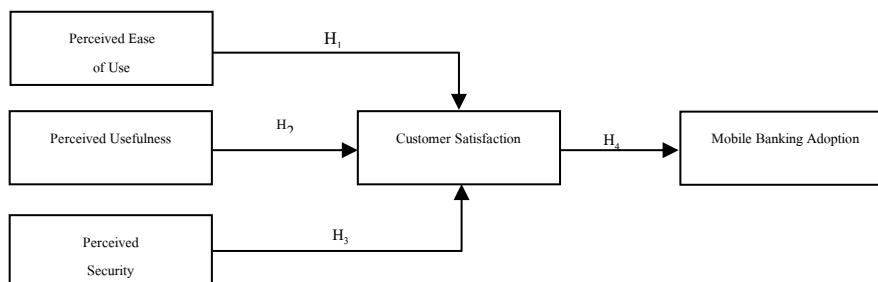


Figure1: Conceptual Framework (applied from Olivia & Marchyta, 2022; Tahar, Riyadh, Sofyani & Purnomo, 2020; Singh & Srivastava, 2018; Sampaio, Ladeira & Santini, 2017)

Methods

To collect the primary data, researcher used online questionnaire as a research tool which have been pre-tested with thirty Thai mobile banking users to analyze and evaluate the reliability, Cronbach's alpha coefficient has shown a prominent level of reliability and consistency at the values of 0.886 (Cronbach, 1963). While the bank of Thailand (2022) has reported the number of the mobile banking user equal to 91.62 million as of June 2022. However, the structural equation modeling (SEM) analysis has not indicated a certain sample size but could not be less than two hundred samples (Kline, 2010). While Bentler and Chou (1987) stated that to consider the observable variables should be in a minimum proportion of one to five toward the number of samples. Since, there were total twenty-three observable variables in this study. The researchers decided to collect the data from four hundred samples from mobile banking users around Bangkok and its vicinities, Changmai, Nakhonratchasima during January- March 2021 by stratified random sampling technique. The online questionnaires were sent to collect the data from four hundred Thai mobile banking users via a research network group in Bangkok, Northern region, Northeastern region, and Southern region of Thailand.

Data Analysis

The preliminary data analysis was analyzed by descriptive statistics to describe the population's characteristics and variables, while structural equation modeling has adopted to investigate the theoretical framework. While the implication variables of Thai's user adoption toward banking technology which were customer's perceived usefulness, customer's perceived security, customer's perceived ease of use and customer satisfaction were analyzed by principal axis factoring exploratory factor analysis, common factor analysis and principal axis factoring.

Results

The demographic analysis has shown that most respondents were female worker in the private companies with 22-35 years old of age, and the average monetary transaction was between 10-15 times per month. And the majority of the samples are the Siam Commercial Bank and Kasikorn Bank customer. The Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett's test of sphericity values were 0.899 and Sig = .000, which indicated the relationship among all of the observe variables.



Common Factor Analysis (CFA) toward mobile banking adoption

There were 5 factors and 23 measurements to verify the mobile banking adoption, where the common factor analysis has shown the value that χ^2 ($\chi^2 = 443.131$, $df = 223$, $p\text{-value} = 0.50$, $\chi^2 / df = 1.987$). Thus, the model was fit exceeded the common acceptance level. The structural validity of the empirical model showed the values of $\chi^2 / df = 1.987$, and $CMIN / DF = 1.987$ was less than 2.0. Thus, there was an interrelated between the structural equation modeling and empirical data (Schumacker & Lomax, 2010). Moreover, the data has shown the value of $GFI = .977$, $TLI = .985$, $AGFI = .988$ and $CFI = .966$ which represents a good consistency. The $RMSEA = .004$ and $p\text{-value} = 0.000$. While the index values that verify the consistency between the conceptual model and empirical data have shown the conformity at a proficient level (Kelloway, 2015).

The evaluation of conceptual model

The conceptual model proposes was examined, while the relationship among the observed variable have shown in following figure

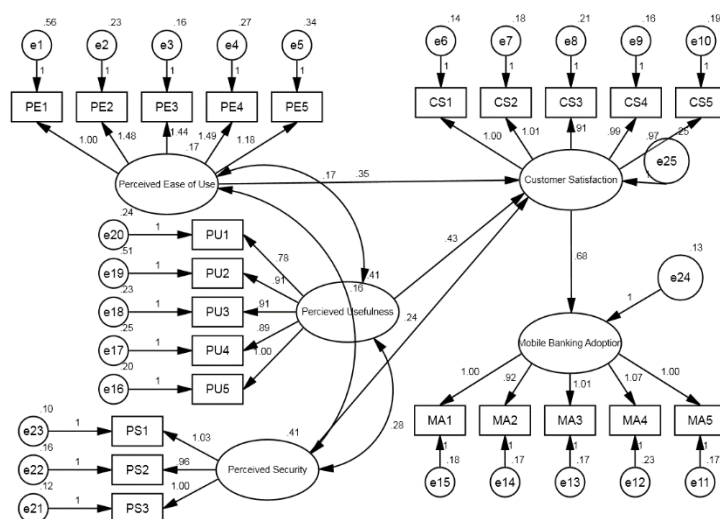


Figure 2. The structural equation modeling $\chi^2 = 443.131$, $df = 223$, $\chi^2 / df = 1.987$, $p\text{-value} = .050$, $CMIN / DF = 1.987$, $GFI = .977$, $TLI = .985$, $AGFI = .988$, $CFI = .966$, $RMSEA = .004$, at .05 significant level

The confirmatory element analysis of the measurement model was shown that

- 1) Perceived Ease of Use was measured by five observable variables. The highest observed variable weight values were 1.49, followed by 1.48 and 1.00, respectively.
- 2) Perceived Usefulness was measured by five observable variables. The highest observed variable weight values were 1.00, followed by .90 and .89, respectively.
- 3) Perceived Security was measured by three observable variables. The highest observed variable weight values were 1.03 followed by 1.00 and 0.96, respectively

4) Customer Satisfaction was measured by five observable variables. The highest observed variable weight values were 1.01, followed by 1.00 and 0.99, respectively.

5) Mobile Banking Adoption was measured by five observable variables. The highest observed variable weight values were 1.07, followed by 1.01 and 1.00, respectively.

Table 2 The path coefficient on influence factors toward the mobile banking adoption

Effect variable		Estimate (β)	S.E.	Z-test	p	
Perceived Ease of Use	→ Customer Satisfaction	.354	.115	5.380	.002	H ₁ : Support
Perceived Usefulness	→ Customer Satisfaction	.434	.081	10.402	.000	H ₂ : Support
Perceived Security	→ Customer Satisfaction	.235	.072	10.914	.001	H ₃ : Support
Customer Satisfaction	→ Mobile Banking Adoption	.675	.042	6.859	.000	H ₄ : Support

The path coefficient analysis results were shown that

1) The path coefficients were between .235 to .434 where perceived usefulness (PU) had the highest path coefficient which PU had a direct effect to customer satisfaction (CS) (β = 0.434, Z = 10.402, p = 0.000); thus, H₂ was support, while PS has a positive influence on customer satisfaction (CS) (β = 0.235, Z = 10.914, p = 0.001). Thus, H₃ was support.

2) Customer satisfaction factor was shown path coefficient with the mobile banking adoption at .675 (Z = 6.859, p = 0.000); thus, H₄ was support.

3) In addition, customer's perceived ease of use has a positive relationship with customer satisfaction (β = 0.354, Z = 5.380, p = 0.002); thus, H₁ was support.

4) The prediction coefficients were in between .235 and .434. where customer's perceived usefulness had the highest prediction coefficient, on the other hand the perceived security had smallest prediction coefficient. Therefore, each probable factor might be able to predict 66% of causal relationship among the factors that influence to customer satisfaction.

5) The harmoniousness with the empirical data has shown the ratio between chi-square and degrees of freedom at 1.987 (less than 2). Comparative Fit Index (CFI) equal to .966 (more than 0.95). Tucker-Lewis Index (TLI) equal to .985 (more than 0.95). Root means square error of approximation (RMSEA) equal to 0.04 (less than 0.05)

Thus, the conceptual model was consistent with the empirical data, where the direct influence, indirect influence and combined factors mobile banking adoption analysis found that

1) Perceived ease of use was direct effect to customer satisfaction but indirect effect on the customer adoption, with indirect influences on 1 path which were influenced the customer satisfaction (influence size = 0.11) and total influence (influence size = 0.11)

2) Perceived usefulness was direct influence on the customer satisfaction (influence size = 0.32)

3) Perceived security was directly influenced on customer satisfaction mobile (influence size = 0.44)

4) Customer Satisfaction was directly influenced on the mobile banking adoption (influence size = 0.30)

Discussion

The causal influence relationship of perceived ease of use on customer satisfaction with statistical significance at the level of 0.002 conformed with the study of George and Kumar (2013). Moreover, consumers are looking forward to having a fast detail on their monetary transaction where the password should be short such as six-digit personal identification numbers and easy to switch between various banking accounts and investment. In addition, customers needed a basic knowledge and abilities due to the special characteristics of mobile banking (Rehman & Shaikh, 2020). When analyzing the causal influence relationship of perceived usefulness, the result was found that there was a causal influence on the customer satisfaction with statistical significance at the level of 0.000 corresponded to the study of Dewi, Riani, Harsono & Setiawan (2020) which confirmed usefulness affected to customer satisfaction. Moreover, when analyzing the causal influence relationship of perceived security, the data was found out that there was a causal influence on the customer satisfaction with statistical significance at the level of 0.001. These was accordance with Peikari (2010) that customers have a positive perceived security where the service provider offered a security guarantee. Wilson, Alvita and Wibisono (2021) who shown the finding that highly secure service process, notification system and customer privacy were crucial factors to the trust and customer acceptance behavior (Venkatesh & Davies, 2000).

The research resulted showed that the proposed model was able to reach an adoption mobile banking level of predictive power for all factors, as all criteria related to the measurement models. i.e., construct reliability and validity, were met. Further, R^2 showed the combine effect of the exogenous latent constructs, explaining about 76 % of the variance in

the endogenous latent construct, suggesting that perceived usefulness, perceived ease of use, perceived usefulness, perceived security, and customer satisfaction predict the consumers adoption of mobile banking. According to the path coefficient analysis, customer satisfaction was proved as a key factor in predicting an individual's adopt mobile banking.

Conclusion and Recommendation

This research found that the factors indirectly affecting the mobile banking adoption customers in Thailand were customer's perceived usefulness, customer's perceived ease of use, and customer's perceived security. In addition, customer satisfaction was directly affected to the mobile banking adoption in Thailand. The study results have led to the recommendations as follows

1) The usefulness perception, customer should easily access mobile banking. While safety to use would create customer satisfaction that increase a chance of success marketing due to the awareness of customer.

2) The commercial banks must enable easily accessible, conveniently, fast, and efficient respond to customer when using services by a modern technology system. The service process should be highly secured and not complicated. In addition, notification system for service results, reliability, consistency to the speed, security, and convenience through the financial transactions on mobile banking. Also focus on the security log in procedures that serve the elderly person in aging society.

3) In the midst of a pandemic crisis, consumers are aware of COVID-19 that influence an increasing of online transaction, coupled with the emergence of applications that withdraw the money out unknowingly. Therefore, bank and related parties should improve the system that have preventive and surveillance measures to build consumer confidence.

4) Finally, the result of this study has shown that the customer satisfaction was the directly affected to the mobile banking adoption customers. Therefore, the bank's head office and related parties should often focus on creating mobile banking customer satisfaction, by applying this knowledge as a guideline for developing competitive strategies, also increasing the level of PU, PEOU and PS.

References

- Ameme, B., & Wireko J. (2016). Impact of technological innovations on customers in the banking industry in developing countries. *The Business & Management Review*, 7(3), 388-397.

- Bank of Thailand, (2021). *PS_PT_009_S2 Service payment transactions via Mobile Banking and Internet Banking*. Retrieved from https://www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=949&language=en
- Bank of Thailand, (2022). *PS_PT_009_S2 Use of Mobile Banking and Internet Banking 1/*. Retrieved from www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=949&language=ENG
- Barbu, C. M., Florea, D. L., Dabija, D.-C., & Răzvan Barbu, M. C. (2021). Customer Experience in Fintech. *Journal of Theoretical & Applied Electronic Commerce Research*, 16(5), 1415–1433.
- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Social. Methods Res*, 16, 78–117.
- Cronbach, L. J. (1963). *Educational Psychology*. (2nded). New York: Harcourt, Brace and Company
- Dewi, S., Riani, A., Harsono, M., & Setiawan, A. I. (2020). Building Customer Satisfaction through Perceived Usefulness. *Quality-Access to Success*, 21(178), 128-132.
- Geebren, A., Jabbar, A., & Luo, M. (2021). Examining the role of consumer satisfaction within mobile eco-systems: Evidence from mobile banking services. *Computers in Human Behavior*, 114, N.PAG.
- Kelloway, E. K. (2015). *Using Mplus for Structural Equation Modeling; A Researcher's Guide*. CA: Sage Publications.
- Kelly, A. E., & Palaniappan, S. (2019). Survey on customer satisfaction, adoption, perception, behavior, and security on mobile banking. *Journal of Information Technology and Software Engineering*, 9(259), 1-15.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 3rd ed. New York: Guilford.
- Lee, H., Harindranath, G., Oh, S., & Kim, D. J. (2015). Provision of mobile banking services from an actor-network perspective: Implications for convergence and standardization. *Technological Forecasting and Social Change*, 90, 551-561.
- Masrek, M. N., Halim, M. S. A., Khan, A., & Ramli, I. (2018). The impact of perceived credibility and perceived quality on trust and satisfaction in mobile banking context. *Asian Economic and Financial Review*, 8(7), 1013-1025.
- Murad, S. S., Yussof, S., & Badeel, R. (2022). Wireless Technologies for Social Distancing in the Time of COVID-19: Literature Review, Open Issues, and Limitations. *Sensors* (14248220), 22(6), 2313.

- Olivia, M., & Marchyta, N. K. (2022). The Influence of Perceived Ease of Use and Perceived Usefulness on E-Wallet Continuance Intention: Intervening Role of Customer Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 24(1), 13–22.
- Peikari, H. R. (2010). The influence of security statement, technical protection, and privacy on satisfaction and loyalty; a structural equation modeling. In *International Conference on Global Security, Safety, and Sustainability* (pp. 223-231). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Phimolsathien, T. (2021). Determinants of the use of financial technology (Fintech) in Generation Y. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 26(2), 27–35.
- Raza, S. A., Umer, A., & Shah, N. (2017). New determinants of ease of use and perceived usefulness for mobile banking adoption. *International Journal of Electronic Customer Relationship Management*, 11(1), 44-65.
- Rehman, Z. U., & Shaikh, F. A. (2020). Critical factors influencing the behavioral intention of consumers towards mobile banking in Malaysia. *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 10(1), 5265-5269.
- Sampaio, C. H., Ladeira, W. J., & Santini, F. D. O. (2017). Apps for mobile banking and customer satisfaction: a cross-cultural study. *International Journal of Bank Marketing*, 35(7), 1133-1153.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G., (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Singh, S., & Srivastava, R. K. (2018). Predicting the intention to use mobile banking in India. *International Journal of Bank Marketing*, 36(2), 357-378.
- Smith, T., & Geradin, D. (2022). Maintaining a level playing field when Big Tech disrupts the financial services sector. *European Competition Journal*, 18(1), 129–167.
- Tahar, A., Riyadh, H., Sofyani, H., & Purnomo, W. (2020). Perceived ease of use, perceived usefulness, perceived security, and intention to use e-filing: The role of technology readiness. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 537-547.
- Tonghui, T., Kongpalee, T., & Chimnoi, A. (2020). Towards a cashless economy: Consumer behavior and opportunities of Thai businesses during COVID-19. Retrieved date 1 October 2021, from https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_21Jul2020.aspx
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies. *Management science*, 46(2), 186-204.

- Wilson, N., Alvita, M., & Wibisono, J. (2021). The Effect of Perceived Ease of Use and Perceived Security Toward Satisfaction and Repurchase Intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 145-159.
- WHO (2022). *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard*. Retrieve 10 October 2021 from <https://covid19.who.int/>
- Xie, J., Ye, L., Huang, W., & Ye, M. (2021). Understanding FinTech Platform Adoption: Impacts of Perceived Value and Perceived Risk. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(5), 1893-1911.

Foreigners' Experiences and Perception of Street-level Good Governance in Thai Public Sectors

Roongkan Nedtranon

Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Thailand

E-mail: roongkan.ne@rsu.ac.th

Received: 2022-09-22; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

Abstract

Good governance principles have been adopted, applied, and implemented in Thailand, reflecting global trends. This notion enables public sector organizations to perform consistently in the best interests of stakeholders and residents, directly contributing to positive user experiences. Such favorable experiences are inextricably linked to foreigners' desires to interact with and work in Thailand. This research aims to discover foreigners' perceptions and experiences on good governance performed by the Thai public sector at the street-level. This qualitative research, in-depth interviews, and a group interview shed light on the public sector's effectiveness and efficiency as a service provider. There were 26 participants in this study, including 20 participants in in-depth interviews and 6 in a group interview. Adopting strong good governance practices can improve the country's global reputation and perception, benefiting the Thai economy.

The findings indicate that the perspectives and experiences of the majority of participants from both the in-depth and group discussion identified significant concerns and need for improvement in the areas of the rule of law, equity, transparency, and accountability. Also, the public sector's service performance toward foreigners can sometimes be inequitable due to race, wealth, and social status. Further research can uncover the underlying challenges that prevent the success of street-level good governance in the Thai public sector, that can be beneficial and help improve Thailand's reputation.

Keywords: Street-level Good Governance, Foreigners' Experiences and Perception, Thai Public Sector

Introduction

Numerous countries throughout history have battled with a public sector service gap against a backdrop of street-level good governance, and Thailand has been no exception.

It erodes trust, stifles economic progress, and exacerbates social inequality. Thailand's reputation has been tarnished by its high level of corruption, with a CPI score of 36 in 2018 and 2019. (International Transparency. The global anti-corruption coalition (n.d.). There are still difficulties at the street-level regarding what transpired and emerged in Thai public service, including the Thai public sector's questionable handling of residents, particularly foreigners. The performance of public sector officials can occasionally be unjust when it comes to delivering service to foreigners stemming from their ethnicity, gender, socioeconomic standing, or personal reasons.

Public policies take on their ultimate form and content at the street-level. Civil servants on the street are a subgroup of a public agency or government entity. Civil officials at the street-level usually have some control over the rules, regulations, and policies they administer. In this study, the civil workers who directly interact with the general population, including foreigners in Thailand, carry out and implement the acts mandated by a government's laws and public policies in sectors ranging from public safety and security to education and social services (Cohen, 2021). The visitors' impressions and experiences of the street-level governance of Thailand's public workers are intimately tied to the country's international reputation. (Tsai, M.-H., Melia, N. V., & Hinsz, V. B., 2020). As a result of this relationship, other foreigners in the global arena are more likely to judge how they engage with and connect with Thailand, particularly in this age of the internet and social media platforms. Foreigners' impressions and experiences of the Thai bureaucracy's street-level governance strongly correlate with trust. When compared to low trust, high levels of trust and confidence lowered perceived risks, and trust is favorably connected with economic development. At 10%, the correlation between trust and growth is statistically significant. Increases in confidence by one standard deviation - around 0.14 - enhance growth by 0.5 percentage points or 20% of the sample mean. (Yann Algan & Iza Pierre Cahuc, 2013) If the street-level perceptions and experiences of good governance in Thailand are positive, this will increase trust and confidence. For foreigners, selecting Thailand as their destination for various activities, interactions, and partnerships would be simpler.

Research Objectives

Foreigners' impressions and experiences of street-level good governance in the Thai public sectors are the focus of this study, which also aims to determine if street-level good governance has been successfully implemented in Thailand. The approaches used in this study will include qualitative research, in-depth interviews, and a group interview format.

Scope

This research aimed to investigate expatriates' perspectives and experiences about the street-level performance of good governance in Thailand's public sectors in accordance with the criteria established by Public Sector Development Commission's standards (OPDC). These good governance concepts include: Efficiency; Effectiveness; Accountability; Responsiveness; Moral/Ethical considerations; Transparency; Decentralization, Equity; the Rule of Law; and Participation/Consensus. For this study, 26 foreigners who had been in Thailand for at least one year, either for employment or study, in the Bangkok Metropolitan region and surrounding area during the years 2020 and 2021 were recruited from the Bangkok Metropolitan area and surrounding area. The factors investigated were foreigners' interactions with Thai public servants, the environment in which they occurred, their experiences, and their perspectives.

Literature Review

International organizations have been giving developing countries financial support to increase their development. On August 20, 1997, the IMF's Executive Board approved financial support for Thailand in obtaining financial assistance. One of the criteria required was to apply performance measure programs to public sector reform and introduce "good governance." (Wescott, C. 2000). In B.E. 2002, the Bureaucracy Reform resulted in considerable modifications to administrative processes and reorganization of government sectors in Thailand. It is the responsibility of the OPDC to provide support to the Office of Public Sector Development Commission (OPDC) by making recommendations and suggestions to cabinet ministers on a multitude of areas, including the structure of bureaucracy and budgeting systems, personnel systems, moral virtue, ethics standards, compensation, and other public sector practices. This is in accordance with the aspiration of the National Government Organization Act (5th Revision) B.E. 2002 and the royal decree 2003 B.E. on principles and practices of good governance. In 2012, the OPDC has introduced 10 Good Governance principles to promote reform and improve Thailand's bureaucratic institutions and public services. The OPDC good governance framework includes: Participatory, the Rule of Law, Transparency, Responsiveness, Equity, Effectiveness, Efficiency, Accountability, Strategic vision, and Consensus orientation. (OPDC, 2012)

Efficiency in the administration's resource allocation is targeted. Create investment-worthy productivity that maximizes public interest. The process and period of the mission must be minimized to facilitate and decrease the burden of expenditures and eliminate redundant and unnecessary missions.

Effectiveness requires that government officials have a strategic vision for meeting citizens' needs and that all stakeholders carry out their responsibilities in order to accomplish the organization's objectives; there is a clear operational goal, and that performance meets expectations. The public expects systematic and consistent operating procedures. Risk management is necessary, as is an emphasis on superior performance, which includes monitoring, analyzing, and continually improving operations.

Responsiveness means that government officials must be able to provide quality service, for example completing tasks on time to foster confidence and trust, thus meet the expectations/needs of service recipients and other stakeholders.

Accountability is open to public scrutiny, meaning government officials must be able to respond to inquiries and provide meaning explanations or clarification. Included in this are establishing a progress reporting system and achieving public outcomes, as well as a procedure for resolving or minimizing any problems or impacts that may occur.

Transparency requires the government to act with integrity and openness, disclosing necessary and reliable information to the public. Additionally, a framework for quick access to this information must be established.

The rule of law requires those performing official duties to adhere carefully to the law, rules, and regulations. Treating all parties with equity, without discrimination, and considering the peoples' and diverse parties' rights and freedoms.

Equity requires that government service providers ensure equal service. There is no discrimination between sexes, ethnicity, language, age, physical conditions, socioeconomic status, religion, or education and that all service recipients and stakeholders are treated with the same practices and standards. Additionally, the equality of access to public services for a group of disadvantaged persons in society must be considered.

Participation/consensus-oriented means government performance must be receptive to public opinion and open for public participation in information sharing, understanding, and exchanging ideas and viewpoints. Government service providers, residents, or other relevant stakeholders should collaborate to solve critical problems/issues, engage in decision-making and operations, and participate in performance evaluations. Consensus or agreement amongst the groupings of stakeholders must be sought. Relevant interest groups, mainly those immediately impacted, must be free of objections or ongoing conflict concerns that prevent consensus.

This notion of public sector good governance will aid in improving the public sector's performance as a service provider and resolve service delivery issues.

Specific issues, however, continue to occur in public service, including the inappropriate treatment of the Thai public sector toward the citizens, especially foreigners. Many cases are filed against police officers and local administrative authorities. (Neubauer, Ian Lloyd, January 2015). The public sector official's performance can sometimes be substandard in providing service to foreigners due to race, gender, social status, or personal reasons. As these problems have existed for some time, parts of the Thai public sector have implemented good governance and performance measures since as early as 2002. Weak governance and slow economic development go hand in hand, while improved governance fosters development success (Thomson, Brown, Bureekul, March, 2003).

Street-level bureaucracy is also critical and necessary because it serves as the foundation for street-level good governance measures. This is where the principles of good governance come to life and take shape in reality. We can identify the gap in public service or good governance based on foreigners' experiences in Thailand. Government support is typically conditional on street-level bureaucrat performance, as the street-level is the face of government for the majority of lay people, as are expatriates' impressions and decisions which influence the decision to interact and collaborate. However, a survey of the literature suggests that few study how foreigners perceive and experience good governance on the street in Thailand. Street-level studies of good governance are inextricably linked to street-level bureaucracy, which serves as the liaison between policymakers and the people. Examples include police officers, border guards, social workers, and public school professors. In comparison to policy-focused civil employees that do not interface with members of the general public, these civil authorities interact directly with them

Lipsky's "Street-level Bureaucracy" analysis of the implementation gap in welfare policy focuses on the problem of front-line discretion. Lipsky's primary concentration was on human administration, which he describes as "welfare, police, medical care, and education", bureaucracies at the grass-roots level. These lower-level employees "have significant power in establishing the kind, extent, and quality of benefits and punishments delivered by their agency (Lipsky, 1980). Themes include to distinguish yourself from one's individual's interests, or focus on the resources allotted to such organizations which are chronically insufficient, resulting in less staff time to handle huge caseloads. As long as service demand exceeds supply, this scenario will never change.

Street-level bureaucracy is also tasked to pursue several imprecise and conflicting aims concurrently, and success is difficult to quantify. Yet, street bureaucrats adopt work routines that serve their interests. Lipsky (1980) observed that street-level bureaucrats are only interested in handling work that suits individual purposes, or only carry out prominent

government policies that incorporate sanctions for non-implementation. They encounter structural barriers in fulfilling objectives and carry the perception that they must change their work habits to reflect lesser expectations of themselves and their clients while still doing their best under the circumstances. They often concoct rationales that enable them to continue working.

Lipsky identified three basic "practice patterns" employed by bureaucrats on the ground. To begin, they re-allocate services and attempt to curb demand, for example, by withholding information or using a method known as "creaming"—choosing work that is more likely to generate success. Another coping mechanism is to selectively choose people with uncomplicated or straight-forward issues to achieve results. Second, they alter their professional beliefs to close the gap between their desired outcomes and the resources available to accomplish goals. Finally, they often change perspectives toward work by adopting a cultural concept that impoverished people are accountable for their circumstances. Through this altered mindset, they reduce accountability.

Another researcher, Prottas (1979) studied how organizational structures shape the behavior of street bureaucrats. He focused on the role of bureaucrats as "frontier actors," occupying the front lines between organizations and customers and managing the information held by each other. According to Prottas, classification is a major activity of street-level bureaucrats, and classification can impact those seeking service. Bureaucrats alone have access to both the organizational rules that define categories and service choices toward clients with characteristics that fit more or less closely into those categories. Therefore, bureaucrats can manipulate rules to change a client's classification, or control the information provided by the client to influence a client's classification. And follow other

Albert Bandura is another researcher developed the Social Learning Theory, "a theory of learning that focuses on changes in behavior that result from observing others" (Bandura, 2001). Social Learning Theory is the view of psychologists, emphasizing that behavior is learned through environmental experiences and that cognitive factors influence learning. Building on this theory, Bandura developed Social Cognitive Theory which emphasizes the roles of beliefs, self-perceptions, and learner expectations. According to social cognitive theorists, learning is viewed as a change in a person's mental processes that stimulates the capacity to demonstrate different behaviors (McLeod, 2016).

Social Cognitive Theory (SCT) emphasizes that learning occurs in a social context and that much of what is learned is gained through observation. SCT has been applied broadly to such diverse areas. "A closely related assumption within the SCT is that people have an agency or ability to influence their own behavior and the environment in a purposeful, goal-directed

fashion" (Bandura, 2001). Bandura created the Triadic reciprocal causation model, which can be used to explain how learning results from the interactions among three factors: (1) personal and cognitive factors, (2) behavioral patterns, and (3) social environment. An example of personal factors is self-control. This concept will help us understand participants who live in Thailand for a long time, adapt to the new culture, and follow other people as they conduct their daily life.

Methodology

The research consisted of in-depth interviews and a group interview. It was conducted from January to May 2020, with twenty in-depth interviews and six group interview participants. These participants included academics, business people, and students aged 20 to 60. These selected participants are foreigners who lived, worked, or studied in Thailand for at least one year. The selected foreigners who participated in this study represented the group targeted to be attracted to Thailand as they comprise a legal and skilled labor force that can contribute to the global reputation of Thailand.

The methods used in the interviews included phone, e-mail, and face-to-face. The in-depth interview and group discussion participants' identities have been concealed for anonymity. The two groups were asked for their perspectives and experiences regarding the ten principles of good governance: efficiency, effectiveness accountability, responsiveness, moral/ethics, transparency, decentralization, equity, the rule of law, participation/consensus, that is reflect by the public sector at the street-level of good governance. The in-depth interviews were held at the researchers' workplace, university, or a specific meeting place. Each in-depth interview with the individual participant lasted approximately 45-60 minutes. The interview format consisted of personal and unstructured interviews where semi-structured questions were used to elicit key information. The participants were from 11 countries: Australia, China, Croatia, Germany, Nepal, New Zealand, Nigeria, the Philippines, the Netherlands, the United Kingdom, and the United States.

The data was analyzed with assistance from Atlas-ti analysis software. The collected information was grouped based on the similarity of concepts, which determined the factors that caused street-level good governance to be successful or successful in providing effective and efficient service by the public sector from a foreigner's perspective. In addition, a focus group was conducted consisting of international students from different countries. It utilized semi-structured interview questions to gather data on their thoughts and experiences regarding street-level good governance in the Thai public sector.

Findings and Discussion

Following an in-depth interview with participants, the researcher observed that they consistently and regularly referenced four OPDC concepts: accountability, transparency, equity, and the rule of law. Of these four issues the Royal Thai Police and the Department of Immigration were where respondents highlighted these themes. Both sectors are critical to Thai society and to the study's international participants who live in Thailand. Everyone who wishes to remain in Thailand must maintain a proper visa status. Also, foreign nationals must report to their local immigration office every 90 days to verify current residence and visa status.

The interviewees said they visited immigration at least four times each year to preserve their legal status while residing in Thailand. Concerning the Royal Thai Police, several participants stated that they interacted with police mostly with traffic difficulties, lost and stolen property, or reporting a crime. Numerous individuals discussed their experiences as a "consumer or client" based on street-level good governance ideas.

Regarding experiences with effective governance, accountability will be examined, followed by transparency, equity, and the rule of law.

Accountability

Accountability is a concept that is evident in the public sector, where government officials are accountable to higher authorities in the institutional chain of command as well as to the general public, non-governmental organizations, the news media, and a variety of other stakeholders (Khotami, 2017). Accountability relates to responsibility and liability to higher authorities. For example, the accountability of work units is to local governments, the accountability of local governments to the central government. Horizontal accountability is the government's responsibility to the broader community. Accountability explains duties and responsibilities, promotes responsible behavior, and establishes legitimacy and trust. The study's majority of participants had encountered problems with horizontal accountability when officials were not held accountable for their obligations. Most participants emphasized accountability regarding the public sector's acts that fostered community confidence, devotion to its position and responsibilities directed toward the community.

Royal Thai Police

Participant #20 claimed that she experienced unfair treatment after a traffic accident. Participant #20 works at a private university living in Thailand for the last ten years. She once got into a car accident with a motorcyclist. The participant related that the motorcycle hit her car in the intersection. She felt she was not wrong since she had already passed through the

intersection. The participant also discovered that the motorcyclist did not have his motorcycle license or insurance for his motorbike. Importantly, the police officer was connected to the respondent's uncle. She felt that the police officer did not care about her situation and paid little attention to the evidence related to the event despite the participant attempts to show him her video recording as evidence. The participant felt that her rights were being ignored and that she was mistreated. The police officer claimed that the participant was at fault and refused to examine any of the participant's evidence. He did not perform his job properly and exhibited nepotism.

"I got into a car accident, where the motorcycle hit me on the side after I crossed to the other side. It might be partly my fault, but everything happened so fast. At that time, I panicked since it was my first car accident in Thailand. I also found out later that the motorcyclist did not have a license. The police arrived, and the first thing the officer said was, "It was your fault". I was shocked, did not know what to do and didn't understand why he didn't look at the evidence. Later, I found out that the driver who hit me had an uncle who is a police officer. The police officer was taking sides rather than seeing the actual situation." (Participant #20, Business owner, personal communication, February 20, 2020)

This participant's report indicated that the police officer did not demonstrate horizontal accountability, which is the government's responsibility. In this case, it was the accountability of the police officer to the broader community to build legitimacy and trust. Participant 20 mentioned that the police officer did not perform his duty appropriately as he did not provide a fair judgment of the situation. This issue relates to horizontal accountability, where the police officer is expected to clarify his role and responsibilities, encourage responsible activism, and build legitimacy and trust.

Immigration

Croatian participant #4 has been living in Thailand for three years, working as a researcher and business owner. He alleged that he was mistreated by a Department of Immigration official who provided service during his visa renewal. He had the impression that the immigration officer was uninterested in assisting him. He stated as follows:

"...They are not that helpful...when I go out and do this visit to immigration, I feel like they didn't want you, they behave like that. Waiting in the queue for all of us is for hours. Nothing. Then you have all these papers, and then they say I don't have this one, come back...Oh.my..." (Participant#4, Student, personal communication, February 28, 2020)

According to this participant, the immigration officer failed to exhibit horizontal accountability, which is the Department of Immigration's obligation to the broader community

to foster legitimacy and confidence. Participant 4 indicated that the immigration officials failed to do their duties because they were unwilling to assist the participant or treat them like a consumer or client. According to the participant's opinion, the immigration officer evaded their responsibility in this circumstance.

The results of the in-depth interview suggested that the Department of Immigration and the Royal Thai Police lack the necessary horizontal accountability to the broader community to foster legitimacy and confidence. They fail to discharge their responsibilities properly and fairly toward non-Thai people residing in Thailand. This result may erode public faith in the Royal Thai Police and the Immigration Department.

Transparency

Transparency is another well-recognized key component of effective government. The phrase "transparency" refers to disclosing information and functioning openly and applies to governments, public sectors, private corporations, and small businesses. Transparency is another critical component of good governance. Transparency, according to the OPDC, requires government officials to act honestly and candidly, which includes giving required and trustworthy information to the public and developing a mechanism for simple access to data. During the in-depth interviews, participants presented a variety of perspectives on their experiences with good governance on the ground. The findings suggested that the majority of participants believed that Thailand lacked transparency.

Participant#4 from Croatia had lived and worked in Thailand for three years as a researcher. He claimed he had experienced a lack of transparency in the immigration sector. He stated that laws and regulations frequently change and are not transparent. He said as follows:

"I didn't see much challenge in dealing with Immigration except that it's never clear exactly what we need to do and it changes too often. It changes all the time..."(Participant#4, researcher, personal communication, February 28, 2020)

Participant #2 was from China and spent three years working at a private institution in Thailand. He and participant #4 concurred, claiming that the material presented is ambiguous and that the rules and regulations are continuously changing. He stated as follows:

"... transparency is an issue. The information (requirements) is not clear at all."(Participant#2, lecturer, personal communication, February 7, 2020)

The experiences of Participants #4 and #2 indicated a lack of transparency since laws and regulations were continually changing, confusing the participants as to the appropriate course of action.

In general, based on their claims and experiences, international participants believed that transparency was an issue that required improvement. Even now, changes have been achieved with the assistance of technology and policy development; nonetheless, specific information remains obscure and difficult to locate, resulting in misconceptions and a breakdown of confidence between the government and its people. This might eventually result in resentment and mistrust of the public sector.

Equity

In terms of equity and inclusivity, individuals should have the opportunity to enhance or maintain their well-being. The OPDC defines equity in Thai good governance as the ability of the government's service performance to deliver service equity. There is no distinction between male and female, ethnic origin, language, age, physical condition or health, economic or social standing, religious views, educational attainment or training. Equitable access to public services must also be considered when a group of disadvantaged persons in society is considered.

The international participants' perspectives demonstrate that many continue to believe that there is little-to-no equitable treatment in the public sector.

Participant #15 from the United States is a teacher at an international school in Thailand. He had spent two years in Thailand. He claimed that officers treat foreign nationals differently based on their origin. Foreigners from western nations who are wealthier receive preferential treatment over those from Thailand's neighboring countries, such as Cambodia. According to the participant, the officer treated visitors from Cambodia as third-class citizens. He stated as follows:

"They are discriminated against people from a different countries but all foreigners are treated differently, especially the Western ones who are the ones with money. The one from Cambodia, are treat like 3rd class, and we are treated 2nd class." (Participant#15, Teacher, personal communication, February 25, 2020)

Participant 12, a lecturer, mentioned that foreigners could also classify into classes depending on where they are from and will be treated differently, resulting in inequality.

I think it comes already defined class how much money you have because they are discriminated against people from doing good cheese [wealthy people], but all foreigners are treated differently, especially the Western ones[who] are the ones that have money...like if there from a neighbor country they treat you differently...and look down[at] these countries.' (Participant #12, lecturer, personal communication, February 19, 2020)

After in-depth interviews, a focus group revealed agreement with participants 12 and 15 about wealth and financial status. One of the focus group participants observed that power might erode the rule of law.

Inequality occurs in Thai society, which can result in unfairness at times. The researcher took note of foreigners' situations in which norms and regulations were overturned, and a penalty was evaded. This, it seems to them, had become the norm. This erodes public confidence in government, particularly in departments such as the Royal Police and the Department of Immigration. According to participant reports, this results in a decrease in society's faith in maintaining equality.

The Rule of Law and Consensus-oriented

The rule of law is vital to society's stability since it establishes a legally enforceable framework. Additionally, it serves as a social compact between the government and its population, laying the groundwork for trust and responsibility. Without the rule of law, the social compact may collapse, and governments may face conflicts that erode the system's stability and people's security. The findings from the in-depth and focus group interviews suggested that all participants considered that the rule of law was weakly implemented.

Participant#17 from the United States was a business owner who lived in Thailand for more than ten years. He shared his perspective and experience with the rule of law. He claimed that the rules in Thailand are unwritten and controlled only by certain people within that sector. He stated:

"Law is a gray area here. Many unwritten rules are most active in the U.S., but at least [in] the U.S., it is laid out regarding how you have to overcome the hurdle. The hurdles that you have to get over. You have to overcome all the bureaucracy, but in Thailand, those rules are unwritten and control only certain people within that sector...You see...it is not changing anything per se. I'm sure you've heard the term anything can be changed in Thailand with money. You see... that's corruption. That's where you see all the time people commit the crime and don't get prosecuted." (Participant #17, Business owner, personal communication, February 20, 2020)

Participant#17 feels that rules are frequently unwritten and are manipulated by specific individuals. Money can influence everything, even regulations, and laws that allow individuals to commit crimes without being charged.

As the participant remarked, the rule of law is not well enforced. In this instance, the police officer disregarded violators of the law. He has witnessed this several times and understands why individuals do not obey the rules when they know they will not face the

consequences for breaking the rule. The participant remarked that foreigners who have lived in Thailand for an extended period realize this.

Participant #7, from New Zealand, was the marketing director of a private institution in Thailand, where he had spent two years in Thailand. He stated that the regulations had been abused. Too many restrictions demand several supporting papers when contacting the public sector, such as household registration, national identification, or other essential documents to authenticate your identity.

"It's overused. It's too many, and I mean it's too many rules...for example, if you go to do something...you need your citizen ID. You need a household registration paper. You need so much documentation just to do some simple thing ...you have to do copy after copy and signature after signature. When I live in New Zealand, I use only my driver's license for everything." (Participant#7, marketing director, personal communication, March 11, 2020)

According to the statement, far too many restrictions demand documents to establish one's identification. In New Zealand, though, he only required his driver's license to prove his identity.

Participant#17 from the United States was a business owner and had lived in Thailand for more than ten years. He shared his perspective and experience with the rule of law. He claimed that the rule of law sees little enforcement and people can avoid punishment.

"I also actually bought my way out driving without a driving license. They stop me and at that time, I don't have my driving license with me. So, I gave the cop 100 baht, and they let me go." (Participant #17, Business owner, personal communication, February 20, 2020)

All participants agreed that Thailand's rule of law is mostly unenforced. Additionally, the rule of law is frequently unwritten and, when it is codified, can be ambiguous. Wealth and power were the most often stated elements in relation to the rule of law by participants. This circumstance erodes public confidence in government agencies such as the Royal Thai Police and the Department of Immigration. Participants thought that they could live without fear of getting into trouble if they owned two things: riches and authority.

These findings on foreigners' viewpoints are critical since they reflect on outsiders' perceptions of Thailand's public sector performance. By enhancing foreigners' trust and confidence in Thailand, good governance improves the country's reputation and so boosts the Thai economy

The participant's reactions indicated that excellent governance may be achieved via systems and regulations that assure the repeatability and consistency of processes. Within an organization, the highest level of authority should be able to cascade down transparency, accountability, and effective policies. This favorable effect on the public sector's overall

performance and efficiency is one of the primary reasons why excellent governance helps an institution's success. According to the research, there are some challenges that several foreigners have encountered. As street-level officials said in Michael Lipsky's study, lower-level personnel rations can affect service availability. This may result in the development of new client-processing processes or routines, resulting in disparities and injustices in service provision and discriminatory service decisions. In this instance, it will be up to the foreigners who obtain the service to ensure they receive adequate and fair treatment. In the majority of the situations cited in this research, the officers deliver the service using their method of offering assistance to foreigners. Another element that may contribute to service inequity is a language barrier, which results in miscommunication between officers and clients over the interpretation of issues.

Conclusion

For more than a decade, Thailand has struggled with accountability, transparency, inequality, and the rule of law, resulting in substandard public performance on the ground. The Thai Royal Police and the Department of Immigration were the most often cited sectors in the in-depth and group interviews. The findings indicated that foreigners' experiences of good governance at the street-level were most strongly associated with four principles: accountability, transparency, equity, and the rule of law. According to the accountability component results, most participants believed that both the Department of Immigration and the Royal Thai Police lack horizontal accountability, i.e., a duty to the larger community that may help develop legitimacy and confidence. Both Immigration and the Police failed to hold themselves accountable for their actions. They could not carry out their responsibilities effectively or fairly in relation to non-Thai people residing in Thailand. This led participants to have less faith in the Thai Royal Police and the Department of Immigration.

Most international participants agreed that the level of openness in street-level good governance should be improved. The majority of participants felt that recent advancements had occurred as a result of technological assistance. However, many details remain unclear and difficult to locate, resulting in misconceptions and a breakdown of confidence between the government and its population. This might result in dissatisfaction and a rise in public sector distrust.

All participants agreed that there is inequity in providing services to the public sector, which can occasionally result in unfairness. The findings suggested that laws and regulations may be overruled and that punishments could be avoided. Many participants accepted this

as expected, becoming ingrained in Thai culture. The findings from the participants' experiences may point to a decline in public confidence in the public sector.

The participants in the rule of law issue all agreed that there would be relatively minimal enforcement. The majority of interviewees stated that the laws were unwritten or ambiguous as to whether it was published. Several participants noted that abundant statutes and regulations made it difficult to keep up with current critical situations. The most often mentioned elements affecting the rule of law by participants were wealth and power, which were perceived to result in unfair outcomes.

Foreign experiences with good governance at the street-level in the Thai public sector suggested some progress in recent years. However, there are still difficulties in establishing good governance at the street-level. These issues arise due to officers' inability to be held accountable, a lack of transparency, inequity, and a lack of enforcement of the rule of law. This result is also connected to Lipsky's discovery of his Bureaucracy's Street-level research. His research reveals that the public officer, or, as he described it, the civil servant, may design their process differently by allocating services differently and attempting to reduce demand through a practice called "creaming" (that is, employing what they think they is likely to succeed). Additionally, officers or public servants might alter their professional views in order to close the gap between their desired outcomes and the resources available to accomplish them. Thirdly, they can alter their opinions of customers by embracing the widespread societal assumption that impoverished people are to blame for their circumstances. At the street-level, with good governance, their opinion may be that foreigners' service is less significant than that of Thai citizens.

As indicated in the study, most foreigners have the experience that the service they received from public servants such as the Royal Thai Police or the Department of Immigration was limited. The results indicated that those who lived in Thailand for more than five years appeared to have adapted more to Thai culture and had more positive experiences of street-level good governance. This is a link to Social Learning Theory, "a theory of learning that focuses on changes in behavior that result from observing others" (Bandura 2001 as cited in Eggen, Kauchak, 2013). The data indicated that participants who live in Thailand for longer periods have learned how to adapt to the new environment and understand the new culture better than those who just recently moved to Thailand. As a result, they did not express the extent of dissatisfaction in their views as those who lived in Thailand for shorter periods. Participants from developed countries, such as the United States, Australia, and the Netherlands, had more negative comments about their experiences at the street-level. Participants from developed countries have a higher expectation of rules of law since they

have been in an environment where the rule of law is considered a priority and punishment can occur if one does not follow the standard the government has set. This higher expectation resulted in a concern about their action and the belief that law enforcement and public sectors should also perform their duties as is expected of one in wider society.

This research result can benefit society as it provides unique insights for the future which have not been observed at the street-level. The findings of this research into street-level good governance from a foreigner's perspective will benefit academics by providing new knowledge of foreigners' experiences and perspectives relating to street-level good governance. In addition, improving street-level good governance will improve Thailand's ranking on the corruption and transparency index, strengthening trust which will ultimately help boost the Thai economy.

References

- Algan, Y., & Cahuc, I. (2013), Trust, Growth and Well-being: New Evidence and Policy Implications Discussion Paper No. 7464 June 2013, <https://ftp.iza.org/dp7464.pdf>
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review Psychology*, 52, 1-26.
- Cohen, N. (2021). *Policy Entrepreneurship at the Street-level: Understanding the Effect of the Individual*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hasenfeld, Y. (2022). Book Reviews: Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services. *Social Service Review*, 55(1), 155-156.
- Kiesnoski, K. (2021). Thinking about a working getaway? Here are the world's top 10 spots for 'workations', CNBC, Retrieved from <https://www.cnbc.com/2021/08/29/here-are-the-worlds-top-spots-for-working-vacations.html>
- Khotami, M. (2017). The Concept of Accountability in Good Governance. Atlantis Press, ISBN 978-94-6252-415-6, <https://doi.org/10.2991/icodag-17.2017.6>
- Lipsky, M. (1980). Street-Level Bureaucrats as Policy Makers. In *Street Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services* (pp. 13-26). Russell Sage Foundation. <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610447713.6>
- McLeod, S. A. (2016). Bandura—Social learning theory.mRetrieved from www.simplypsychology.org/bandura.html
- Neubauer, I. L. (2015). Tourists Are Reporting a Dramatic Surge in Harassment by Thai Police, Time;<https://time.com/3674200/thailand-tourism-police-corruption-shakedown-extortion/>
- Prottas, J. M. (1979). *People-Processing*. Lexington, Mass.: Lexington Books.

- Quint, J. C. (1988). Decision-making in public welfare bureaucracies (Order No. 8820890). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (303667807). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/decision-making-public-welfare-bureaucracies/docview/303667807/se-2?accountid=34292>
- Riratanahong, C. & Voordt, T. (2015). *Performance measurement of public facilities in Thailand: A case study of Dhanarak Asset Development*, Delft University of Technology, https://www.researchgate.net/publication/278835402_Performance_measurement_of_public_facilities_in_Thailand_A_case_study_of_Dhanarak_Asset_Development
- Rivers, M. (2012). Social service workers working social policy: A qualitative study of social policy, political culture, and organizations (Order No. 1511089). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1021042304). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/social-service-workers-working-policy-qualitative/docview/1021042304/se-2?accountid=34292>
- Thomson, C., Brown, G. & Bureekul, T. (2003). Monitoring the Pulse of the Nation: Indicators of Good Governance and Development in Thailand. King Prajadhipok's Institute. Retrieved from https://kpi.ac.th/media_kpiacth/pdf/M8_271.pdf
- Algan, Y., & Cahuc, P. (2013). Trust and Growth. Annual Review of Economics, Vol. 5-521-549 (Volume publication date August 2013) First published online as a Review in Advance on May 17, 2013, <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-economics-081412-102108>
- Tsai, M. H., Melia, N. V., & Hinsz, V. B. (2020). The effects of perceived decision-making styles on evaluations of openness and competence that elicit collaboration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(1), 124-139.
- Wescott, C. (2000). Measuring Government in Developing Asia (Presentation paper). The seminar on International Experience on Good Governance and fighting corruption, Bangkok, Thailand.
- Office of the Public Sector Development Commission: OPDC. (2012). Good Governance. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission: OPDC.

ปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

Causal Factors of the Transportation and Distribution Competency
Affecting Transportation Performance in Modern Retail Business

กุลนิภา โพธิ์อบ¹, อังกูร ลาภนเศ² และ พีรญา ชื่นวงศ์³

Kulnipa Poobt¹, Ungul Laptaned² and Peeraya Chuenwong³

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand^{1,2}

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย³

Faculty of Management Science, Chiang Rai Rajabhat University, Thailand³

E-mail: noo_kul@hotmail.com¹, epxull@yahoo.com²

Received: 2022-08--30; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ และ 3) สร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ จำนวน 540 ราย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) กลยุทธ์จัดหาส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า กลยุทธ์จัดหาส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า กลยุทธ์การปฏิบัติการส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า กลยุทธ์การปฏิบัติการส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า ส่วนประสมการตลาดส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า ส่วนประสมการตลาดส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า และขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่ง 3) การพัฒนาแบบจำลองได้ชื่อว่า Transportation and Distribution Competency for Transportation Performance Model (หรือ TDCTP Model)

คำสำคัญ: กลยุทธ์จัดหา, กลยุทธ์การปฏิบัติการ, ส่วนประสมการตลาด, ขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า, สมรรถนะการขนส่ง

Abstract

The objectives of this paper were: 1) to study the causal factors affecting transportation and distribution competency and transportation performance in the modern retail business; 2) to study the influence of causal factors of transportation and distribution competency affecting transportation performance in the modern retail business; and 3) to construct a model of the causal factors of transportation and distribution competency affecting transportation performance in the modern retail business. This research was qualitative and quantitative. The sample group was 540 convenience store operators. The tools used for data collection were interview forms and online questionnaires. The statistics used in the data analysis were descriptive statistics used were percentage, frequency, average, and standard deviation.

The results showed that 1) the causal factors were, as a whole, at the highest level in all aspects. 2) procurement strategy affects transportation and distribution competency, procurement strategy affects transportation performance through transportation and distribution competency, operation strategy affects transportation and distribution competency, operation strategy affects transportation performance through transportation and distribution competency, marketing mix strategy affects transportation and distribution competency, marketing mix affects transportation performance through transportation and distribution competency, and transportation and distribution competency affects transportation performance. Therefore, convenience store operators may apply the research results to develop a procurement strategy, operation strategy, and marketing mix for transportation and distribution competency and transportation performance. 3) The development of a model called Transportation and Distribution Competency for the Transportation Performance Model (or TDCTP Model).

Keywords: Procurement Strategy, Operation Strategy, Marketing Mix, Transportation and Distribution Competency, Transportation Performance

บทนำ

จากมุมมองของสมาคมผู้ค้าปลีกไทย (2563) กล่าวว่า ธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่มีแนวโน้มเติบโตในอัตรา 2.5-3.5% ต่อโดยแนวโน้มการแข่งขันที่รุนแรงอาจทำให้มาร์จิ้นของผู้ประกอบการลดลงบ้าง สำหรับ

แนวโน้มธุรกิจและโอกาสในการทำกำไรของผู้ประกอบการแต่ละประเภทจะแตกต่างกัน ดังนั้นร้านสะดวกซื้อ/มินิมาร์ท คาดยอดขายจะเติบโตในระดับ 3.0-3.5% ต่อปี สำหรับความท้าทายของธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในระยะต่อไป คือ การปฏิบัติตามเกณฑ์ทางการที่เข้มงวดขึ้น อาทิ แนวโน้มการประกาศใช้แนวทางพิจารณาการปฏิบัติทางการค้าที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจค้าส่งค้าปลีกกับผู้ผลิตหรือผู้จำหน่าย ร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่สำคัญในปัจจุบันที่เน้นการบริการและให้ความสะดวกแก่ลูกค้า นอกจากนี้ รูปแบบธุรกิจเริ่มเปลี่ยนไปจากเดิมเน้นทำตลาดแบบ Mass Marketing มาเป็นการทำตลาดแบบเฉพาะเจาะจงมากขึ้น รวมถึงการปรับตัวนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินธุรกิจ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การขนส่งด้วยระบบโลจิสติกส์ที่สะดวกรวดเร็ว หลากหลาย ซึ่งจะเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถรักษากำไรได้ต่อเนื่องในระยะยาว

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และเก็บแบบสอบถามออนไลน์จากผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์จากผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2564 ถึงมิถุนายน 2564 และกลุ่มประชากรเชิงคุณภาพ คือ ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ราย ตามการแบ่งแยกประเภทของร้านสะดวกซื้อต่าง ๆ ส่วนกลุ่มประชากรเชิงปริมาณ ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่างจำนวน 540 ราย ตามการคำนวณกรณีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ สามารถจัดแผนการพัฒนาในเรื่องของด้านกลยุทธ์จัดหา กลยุทธ์การปฏิบัติการ ส่วนประสมการตลาด เพื่อให้เจ้าของธุรกิจค้าปลีกหรือผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกหลายอื่นสามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อวางแผนและกำหนดนโยบายให้ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ มีทักษะในการประกอบธุรกิจให้สามารถแข่งขันได้จากการวัดสมรรถนะการขนส่ง

บทความวิจัยนี้เสนอการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการนำทฤษฎีระบบมาพัฒนา และศึกษาตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ และผู้วิจัยเห็นว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะมีความสำคัญต่อผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ รวมถึงคุณประโยชน์ด้านวิชาการ อาทิเช่น นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา ที่สามารถนำผลจากการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้ไปพัฒนาบูรณาการ และการศึกษาต่อยอดทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่
3. เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครอบคลุมถึงกลยุทธ์จัดหา, กลยุทธ์การปฏิบัติการ, ส่วนประสมการตลาด, ชีตความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า, และสมรรถนะการขนส่ง ดังได้กล่าวไว้ในความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้การกำหนดกรอบแนวคิด การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงมีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กลยุทธ์จัดหาส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า

Colburn (2013) ได้ศึกษาเรื่องการกำหนดผลกระทบของประสิทธิภาพในการบริหารการส่งสินค้ากลับเพื่อให้ผู้บริโภคพึงพอใจการรับสินค้ากลับเป็นงานส่วนใหญ่ที่ไม่สามารถจับต้องในการบริหารห่วงโซ่อุปทานเพราะแสดงถึงความล้มเหลวด้านอุปสงค์ของห่วงโซ่อุปทาน

Toymentseva et al. (2016) พัฒนายุทธศาสตร์การให้บริการของบริษัทด้วยแนวทางด้านโลจิสติกส์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาทฤษฎีการให้บริการของบริษัทและข้อเสนอแนะเชิงกลวิธีในการพัฒนายุทธศาสตร์แนวทางการให้บริการด้านโลจิสติกส์เพื่อการพัฒนาของบริษัท

สมมติฐานที่ 2 กลยุทธ์จัดหาส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า

Fawcett et al. (2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ในการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ของการจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพ

Stevenson and Spring (2009) ได้ศึกษาความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทานระหว่างผู้ซื้อและซัพพลายเออร์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทานระหว่างผู้ซื้อและซัพพลายเออร์

Jahre, et al. (2012) ได้ศึกษาปัญหาและสาเหตุของการจัดการห่วงโซ่อุปทานด้านสินค้าคงคลังของยาในประเทศยูกันดา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้คือเพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของการขาดแคลนสินค้าคงคลังประเภทยาในประเทศยูกันดา ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การจัดการห่วงโซ่อุปทานของยาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐานที่ 3 กลยุทธ์การปฏิบัติการส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า

มนชยา ขยันกลีกร และวรินทร์ วงษ์มณี (2559) ศึกษากลยุทธ์และปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้ธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศเพื่อเพิ่มยอดขายให้กับ บริษัท กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยการเลือกใช้ตัวแทนจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และศึกษากลยุทธ์และการดำเนินงานของคู่แข่งเปรียบเทียบเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

Merijn Bouwman (2017) ได้ศึกษาบทบาทของการขนส่งไปยังผู้ใช้ปลายทาง: การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดส่ง โดยระบุถึงบทบาทของลูกค้าที่สำคัญในขณะที่มีการตรวจสอบทั้งมุมมองขององค์กรและลูกค้าเกี่ยวกับผลกระทบจากการมีส่วนร่วมในบทบาทเหล่านี้

สมมติฐานที่ 4 กลยุทธ์การปฏิบัติการส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า

มณีนรุตน์ รัตนพันธ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการออนไลน์และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยทางตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการผ่านช่องทางออนไลน์

จุไรพร พินิจชอบ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการผู้ประกอบการขนส่งของกลุ่มผู้ค้าอีคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานครโดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด และผู้ประกอบการขนส่งสมัยใหม่

Ding et al. (2020) ตรวจสอบการประสานงานระหว่างสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้าและยานพาหนะไฟฟ้าโดยสมมติว่ามีการจัดการโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ร่วมมือกัน กลยุทธ์การทำงานของสถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้าสามารถปรับให้เหมาะสมได้โดยการแก้ไขโมเดลการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงเส้นจำนวนเต็มแบบผสม

สมมติฐานที่ 5 ส่วนประสมการตลาดส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า

วัชรภรณ์ เสนิชัย, ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และ กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร (2557) ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมและปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้เครื่องสำอางสมุนไพรของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร

มณีนรุตน์ รัตนพันธ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการออนไลน์และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยทางตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการผ่านช่องทางออนไลน์

จุไรพร พินิจชอบ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการผู้ประกอบการขนส่งของกลุ่มผู้ค้าอีคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานครโดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด และผู้ประกอบการขนส่งสมัยใหม่

สมมติฐานที่ 6 ส่วนประสมการตลาดส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า

Milicic and Savkovic (2018) วิเคราะห์บริษัทขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็กสำหรับการขนส่งผู้โดยสารจากแ่งมุมของส่วนผสมทางการตลาดซึ่ง รวมถึงเครื่องมือผลิตภัณฑ์ราคาการขายส่วนบุคคลสถานที่และการส่งเสริมการขาย

Negi et al. (2018) ประเมินผลของเครือข่ายการขนส่งและการสื่อสารต่อการเลือกช่องทางการตลาดสำหรับข้าวเปลือกและข้าวสาลีของเกษตรกรและต่อมาเกี่ยวกับราคาที่พวกเขาได้รับจากช่องทางเหล่านี้ พบว่าเกษตรกรรายย่อยขายสินค้าให้กับช่องทางที่ไม่เป็นทางการมากขึ้นเช่นผู้ค้าในพื้นที่และตัวแทนจำหน่าย

Kwok et al. (2020) กล่าวว่าโมเดล 7Ps เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์มากในการช่วยบริษัทที่ให้บริการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารจัดการในด้านการตลาด นำโดยกรอบการทำงานส่วนประสมการตลาด 7Ps ซึ่งเป็นข้อมูลขนาดใหญ่การวิเคราะห์การเรียนรู้ของเครื่องที่มีการควบคุมดูแลได้ ผลการวิจัยเปิดเผยรูปแบบที่

คล้ายคลึงกันทั้งสองตลาดซึ่งนักท่องเที่ยวแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์บริการและหลักฐานทางกายภาพบ่งชี้ที่ราคาและโปรโมชั่นเป็นองค์ประกอบที่ถูกกล่าวถึงน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 7 ชี้ความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่ง

Gajewska Teresa (2015) ได้ศึกษาเรื่องความสำคัญของคุณลักษณะด้านบริการโลจิสติกส์ที่มีอิทธิพลความพึงพอใจของลูกค้า การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าด้วยคุณภาพการให้บริการโดยการวิเคราะห์และการประเมินการให้บริการโลจิสติกส์ด้านการขนส่งสินค้าที่ต้องควบคุมอุณหภูมิเพื่อการนำเสนอผลการดำเนินการการสำรวจความสำคัญของบริการโลจิสติกส์คุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในด้านของการขนส่งสินค้าที่ต้องควบคุมอุณหภูมิทางถนน

Vaiciute et al. (2017) กล่าวว่าตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเป็นโลกาภิวัตน์เป็นความท้าทายใหม่สำหรับบริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการต่อสู้แข่งขันขององค์กร ความรู้ของพนักงานและนโยบายของบริษัท ครอบคลุมทรัพยากรที่จำเป็นของบริษัท (ทักษะความสามารถศักยภาพของพนักงาน) ทรัพยากรที่จำเป็นเหล่านี้เป็นข้อได้เปรียบที่สำคัญในไฟล์การต่อสู้ที่แข่งขันกัน

Kurganov et al. (2021) นำโซลูชันดิจิทัลมาใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์มักจะมาพร้อมกับคาดคะเนคาดหวังและความต้องการของผู้นำของบริษัทขนส่งและโลจิสติกส์ โดยผลลัพธ์ทางธุรกิจที่แท้จริงที่ได้รับจากระบบการจัดการการขนส่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีระบบ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ปัจจัยนำออก (4) ผลย้อนกลับ สามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง กลยุทธ์จัดหา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การรวมผู้จัดจำหน่าย (Vendor Consolidation), 2) การกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์ (Product Standardization), 3) การสื่อสารการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Communication), และ 4) กลุ่มองค์กรจัดซื้อ (Group Purchasing Organization); กลยุทธ์การปฏิบัติการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ตำแหน่งของระบบการปฏิบัติการ, 2) ความสำคัญในการปฏิบัติการ, 3) แผนผลิตภัณฑ์และบริการ, 4) แผนกระบวนการและเทคโนโลยีการปฏิบัติการ, 5) การจัดสรรทรัพยากร, และ 6) แผนสิ่งอำนวยความสะดวก; และส่วนประสมการตลาด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์ (Product), 2) ราคา (Price), 3) สถานที่การจัดจำหน่าย (Place), 4) การส่งเสริมการตลาด (Promotion), 5) พนักงาน (People), 6) กระบวนการ (Processes) และ 7) ลักษณะกายภาพ (Physical Evidence)

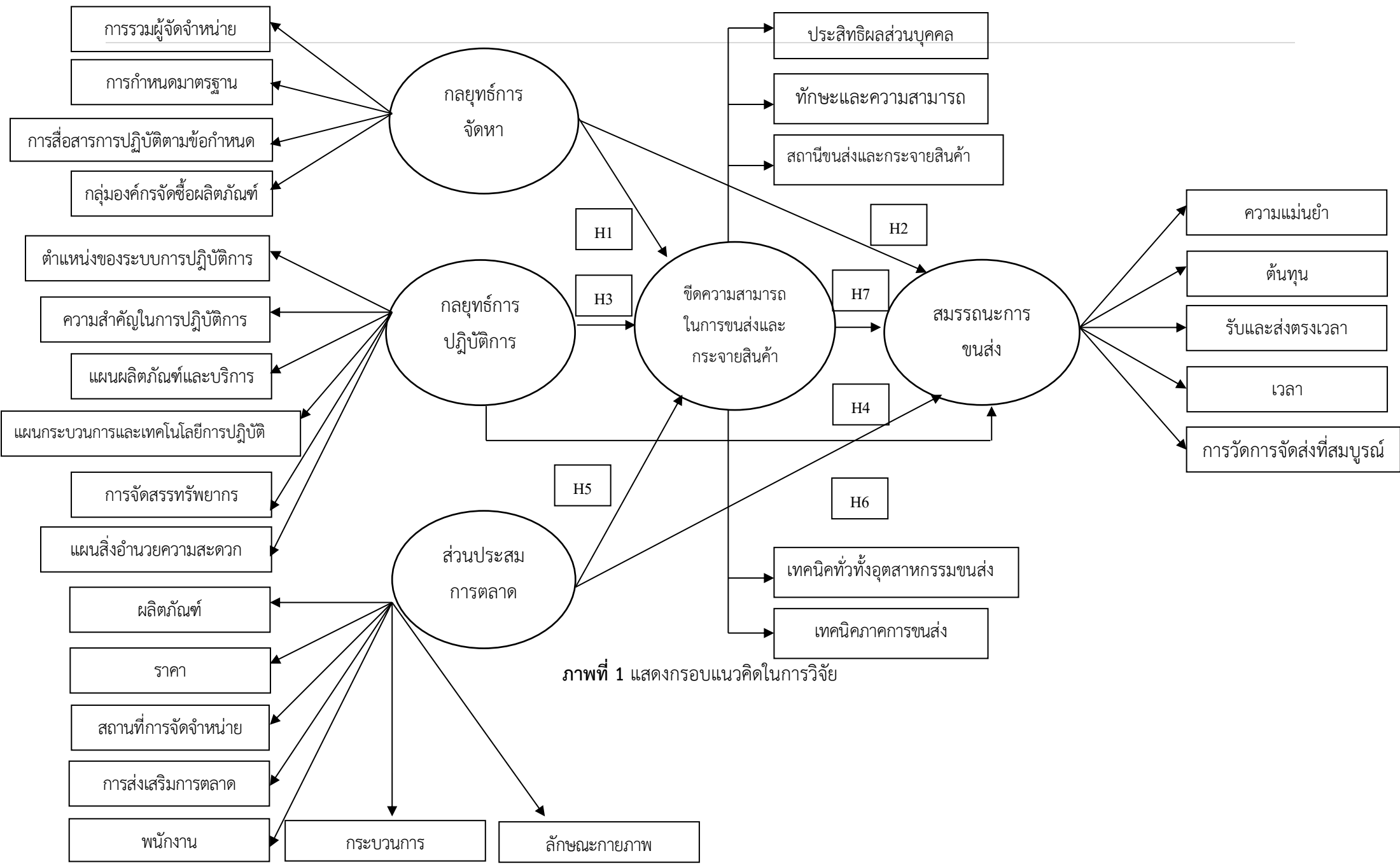
(2) กระบวนการ (Process) หมายถึง ชีตความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Personal Effectiveness), 2) ทักษะและความสามารถ

(Academic), 3) สถานีขนส่งและกระจายสินค้า (Distribution Hub), 4) เทคนิคทั่วทั้งอุตสาหกรรมขนส่ง (Industry-Wide Technical), และ 5) เทคนิคภาคการขนส่ง (Industry-Specific Technical)

(3) ปัจจัยนำออก (Output) หมายถึง สมรรถนะการขนส่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความแม่นยำ (Accuracy), 2) ต้นทุน (Cost), 3) รับและส่งตรงเวลา (On Time Pickup and Delivery), 4) เวลา (Time), และ 5) การวัดการจัดส่งที่สมบูรณ์ (Perfect Shipment Measurement)

(4) ผลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง สมรรถนะการขนส่งที่มีผลลัพธ์ย้อนกลับไปยัง กลยุทธ์จัดหา, กลยุทธ์การปฏิบัติการ, และส่วนประสมการตลาด

องค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันขาดสิ่งใดไม่ได้การเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งจะต้องมีผลต่อองค์ประกอบอื่นข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดขององค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลให้ องค์ประกอบอื่นบกพร่องไปด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผานวิธี พื้นที่วิจัย คือ การเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ โดยแบ่งประเภทธุรกิจนำเที่ยว ดังนี้ 1) ประเภทห้างสรรพสินค้า, 2) ประเภทร้านค้าราคาถูก, 3) ประเภทซูเปอร์มาร์เก็ต, 4) ประเภทร้านค้าสะดวกซื้อ, และ 5) ประเภทร้านค้าปลีกสมัยใหม่

ประชากร คือ ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ จำนวน 1,139 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ จำนวน 540 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเทคนิคสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling) โดยจากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) จำนวน 5 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จำนวน 27 ตัวแปร เนื่องด้วยนักสถิติแนะนำว่าในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดตั้งแต่ 15 ถึง 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair, et al., 2006) จึงจะถือว่าเป็นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ด้วยวิธีดังกล่าว ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเพียงพอควรมีจำนวนตั้งแต่ $15 \times 27 = 405$ ถึง $20 \times 27 = 540$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่

1) แบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะทั่วไปขององค์การของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม; ตอนที่ 2 เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์จัดหา; ตอนที่ 3 เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การปฏิบัติการ; ตอนที่ 4 เกี่ยวข้องกับส่วนประสมการตลาด; ตอนที่ 5 เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า; ตอนที่ 6 เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการขนส่ง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งมอบร่างแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านในการประเมินค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องโดยคำนวณหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องรายข้อ (IOC) ได้เท่ากับ 0.9413 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย ได้เท่ากับ 0.983 เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

2) แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดข้อคำถาม ดังนี้

- ท่านคิดว่ากลยุทธ์จัดหาของร้านสะดวกซื้อโดยรวมเป็นอย่างไร? และมีผลกระทบต่อปัจจัยใดบ้าง?
- ท่านคิดว่าผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อควรนำเอากลยุทธ์การปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มสมรรถนะการขนส่งหรือไม่? และมีผลกระทบต่อปัจจัยใดบ้าง?
- ท่านคิดว่าส่วนการตลาดของผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อโดยรวมเป็นอย่างไร? และมีผลกระทบต่อปัจจัยใดบ้าง?
- โดยรวมแล้ว กลยุทธ์จัดหา, กลยุทธ์การปฏิบัติการ, และส่วนการตลาดมีความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้าง?
- องค์การท่านมีการกำหนดขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าหรือไม่ และในลักษณะใดบ้าง?
- ท่านคิดว่าการกำหนดขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้ามีผลกระทบโดยตรงต่อสมรรถนะการขนส่งหรือไม่? อย่างไร?

- เพื่อที่จะเพิ่มสมรรถนะการขนส่ง ท่านคิดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อม? อย่างไร?

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปสัมภาษณ์เชิงลึก ระหว่างเดือนเมษายน 2564 ถึงมิถุนายน 2564 โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา รวมถึงวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อพัฒนาตัวแบบที่ได้จากเชิงปริมาณ

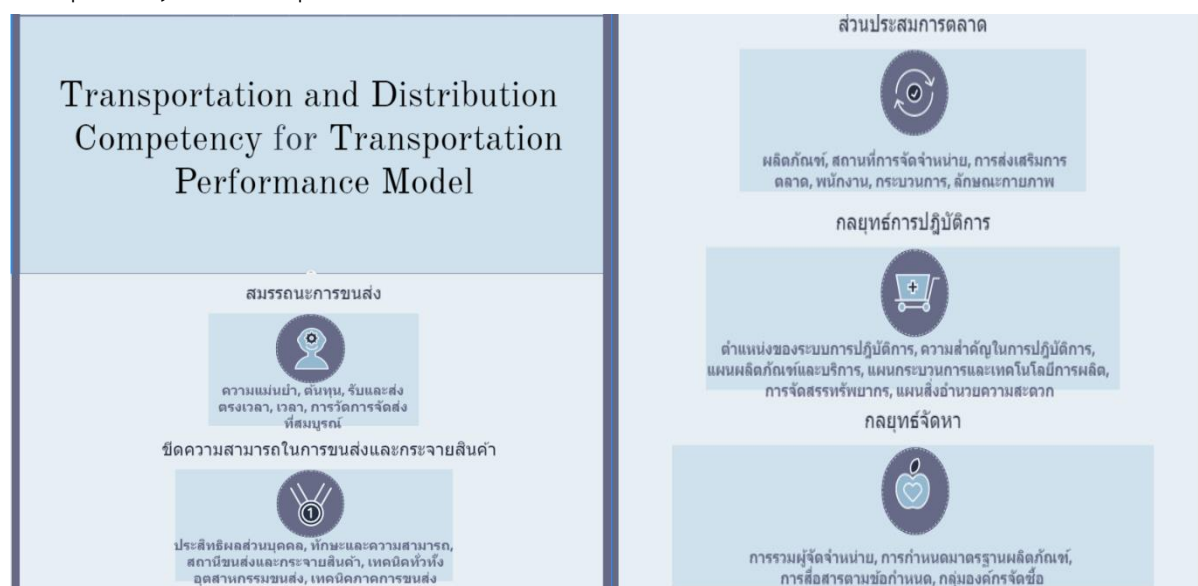
ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (1) กลยุทธ์จัดหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์จัดหา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์ มากที่สุด รองลงมาคือ การรวมผู้จัดจำหน่าย การสื่อสารตามข้อกำหนด และอันดับสุดท้าย คือ กลุ่มองค์กรจัดซื้อ (2) กลยุทธ์การปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ กลยุทธ์การปฏิบัติการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แผนสิ่งอำนวยความสะดวก มากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งของระบบการปฏิบัติการ การจัดสรรทรัพยากร ความสำคัญในการปฏิบัติการ แผนกระบวนการและเทคโนโลยีการผลิต และอันดับสุดท้าย คือ แผนผลิตภัณฑ์และบริการ (3) ส่วนประสมการตลาด ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ส่วนประสมการตลาด โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะกายภาพ รองลงมาคือ สถานที่การจัดจำหน่าย กระบวนการ ราคา การส่งเสริมการตลาด พนักงาน และอันดับสุดท้าย คือ ผลิตภัณฑ์ (4) ขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล มากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะและความสามารถ เทคนิคการขนส่ง และเทคนิคทั่วทั้งอุตสาหกรรมขนส่ง และอันดับสุดท้าย คือ สถานีขนส่งและกระจายสินค้า (5) สมรรถนะการขนส่ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการขนส่ง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ เวลา มากที่สุด รองลงมาคือ ต้นทุน การจัดการจัดส่งที่สมบูรณ์ รับและส่งตรงเวลา และอันดับสุดท้าย คือ ความแม่นยำ

วัตถุประสงค์ที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (1) กลยุทธ์จัดหา (PRS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า (TDC) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.26 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะการขนส่ง (TSP) โดยมี

ขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.10 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) กลยุทธ์การปฏิบัติการ (OPS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า (TDC) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.12 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะการขนส่ง (TSP) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.25 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ส่วนประสมการตลาด (MKM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า (TDC) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.53 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะการขนส่ง (TSP) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.49 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) ขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า (TDC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะการขนส่ง (TSP) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.15 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (5) กลยุทธ์จัดหา (PRS) และส่วนประสมการตลาด (MKM) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะการขนส่ง (TSP) โดยผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า (TDC) มีโดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.04 และ 0.08 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนกลยุทธ์การปฏิบัติการ (OPS) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะการขนส่ง (TSP) โดยผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า (TDC) มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.01 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแบบจำลองที่ได้จากผลการวิเคราะห์เชิงสำรวจและการสังเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ว่า Transportation and Distribution Competency for Transportation Performance Model (หรือ TDCTP Model)



ภาพที่ 2 แสดงแบบจำลอง Technology Trust in Online Social Network for Decision Behavior

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 พบว่า

การจัดหาควรกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุดิบ ส่วนประกอบ หรือวัสดุที่ต้องการ พร้อมทั้งทำการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อส่งมอบให้กับลูกค้า ทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าได้ โดยสอดคล้องกับ Colburn (2013)

การจัดหาควรกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุดิบ ส่วนประกอบ หรือวัสดุที่ต้องการ พร้อมทั้งทำการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์เพื่อส่งมอบให้กับลูกค้า ดังนั้น หลังจากเพิ่มขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า ก็จะส่งผลทำให้เพิ่มสมรรถนะการขนส่ง โดยสอดคล้องกับ Jahre et al. (2012)

การกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติการโดยทั่วไปในกิจการการผลิตและกิจกรรมโลจิสติกส์ กระบวนการภายในองค์กรที่ใช้ปัจจัยนำเข้า เช่น คน เงินทุน วัตถุดิบ และแปรรูปให้กลายเป็นปัจจัยนำออก ในรูปของสินค้าและบริการ เป็นปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า โดยสอดคล้องกับ Bouwman (2017)

การกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติการโดยทั่วไปในกิจการการผลิตและกิจกรรมโลจิสติกส์ กระบวนการภายในองค์กรที่ใช้ปัจจัยนำเข้า เช่น คน เงินทุน วัตถุดิบ และแปรรูปให้กลายเป็นปัจจัยนำออก ในรูปของสินค้าและบริการ ผลสุดท้ายของการปฏิบัติการที่ดี มีผลทำให้เพิ่มสมรรถนะการขนส่งได้ โดยสอดคล้องกับ Ding et al. (2020)

การกำหนดส่วนประสมการตลาดด้านการบริการ ซึ่งเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่นำมาใช้ร่วมกันและใช้อย่างสอดคล้องเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการตลาด เพื่อเพิ่มมูลค่าให้บริการขนส่งสินค้า ดังนั้น การพิจารณาถึงผลิตภัณฑ์ในการส่งเสริมการตลาดของพนักงานตามกระบวนการ ราคา สถานที่การจัดจำหน่าย และลักษณะกายภาพ สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าได้ โดยสอดคล้องกับ จุไรพร พินิจชอบ (2560)

การกำหนดส่วนประสมการตลาดด้านการบริการ ซึ่งเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่นำมาใช้ร่วมกันและใช้อย่างสอดคล้องเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการตลาด เพื่อเพิ่มมูลค่าให้บริการขนส่งสินค้า ดังนั้น การพิจารณาถึงผลิตภัณฑ์ในการส่งเสริมการตลาดของพนักงานตามกระบวนการ ราคา สถานที่การจัดจำหน่าย และลักษณะกายภาพ สามารถเพิ่มสมรรถนะการขนส่งในลักษณะที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า โดยสอดคล้องกับ Milicic and Savkovic (2018)

การเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาการวางแผนและการจัดการ ทั้งการกระจายสินค้า, การจัดเก็บ, การบริหาร, การขนส่ง, การจัดการสินค้าคงคลัง, และการจัดการคลังสินค้า เป็นต้น สามารถเพิ่มสมรรถนะการขนส่งได้ เนื่องจากธุรกิจให้บริการขนส่งที่สามารถให้บริการที่รวดเร็วหรือมีความชำนาญด้านเส้นทางในการขนส่ง โดยสอดคล้องกับ Teresa (2015)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สามารถนำไปสู่รูปแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยจะได้ข้อค้นพบทางวิชาการเกี่ยวกับการอธิบายถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าที่ส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ โดยผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่ง ซึ่งสามารถที่จะนำไปพัฒนา และต่อยอดในเชิงวิชาการเพื่อศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการในด้านอื่น ๆ ต่อไป รวมถึง จากผลการวิจัยผลวิจัยทำให้สัมภาษณ์ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงและยกระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพขององค์กรด้านการขนส่ง และพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาระบบการผลิตที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของธุรกิจขนส่งและธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ คือ ร้านค้าปลีกสมัยใหม่ที่สำคัญในปัจจุบันที่เน้นการบริการและให้ความสะดวกแก่ลูกค้า โดยปี 2562-64 ธุรกิจร้านค้าปลีกสมัยใหม่มีแนวโน้มเติบโตอย่างมาก เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสามารถรักษากำไรได้ต่อเนื่องในระยะยาว ร้านค้าปลีกสมัยใหม่จึงต้องใช้กลยุทธ์จัดหา, กลยุทธ์การปฏิบัติการ, ส่วนประสมการตลาด มาใช้เพิ่มขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่ง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิเคราะห์สรุปว่า กลยุทธ์จัดหาส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า, กลยุทธ์จัดหาส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า, กลยุทธ์การปฏิบัติการส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า, กลยุทธ์การปฏิบัติการส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า, ส่วนประสมการตลาดส่งผลต่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า, ส่วนประสมการตลาดส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่งผ่านขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้า, และขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าส่งผลต่อสมรรถนะการขนส่ง ฉะนั้น ผู้ประกอบการร้านสะดวกซื้อ นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปพัฒนากลยุทธ์จัดหา, กลยุทธ์การปฏิบัติการ, ส่วนประสมการตลาด เพื่อขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรนำแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่งธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่สำคัญตัวอื่นเพิ่มเติม ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของขีดความสามารถในการขนส่งและกระจายสินค้าและสมรรถนะการขนส่งธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ เนื่องจากยังมีอีกหลายปัจจัยที่ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาศึกษา เช่น ความรู้ (Knowledge) คือ มวลของประสบการณ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้การปฏิบัติงาน

มีการนำประสบการณ์ วิจารณ์ญาณ ความคิด ค่านิยม และปัญญาของมนุษย์มา วิเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา, ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถใด ๆ ก็ตามที่อยู่ในบุคคลอื่นมีความชำนาญ โดยไม่จำกัดขอบเขตว่าต้องเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านใด ทั้ง ทักษะทางด้านกีฬา ทักษะทางการเจรจา ทักษะการป้องกันตัว ทักษะทางการวิเคราะห์ ทักษะทางภาษา ทักษะการประดิษฐ์ หรือ อื่น ๆ ก็ล้วนนับเป็นทักษะอย่างหนึ่งทั้งสิ้น, ทศนคติ (Attitudes) คือ ภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร, หรือความสามารถทางปัญญา (Cognitive Abilities) คือ ความสามารถทางสมองที่ แสดงถึงความสามารถของบุคคลในด้านการเรียนรู้ การเก็บรักษาความรู้ และรู้จักนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จุไรพร พินิจชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการผู้ประกอบการขนส่ง ของ กลุ่มผู้ค้าอีคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานคร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนชยา ขยันกลีกร และวรินทร์ วงษ์มณี. (2559). *การศึกษากลยุทธ์และปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้ธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศเพื่อเพิ่มยอดขายไว้กับบริษัท กรณีศึกษา บริษัท XYZ จำกัด*. การประชุมสัมมนาเชิงวิชาการด้านการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน ครั้งที่ 16. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มณีนรัตน์ รัตนพันธ์ (2558). *ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้บริโภคในจังหวัดภาคใต้ตอนล่างประเทศไทย*. *วารสารวิชาการหาดใหญ่*, 13 (2), 146-153.
- วัชรารณณ์ เสนิชัย, ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และ กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร (2557). *พฤติกรรมและปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้เครื่องสำอางสมุนไพรของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารเกษตรพระจอมเกล้า*, 30(1), 71-79.
- สมาคมผู้ค้าปลีกไทย (2563). *ยอดขายของร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 14 มกราคม 2565, จาก www.thairetailer.com
- Bouwman, M.J. (2017). *Customer roles in the last-mile: Improving delivery performance*. (Master Thesis). University of Groningen, The Netherlands.
- Colburn, R. T. (2013). *Determining the effect of the returns management experience on consumer satisfaction*. Chancellor's Honors Program Projects. Retrieved March, 2021, from https://trace.tennessee.edu/utk_chanhonoproj/1584
- Ding, Z., Lu, Y., Lai, K., Yang, M., and Lee, W.J. (2020). Optimal coordinated operation scheduling for electric vehicle aggregator and charging stations in an integrated electricity-transportation system. *International Journal of Electrical Power & Energy Systems*, 121.

- Fawcett, S.E., Magnan, G.M. and McCarter, M.W. (2008). Three-stage implementation model for supply chain collaboration. *Journal of Business Logistics*, 29(1), 93-112.
- Gajewska Teresa & Grigoroudis Evangelos (2015). *Importance of logistics services attributes influencing customer satisfaction*. Inderscience Enterprises Ltd.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2006) *Multivariate data analysis*. 6th Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Jahre, M., Dumoulin, L., Greenhalgh, L. B., Hudspeth, C., Limlim, P., and Anna, S. (2012). Improving health in developing countries: reducing complexity of drug supply chains. *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, 2 (1), 54.
- Kurganov, V., Dorofeev, A., Gryaznov, M., and Yakimov, M. (2021). Process mining as a means of improving the reliability of road freight transportations. *Transportation Research Procedia*, 54, 300–308.
- Kwok, L., Tang, Y., and Yu, B. (2020). The 7 Ps marketing mix of home-sharing services: Mining travelers' online reviews on Airbnb. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102616.
- Milicic, M. and Savkovic, T. (2018). Marketing Mix in Transport. *Conference Paper*, January, 2018.
- Negi, D.S., Bithal, P.S., Roy, D., and Khan, T. (2018). Farmers' choice of market channels and producer prices in India: Role of transportation and communication networks. *Food Policy*, 81, 106-121.
- Stevenson, M. and Spring, M. (2007). Flexibility from a supply chain perspective: definition and review. *International Journal of Operations & Production Management*, 27(7), 685-713.
- Toymentseva, I., Karpova, N., Toymentseva, A., Chichkina, V., and Efanov, A. (2016). Methods of the development strategy of service companies: logistical approach. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(14), 6820-6836.
- Vaiciute, K., Skirmantiene, J., and Domanska, L. (2017). Assessment of transport specialists' competencies in transport/logistics companies. *Procedia Engineering*, 187, 628-634.
- Yenyuak, C. (2020). *Organization Communication*. Pathumthani: Rangsit University.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ กรณีศึกษา เกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม

Factors Influencing the Adoption of Small Unmanned Aerial Vehicles (Drones) in Large Fields of Agriculture Case Study of Large Rice Fields Agriculture in Maha Sarakham Province

ศรุต อัสวกุล¹, จรวย สาวิถี² และ สมหมาย ชันทอง³

Sarut Assavakul¹, Charuay Savithi² and Sommai Khantong³

คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2,3}

Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, Thailand^{1,2,3}

E-mail: 63010980001@msu.ac.th¹

Received: 2022-12-02; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าว 2) ศึกษาความเป็นไปได้ของการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ และ 3) นำเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน และเก็บข้อมูลผ่านการใช้เครื่องมือแบบสอบถามกับผู้ประกอบการและบุคลากรซึ่งประกอบกิจการเกษตรแปลงใหญ่ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคามจำนวน 13 อำเภอ โดยผู้ให้ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือผู้ให้สัมภาษณ์นั้นมีจำนวน 10 ราย ส่วนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณนั้น ผู้ศึกษาโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ด้วยลักษณะของกลุ่มตัวอย่างข้างต้นซึ่งมีความไม่แน่นอน ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้สมการการหากลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรของคอคแรน (Cochran) และได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ข้อมูลเชิงปริมาณเท่ากับ 385 ราย

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งานเทคโนโลยีอากาศยาน (2) ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (3) ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์เทคโนโลยีอากาศยาน และ (4) ปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์ต่อการใช้งานเทคโนโลยี 2) ความเป็นไปได้มีอยู่ 3 ประการ ได้แก่ (1) ประสิทธิภาพการทำเกษตรที่เพิ่มขึ้นเนื่องจาก มีการควบคุมด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ที่มาจากความแม่นยำ (2) สามารถนำมาทดแทนการใช้แรงงานในภาคการเกษตรและได้ผลด้านประสิทธิภาพมากกว่า (3) สามารถประหยัดเวลา เนื่องจากอากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตรจะดำเนินการผ่านด้านบนอากาศ ส่งผลให้ไม่มีอุปสรรคด้านภาคพื้นดินที่เกิดจากการใช้แรงงาน 3) แนวทางเชิงนโยบาย คือการร่วมมือกับหน่วยงานด้านเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์เทคโนโลยีมาใช้ให้ได้ผล

คำสำคัญ: เกษตรแปลงใหญ่, อากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก, ประสิทธิภาพการเกษตร

Abstract

The objective of this research was to 1) study the factors influencing the use of small unmanned aerial vehicles in large agricultural fields. 2) Study the possibility of using a small unmanned aerial vehicle in large agricultural fields, and 3) present a policy guideline for using small unmanned aerial vehicles in large agricultural fields. It is a blended study. And collect data using questionnaires with operators and personnel who operate large-scale agricultural operations around Maha Sarakham Province, numbering 13 districts. Or ten interviewees, while the sample group for the quantitative study studied without knowing the exact population with the nature of the sample above, which is uncertain. The researcher, therefore, chose the equation for finding a piece of the unknown population of Cochran and assigned the target group to provide quantitative data equal to 385 people.

The research results showed that 1) the influencing factors were (1) ease of use of aircraft technology, (2) acceptance of small unmanned aerial vehicle technology, (3) perception of benefits of aircraft technology and, (4) intentional utilization of technology. 2) there are three possibilities: (1) increase agricultural efficiency due to It is controlled by a computer system that can calculate precisely, (2) can replace labor in agriculture and is more efficient, and (3) can reduce time because it is operated through the air above. 3) policy approach is to cooperate with technology agencies to apply technology to be effective

Keywords: Large Farms, Small Unmanned Aerial Vehicles, Agricultural Efficiency

บทนำ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของกระทรวง (Road map) ซึ่งมีโครงการที่สำคัญคือการปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร ด้านสินค้าพืช ปศุสัตว์ และประมง ประกอบกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ในขณะนั้น ได้แก่ พลเอก ฉัตรชัย สาริกัลยะ ได้มอบนโยบายเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2558 โดยเน้นให้ความสำคัญในเรื่องการลดต้นทุนการผลิตโดยการรวมแปลงการผลิตของเกษตรกรเป็นแปลงใหญ่จะก่อให้เกิดกิจกรรมลดต้นทุนการผลิตตามที่กำหนด และสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันให้กับสินค้าเกษตร ทั้งนี้การปรับโครงสร้างสินค้าที่สำคัญดังกล่าวดังกล่าวจะต้องทำการผลิตในพื้นที่ที่มีความเหมาะสมตามที่กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ได้ประกาศเขตพื้นที่เหมาะสมสำหรับการผลิตสินค้า 20 ชนิดไว้แล้ว โดยมีหลักการคือการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต อาทิ ลดต้นทุนการผลิต เพิ่มผลผลิตต่อพื้นที่ รวมทั้งผลผลิตมีคุณภาพได้มาตรฐาน ตรงตามความต้องการของตลาดมีการผลิตร่วมกันเป็นกลุ่ม และมีการเชื่อมโยงกับตลาดเพื่อบริหารจัดการให้เกิดสมดุลระหว่างอุปทาน และอุปสงค์ของสินค้า แก้ปัญหาเรื่องสินค้าล้นตลาด และราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ อย่างไรก็ตามโครงสร้างภาคการเกษตรของไทย เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายย่อย มีพื้นที่ถือครองทางการเกษตรขนาดเล็ก และเป็นการผลิตที่มีลักษณะต่างคนต่างทำ การดำเนินการลักษณะดังกล่าวทำให้ภาคเกษตรต้อง



เผชิญกับปัญหา และข้อจำกัด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อรายได้ และความเป็นอยู่ของเกษตรกร เช่น ปัญหาด้านต้นทุนการผลิต ได้แก่ ค่าพันธุ์ ค่าปัจจัยการผลิต ค่าใช้จ่ายของเครื่องจักรกลการเกษตร และค่าจ้างแรงงานด้านการเกษตร รวมทั้ง ปัญหาการขาดอำนาจการต่อรองของเกษตรกรตลอดกระบวนการผลิต (Production Process) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) และปัญหาด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีที่ยังไม่เข้าถึงตัวเกษตรกรได้เท่าที่ควร

ดังนั้น เพื่อเป็นการลดข้อจำกัดดังกล่าวจะต้องส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มการผลิต และการบริหารจัดการร่วมกัน กระทรวงเกษตร และสหกรณ์มีภารกิจต้องดูแลคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ต้องให้การสนับสนุน และส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรของเกษตรกรให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตร และเพิ่มรายได้ของเกษตรกร จึงได้กำหนดระบบการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่ ที่มีการบริหารจัดการร่วมกันให้เกษตรกรเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน ผลักดันให้เกษตรกรรวมกลุ่มในการผลิตเพื่อร่วมกันจัดทำปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพ และราคาเป็นธรรม เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ตลอดจนการจัดการด้านการตลาดโดยหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวก โดยเครื่องจักรการเกษตรหนึ่งที่ได้รับคามนิยมอย่างกว้างขวาง และมีจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่องได้แก่เครื่องจักรการเกษตรประเภทอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กซึ่งนำมาใช้สำหรับสำรวจพื้นที่การเกษตร และนำมาเพื่อพ่นสารเคมี หรือน้ำสำหรับการเกษตร โดยเฉพาะแปลงเกษตรขนาดใหญ่

จากรายละเอียดข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ กรณีศึกษา เกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคามตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม



การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance)

สิงหะ ฉวีสุข และสุนันทา วงศ์จตุรภัทร (2555) ได้ให้คำนิยามของการยอมรับเทคโนโลยีว่าเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีใน 3 ด้าน คือ พฤติกรรม ทักษะที่มีต่อเทคโนโลยี และ การใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายขึ้น

ศศิพร เหมือนศรีชัย (2555) ได้ให้คำนิยามของการยอมรับเทคโนโลยีว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการใช้งานและอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีจากการที่ได้ใช้เทคโนโลยีทำให้เกิดประสบการณ์ความรู้ทักษะ และความต้องการใช้งานเทคโนโลยี

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับเทคโนโลยีหมายถึงเป็นการนำ เทคโนโลยีที่ยอมรับมาใช้งานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคล หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทัศนคติและการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายขึ้น นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้งานทำให้แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการใช้งานเพิ่มเติม

นอกจากทฤษฎี Technology Acceptance Model ที่เป็นที่ยอมรับกันแล้ว Venkatesh, Davis and Morris (2003) ได้เสนอทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีซึ่งทฤษฎีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT) ได้อธิบายถึงการยอมรับเทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีของผู้ใช้งานโดยเป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีด้านพฤติกรรมจำนวนทั้งสิ้น 8 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีที่ใช้สำหรับการเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อ และทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Theory of Reasoned Action: TRA)
2. ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งานเป็นตัววัดความสำเร็จของการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)
3. ทฤษฎีที่ใช้สำหรับการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อใช้สนับสนุนแรงจูงใจที่ใช้อธิบายถึงการแสดงพฤติกรรม (Motivational Model: MM)
4. ทฤษฎีที่ศึกษาทางด้านพฤติกรรมซึ่งได้รับการพัฒนา และขยายมาจากทฤษฎี TRA (Theory of Planned Behaviour: TPB)
5. ทฤษฎีที่ผสมผสานกันระหว่าง TAM กับ TPB เพื่อใช้สำหรับทดสอบการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยประสบการณ์การใช้ระบบว่ามีอิทธิพลต่อการปรับปรุงและการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่
6. ทฤษฎีที่ใช้วัดการใช้งานจริงในเทคโนโลยีและใช้ทำนายเกี่ยวกับการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีของแต่ละบุคคล (Model of PC Utilization: MPCU)
7. ทฤษฎีพื้นฐานทางสังคมที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายของปัจจัยที่ใช้อธิบายถึงนวัตกรรมและใช้เป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมในองค์กร (Innovation Diffusion Theory: IDT) หรือ (Diffusion of Innovations: DOI)
8. ทฤษฎีด้านพฤติกรรมมนุษย์ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดจากอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมปัจจัยส่วนบุคคล และคุณสมบัติด้านพฤติกรรมส่วนตัว (Social Cognitive Theory: SCT)



เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก

โดรน (Drone) คืออากาศยานไร้คนขับ หรือ Unmanned Aerial Vehicle (UAV) แต่เดิมมักถูกใช้เป็นอาวุธหรือเครื่องมือ สอดแนมทางทหาร อย่างไรก็ตาม ด้วยคุณสมบัติของโดรนที่มีราคาไม่สูงมาก เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสามารถติดกล้องหรือเครื่องมืออื่นกับโดรนได้จึงทำให้มีการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย รวมทั้งงานด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้านการสนับสนุนการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแบ่งประเภทระบบอากาศยานไร้คนขับสามารถกำหนดรูปแบบการจัดได้หลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายในการนำไปใช้ การกิจ คุณลักษณะเฉพาะของอากาศยานไร้คนขับเองที่ถูกพัฒนาขึ้นสำหรับการใช้งาน สำหรับภารกิจใดภารกิจหนึ่ง หรือสำหรับสภาวะของภูมิประเทศในการนำไปใช้

การใช้โดรนเพื่อปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงกฎหมายของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติ การเดินอากาศ พ.ศ. 2497 มาตรา 24 “ห้ามมิให้ผู้ใดบังคับหรือปล่อยอากาศยานซึ่งไม่มีนักบินหรือทิ้งร่มอากาศ นอกจากได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากรัฐมนตรีและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่รัฐมนตรีกำหนด” อีกทั้ง กรมการบิน พลเรือน จะออกประกาศว่าด้วยหลักเกณฑ์การขออนุญาตใช้บังคับหรือปล่อยอากาศยานไร้คนขับ โดยมี หลักเกณฑ์ 3 ด้าน (ทวิศ ศรเกตุ, 2558) ดังนี้

- 1) โดรนจะต้องทำการบินในระยะเวลาไม่เกินกว่า 1 ชั่วโมง
- 2) ไม่อนุญาตให้บุคคลทั่วไปนำโดรนติดตั้งกล้องถ่ายภาพขึ้นบิน และ
- 3) ห้ามโดรนบินสูงกว่า 500 ฟุต หรือ 150 เมตร หากไม่ขออนุญาตจะถูกดำเนินคดีจำคุก 1 ปีปรับ 4 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ กรณีศึกษา เกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงผสมระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม และ เพื่อนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม โดยสามารถแสดงรูปแบบการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการ และบุคลากรซึ่งประกอบกิจการเกษตรแปลงใหญ่ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคามจำนวน 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองมหาสารคาม อำเภอแกดำ อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอกันทรวิชัย อำเภอเชียงยืน อำเภอบรบือ อำเภอนาเชือก อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอนาคู อำเภอวาปีปทุม อำเภอหนองเรือ อำเภอเสิงสาง อำเภอกุดรัง และ อำเภอชื่นชม ตามลำดับ โดยผู้ศึกษาเลือกเก็บตัวอย่างเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพพร้อมกัน เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรเดียวกัน

การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณโดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ด้วยลักษณะของกลุ่มตัวอย่างข้างต้นซึ่งมีความไม่แน่นอน ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้สมการการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรของคอคแรน (Cochran 1977) โดยสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{z^2}{4e^2}$$

โดยกำหนดให้ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

แทนค่าได้ดังนี้
$$n = \frac{1.96^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

หลังจากการแทนค่า ผู้ศึกษาสามารถแสดงผลการพิจารณากลุ่มตัวอย่างได้โดยสามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 385 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ คือผู้ประกอบการ และบุคลากรซึ่งประกอบกิจการเกษตรแปลงใหญ่ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 13 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดองค์ประกอบของแบบสอบถามให้ประกอบด้วยข้อคำถามที่พิจารณาจากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ โดยผู้ศึกษาสามารถพิจารณาข้อคำถามออกเป็น 5 ส่วน ได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์

ส่วนที่ 5 ข้อมูลยอมรับเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่

สำหรับการนำเข้าข้อมูลระหว่างส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 5 ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดเป็นแบบ Likert type Scale Ranging สามารถนำระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมาเข้าสู่กระบวนการการแปลความหมาย โดยสำหรับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังต่อไปนี้ (มัลลิกานูนาค และคณะ, 2037, p.29)

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ศึกษาได้พิจารณาการสร้างเครื่องมือจากการพิจารณาแนวคิด และ



ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่โดยสามารถแสดงรายละเอียดของข้อคำถาม 6 ส่วน ได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์

ส่วนที่ 5 ข้อมูลยอมรับเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้เลือกใช้เครื่องมือการพิจารณาความการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ ปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งาน และปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์ ต่อตัวแปรตามได้แก่การยอมรับเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ โดยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม กล่าวคือ การใช้เครื่องมือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

2. การศึกษาเชิงคุณภาพด้วยเครื่องมือแบบสัมภาษณ์นั้นผู้ศึกษาได้ใช้กระบวนการการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ มาประกอบกับผลสรุปจากการศึกษาเชิงปริมาณ และเปรียบเทียบแบบสามเส้าเพื่อนำเสนอในเชิงนโยบายต่อไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกนั้น มาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลโดยดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (documentary research) โดยกระบวนการและวิธีการวิเคราะห์อันจะได้ดำเนินการกระบวนการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ อันได้แก่การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก (major themes) หรือแบบแผนหลัก (major pattern) ที่พบในข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดจากนั้นจึงนำประเด็นหลัก (major themes) มาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อย (sub-themes) และหัวข้อย่อย (categories)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเชิงปริมาณของเกษตรกรผู้ร่วมโครงการเกษตรแปลงใหญ่ ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุ 50 สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ใน
เกษตรแปลงใหญ่

ปัจจัย	Min	Max	Mean	S.D.
ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์เทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่	2.00	5.00	3.8140	.66278
ปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งานเทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่	2.00	5.00	3.8416	.66092
ปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์ต่อการใช้งานเทคโนโลยี อากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่	2.20	5.00	3.8094	.64752
ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่	2.00	5.00	3.8369	.66379

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ มีปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งานเทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.84) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ (3.83) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์เทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ (3.81) และน้อยที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์ต่อการใช้งานเทคโนโลยี อากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ (3.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.419	.125		3.353	.001
ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์เทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่	.280	.054	.280	5.226	.000
ปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งานเทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่	.364	.053	.362	6.915	.000
ปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์ต่อการใช้งานเทคโนโลยี อากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่	.250	.051	.243	4.850	.000



จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ พบว่า 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์เทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ ปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งานเทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ และปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์ต่อการใช้งานเทคโนโลยี อากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ ล้วนส่งผลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.5

2. ความเป็นไปได้ของการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ ประเพณีชาวนาในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม มีเหตุผลหลักอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการทำเกษตรที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากอากาศยานไร้คนขับที่นำมาใช้กับการเกษตรนั้น มีการควบคุมด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ที่มาจาก การคำนวณอย่างแม่นยำ จึงสามารถกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของอากาศยานไร้คนขับที่นำมาใช้กับการเกษตร ทั้งการรดน้ำที่แม่นยำ รวมไปถึงการใส่ปุ๋ยใบ หรือยาฆ่าแมลงแบบน้ำ จะมีความแม่นยำมากขึ้น และความแม่นยำดังกล่าวนี้เอง จะช่วยให้เกษตรกรโดยเฉพาะเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการเกษตรแปลงใหญ่สามารถประหยัดต้นทุนด้านปุ๋ย หรือสารเคมีที่นำมาใช้ได้ จากการลดความเสี่ยงในการฉีดพ่นด้วยอากาศยานไร้คนขับที่นำมาใช้กับการเกษตรได้ แต่เนื่องเกษตรกรซึ่งร่วมโครงการเกษตรแปลงใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้ด้านทักษะการใช้งานอากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตรด้วยตนเองจึงเป็นไปได้ด้วยความยากลำบากใน 2 ประเด็น ได้แก่ ด้านภาษา และด้านวิศวกรรม กล่าวคือ อากาศยานไร้คนขับที่นำมาใช้สำหรับการเกษตรนั้น เกือบทั้งหมดถูกผลิตในต่างประเทศทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ ดังนั้นภาษาที่ถูกใช้ส่วนมากจึงเป็นภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางด้วยเหตุผลทางการค้าด้วยสาเหตุดังกล่าว การใช้คำสั่ง หรือการทำความเข้าใจจึงต้องทำเป็นภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีนเสียก่อน 2) ประหยัดการใช้แรงงาน กล่าวคือนอกจากการประหยัดค่าใช้จ่ายในการใช้สารเคมีที่แม่นยำมากขึ้นด้วยการควบคุมด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ที่มาจาก การคำนวณอย่างแม่นยำแล้วนั้น การใช้อากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตรยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยทุ่นแรงในการเกษตรได้ กล่าวคือ อากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตรเพียง 1 ลำ สามารถนำมาทดแทนการใช้แรงงานในภาคการเกษตรได้ แม้ในปัจจุบันต้นทุนด้านการจ้างแรงงานต่อรอบจะมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าการใช้อากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตรก็ตาม แต่หากเปรียบเทียบด้านประสิทธิภาพแล้วจะพบว่าการใช้แรงงานจะมีความผันผวนด้านประสิทธิภาพมากกว่า และ 3) ประหยัดเวลา เนื่องจากอีกหนึ่งสาเหตุที่เกษตรกรยอมรับอากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตร เนื่องจากการใช้อากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตรจะมีการใช้ระยะเวลาดำเนินการต่ำกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ เนื่องจากอากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตรจะดำเนินการผ่านด้านบนบนอากาศ ส่งผลให้ไม่มีอุปสรรคด้านภาคพื้นดินที่เกิดจากการใช้แรงงาน เช่น แอ่งน้ำ หรือที่เนิน และการไม่ติดกับอุปสรรคดังกล่าวนี้เองจะช่วยให้สามารถประหยัดเวลาในการการรดน้ำที่แม่นยำ รวมไปถึงการใส่ปุ๋ยใบ หรือยาฆ่าแมลงแบบน้ำได้มากกว่าแรงงานมนุษย์ นอกจากนั้นด้วยระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละพื้นที่ที่รวดเร็ว แม้จะมีจำนวนน้อยกว่าแรงงานคนในพื้นที่ก็ตาม แต่จะส่งผลให้ผู้ต้องการรับบริการไม่ใช้ระยะเวลาในการรอนาน เนื่องจากเครื่องจักรสามารถปฏิบัติงานติดต่อกันได้โดยไม่ต้องพักผ่อนตามกฎหมายแรงงาน หรือตามธรรมชาติของแรงงานมนุษย์

3. แนวทางเชิงนโยบายในการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้ว่านโยบายของ กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ในการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่เป็นผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อเกษตรกร และภาคเกษตร และที่สำคัญยังสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ต้องการ ปฏิรูปการเกษตร และมุ่งเน้นการพัฒนาภาคการเกษตรใน 4 ด้าน ได้แก่ เจาะกลุ่มเกษตรกร สินค้าเกษตร ทรัพยากรเกษตร และการบริหารจัดการภาครัฐ นับว่าการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่เป็นการปฏิรูป ภาคเกษตรที่ดำเนินงานได้ผลประโยชน์จริงของกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ แต่อย่างไรก็ตาม ในการประกอบ กิจกรรมการเกษตรในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาหนุนแรงอย่างมาก เพื่อให้ผลผลิตดีขึ้น และลดต้นทุนใน หลายมิติติดลง ดังนั้นนอกจากภาคการเกษตรของรัฐจากกระทรวงเกษตร และสหกรณ์แล้ว ยังต้องมีการบูรณา การจากหลายภาคส่วนโดยเฉพาะภาคส่วนเทคโนโลยีของภาครัฐ เช่น กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงกระทรวงอุดมศึกษาฯ ประกอบกันด้วย นอกจากนั้นจากผลการดำเนินงานเกษตรแปลงใหญ่มีแนวโน้ม เติบโตขึ้นทุกปี เพราะเกษตรกรเห็นผลลัพธ์การทำเกษตรรูปแบบแปลงใหญ่ ซึ่งช่วยลดต้นทุน และเพิ่ม ผลผลิตได้เฉลี่ยร้อยละ 20 แสดงว่าการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่สามารถสร้างผลลัพธ์ตามที่ คณะกรรมาธิการปฏิรูปการเกษตรอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และบริการได้กำหนดไว้ว่า “ต้องทำ อาชีพเกษตรกรให้เป็นอาชีพที่มีรายได้ มีศักดิ์ศรี และเกษตรกรมีสมรรถนะดี” ตลอดจนให้มีการสร้างระบบ การจัดสรรผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มสมรรถนะในการเข้าถึง และวิเคราะห์ข้อมูล ตลาด และเทคโนโลยี รวมไปถึงพัฒนาเกษตรกรให้เข้มแข็ง ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีการเกษตรเข้าไป ช่วยเหลือ และเนื่องจากการปฏิบัติงานเกษตรแปลงใหญ่ เป็นการดำเนินงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน โดยมี หน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือกรมส่งเสริมการเกษตร และหน่วยงานรับผิดชอบรอง ได้แก่ กรมปศุสัตว์ กรม ประมง กรมชลประทาน กรมวิชาการเกษตร กรมการข้าว กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมพัฒนาที่ดิน กรมตรวจ บัญชีสหกรณ์ สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรมหม่อนไหม สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตร และอาหารแห่งชาติ และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร แม้ว่าผลการปฏิบัติที่ผ่านมาจะประสบผลสำเร็จอย่าง ดีแล้วก็ตาม แต่ยังไม่มีการร่วมมือกับหน่วยงานด้านเทคโนโลยี ซึ่งนอกจากจะเป็นการนำเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้เพื่อการเกษตรแล้วนั้น ยังต้องเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับเกษตรกร และผู้ดำเนินงานภาครัฐอีกด้วย

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์เทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในการเกษตรแปลงใหญ่ ปัจจัยด้านความง่ายต่อการใช้งานเทคโนโลยีอากาศยาน ไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในการเกษตรแปลงใหญ่ และปัจจัยด้านการตั้งใจใช้ประโยชน์ต่อการใช้งานเทคโนโลยี อากาศยานไร้คนขับขนาดเล็กมาใช้ในการเกษตรแปลงใหญ่ ล้วนส่งผลต่อการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.05 พบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาสี ชิน สกิต และคณะ (2551) ศึกษาเรื่องการศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีการผลิตพืชของเกษตรกร ผลการศึกษาใน ภาพรวมทุกพืช เกษตรกรมีระดับการยอมรับเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 55 ระดับสูงร้อยละ 26



และระดับน้อย ร้อยละ 19 ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีได้แก่ ความยาก-ง่ายของการใช้เทคโนโลยี แหล่งเงินทุน (ยางพาราและปาล์มน้ำมัน) แหล่งปลูกพืช (ลำไย) ประสบการณ์ และระดับอายุของเกษตรกร มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี

2. เกษตรกรส่วนมากได้ยอมรับอากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตร มีเหตุผลหลักอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการทำเกษตรที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากอากาศยานไร้คนขับที่นำมาใช้ในการเกษตรนั้น มีการควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ที่มาจากกรคำนวณอย่างแม่นยำ ทั้งการรดน้ำที่แม่นยำ รวมไปถึงการใส่ปุ๋ยใบ หรือ ยาฆ่าแมลงแบบน้ำ จะช่วยลดความเสี่ยงในการฉีดยาได้ 2) ประหยัดการใช้แรงงาน อากาศยานไร้คนขับ มาใช้ในการเกษตรเพียง 1 ลำ สามารถนำมาทดแทนการใช้แรงงานในภาคการเกษตรได้หลายคน และมีประสิทธิภาพมากกว่า และ 3) ประหยัดเวลา เนื่องจากการใช้อากาศยานไร้คนขับมาใช้ในการเกษตรจะมีการใช้ระยะเวลาต่ำกว่าการใช้แรงงานมนุษย์ และเครื่องจักรสามารถปฏิบัติงานติดต่อกันได้โดยไม่ต้องพักผ่อนตาม กฎหมายแรงงาน หรือตามธรรมชาติของแรงงานมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีร์สุตา ศรีจันทร์ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีปุ๋ยสั่งตัดของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว ในอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านจำนวนแรงงานในครัวเรือน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และทัศนคติของเกษตรกรต่อเทคโนโลยีปุ๋ยสั่งตัด มีผลต่อการยอมรับของเกษตรกรผู้ปลูก ข้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

3. แนวทางเชิงนโยบายในการนำอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ ประเภทนาข้าวในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ในการประกอบกิจกรรมการเกษตรในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยี เข้ามาทุนแรงอย่างมากเพื่อให้ผลผลิตดีขึ้น และลดต้นทุนในหลายมิติติดลง ดังนั้นนอกจากภาคการเกษตรของรัฐ จากกระทรวงเกษตร และสหกรณ์แล้ว ยังต้องมีการบูรณาการจากหลายภาคส่วนโดยเฉพาะภาคส่วนเทคโนโลยี ของภาครัฐ เช่น กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงกระทรวงอุดมศึกษาฯ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตลาด และเทคโนโลยี รวมไปถึงพัฒนาเกษตรกรให้เข้มแข็ง ผ่านการบูรณาการเทคโนโลยีการเกษตรเข้าไป ช่วยเหลือ แม้ว่าผลการปฏิบัติที่ผ่านมาจะประสบผลสำเร็จอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังไม่มีการร่วมมือกับหน่วยงาน ด้านเทคโนโลยี ซึ่งนอกจากจะเป็นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อการเกษตรแล้วนั้น ยังต้องเป็นหน่วยงาน ที่ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับเกษตรกร และผู้ดำเนินงานภาครัฐอีกด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ อนุรักษ ไกรยุทธ (2557) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่าการประยุกต์ใช้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นต้องวางแผนจะนำมาใช้อย่างไรผ่านการ ประชาสัมพันธ์ช่องทางต่างๆ เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและมองเห็นประโยชน์ในการนำมาใช้ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่เป็นผลงานที่เกิด ประโยชน์ต่อเกษตรกร และภาคเกษตร มุ่งเน้นการพัฒนาภาคการเกษตรใน 4 ด้าน ได้แก่ เจาะกลุ่มเกษตรกร สินค้าเกษตร ทรัพยากรเกษตร และการบริหารจัดการภาครัฐ นับว่าการส่งเสริมการเกษตรแบบแปลงใหญ่เป็น การปฏิรูปภาคเกษตรที่ดำเนินงานได้ผลประโยชน์จริงของกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ แต่อย่างไรก็ตาม

ในการประกอบกิจกรรมการเกษตรในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาหนุนแรงอย่างมาก เพื่อให้ผลผลิตดีขึ้น และลดต้นทุนในหลายมิติตลง ดังนั้นนอกจากภาคการเกษตรของรัฐจากกระทรวงเกษตร และสหกรณ์แล้ว ยังต้องมีการบูรณาการจากหลายภาคส่วนโดยเฉพาะภาคส่วนเทคโนโลยีของภาครัฐ เช่น กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงกระทรวงอุดมศึกษาฯ ประกอบกันด้วย

2. การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาเกษตรกร รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีที่นำมาใช้มีความสำคัญมาก เพราะโอกาสของนโยบายเกษตรแปลงใหญ่ที่สำคัญคือการมีเทคโนโลยีการเกษตร และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างกว้างขวางและเพียงพอ ซึ่งจะส่งผลให้การส่งเสริมการเกษตรเป็นไปได้อย่างดียิ่งขึ้น อีกทั้งเกษตรกรที่ร่วมโครงการส่วนใหญ่มีอายุมาก ส่งผลให้การรับรู้ และความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศมีไม่เพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปได้อีก

3. การขอความร่วมมือกับหน่วยงานด้านเทคโนโลยีอื่นๆ ที่นอกเหนือหน่วยงานรับผิดชอบหลัก คือ กรมส่งเสริมการเกษตร และหน่วยงานรับผิดชอบรอง ได้แก่ กรมปศุสัตว์ กรมประมง กรมชลประทาน กรมวิชาการเกษตร กรมการข้าว กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมพัฒนาที่ดิน กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรมหม่อนไหม สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตร และอาหารแห่งชาติ และสำนักงานเศรษฐกิจ เป็นการดำเนินงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน แม้ว่าผลการปฏิบัติที่ผ่านมาจะประสบผลสำเร็จอย่างดีแล้วก็ตาม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีโครงการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการใช้อากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ให้กับเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งจุดบริการตรวจวิเคราะห์ธาตุอาหารในดิน และให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่ รวมถึงเกษตรกรควรรวมกลุ่มกันในการใช้เทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่เพื่อความคุ้มค่าในการใช้อากาศยานไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) มาใช้ในเกษตรแปลงใหญ่

เอกสารอ้างอิง

- กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตร และกลุ่มเกษตรกร. (2562). *การส่งเสริมเกษตรแปลงใหญ่ในระบอบสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทวิศ ศรีเกตุ. (2558). *โดรนกับการเดินอากาศของกฎหมายไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- มัลลิกา บุณนาค และคณะ. (2537). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วีรสุดา ศรีจันทร์ และคณะ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีปุ๋ยสั่งตัดของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว ในอำเภอฟาน จังหวัดเชียงราย*. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565 เมื่อ https://www.stou.ac.th/thai/grad_std/Masters/ฝ ส ส / research/Proceedings_2563/FullPaper/ST/Ora/O-ST%20006%20นางสาววีรสุดา%20ศรีจันทร์.pdf
- ศศิพร เหมือนศรีชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ ERP Software ของผู้ใช้งานด้านบัญชี*. วารสารวิชาชีพบัญชี, 8(22), 38-51.

- สิงห์ ธีรสุข และสุนันทา วงศ์จตุรภัทร. (2555). ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศลาดกระบัง*, 1(1), 1-29.
- สาส์น ชินสถิต และคณะ. (2551). *ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีการผลิตพืชของเกษตรกร*. กรมวิชาการเกษตร. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565 <https://www.doa.go.th//research/attachment.php?aid=1560>
- หลักเกณฑ์การขออนุญาต และเงื่อนไขในการบังคับ หรือปล่อยอากาศยานซึ่งไม่มีนักบินประเภทอากาศยานที่ควบคุมการบินจากภายนอก พ.ศ.2558. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132. (ตอนที่ 86 ง), หน้า 6-12.
- อนุรักษ ไกรยุทธ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. (3d ed.). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เลขที่ 1 ถนน อุทองนอก แขวง ดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทรศัพท์: 02-1601240, 097-9359356 โทรสาร: 02-1601240
Email: touch_life@outlook.co.th, journal.dar@gmail.com