



# วารสารบัณฑิตวิทยาลัย

Chandrakasem Rajabhat University  
Journal of Graduate School

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Volume 16 No.1 January – June 2021

ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564

ISSN 1906 - 9839

## บทความวิชาการ

ธรรมาภิบาล:หัวใจของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

พงษ์กฤตย์ นามปพนอังกูร, วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล, โกศล มีคุณ, อัจฉรา วัฒนาณรงค์  
การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทผู้ประกอบการวิชาชีพครู

เริงวิชญ์ นิลโคตร, ชีรังกูร วรบำรุงกุล, จิตติวิมล สุขป้อม, ณัฐกรรณ์ ปะพาน, ปิยาภรณ์ เตชะเรืองรอง  
ภูมิศาสตร์การตลาดกับอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ “ทุเรียนนนทบุรี”

สุกานดา สารน้อย, แวรวี ลาภเกิน

## บทความวิจัย

แนวทางในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ปลาร้าของหมู่บ้านท่องเที่ยวริมหนองหาร จังหวัดสกลนคร

วิภา พานิชย์, สถาพร ถาวรอธิวาสน์, ภวภาวัน ล้อมหมวงคณ  
การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ตามนโยบายรัฐบาล ในพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี  
น้ำผึ้ง แซ่เอ็ง

บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแหลม  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ณัฐกรรณ์ นิคมพาลี

การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์  
ด้วยกระบวนการพัฒนาโจทย์และการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยแบบบูรณาการ

วรณารถ ดวงอุดม, กนกรัตน์ ยศไกร

The Development of Professional Development Model on Constructionism with Local  
Wisdom-based Learning Management for Pre-service Teachers

Sasithorn Soparat

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

ภทร พัทธกิจจางค์, ณัฐดนัย ตั้งกิจโสภณ, ศรินทร์ ชันติวัฒนกุล



## สารบัญ

| บทความวิชาการ                                                                                                                                                                              | หน้า    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ธรรมาภิบาล:หัวใจของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21<br>พงษ์กฤตย์ นามปนอังกูร, วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล, โกศล มีคุณ, อัจฉรา วัฒนางรงค์                                                           | 1-14    |
| การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทผู้ประกอบการวิชาชีพครู<br>เริงวิทย์ นิลโคตร, ชีริงกูร วรบำรุงกุล, จิตติวิมล สุขป้อม, ณัฐกรรณ์ ปะพาน,<br>ปิยาภรณ์ เตชะเรืองรอง                 | 15-27   |
| ภูมิศาสตร์การตลาดกับอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ “ทุเรียนนนทบุรี”<br>สุกานดา สารน้อย, แวรวี ลากเก็น                                                                                        | 28-43   |
| บทความวิจัย                                                                                                                                                                                |         |
| แนวทางในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ปลาร้าของหมู่บ้านทองเทียวริมหนองหาร<br>จังหวัดสกลนคร<br>วิรัช พานิชย์, สภาพร ถาวรธวัชสน์, ภวภาวัน ล้อมหามงคล                                           | 44-55   |
| การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ตามนโยบายรัฐบาล ในพื้นที่อำเภอบ้านแหลม<br>จังหวัดเพชรบุรี<br>น้ำผึ้ง แซ่เอ็ง                                                                              | 56-70   |
| บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น<br>ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์<br>ณัฐกรณ์ ฉิมพาลี                                                     | 71-90   |
| การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์<br>ด้วยกระบวนการพัฒนาโจทย์และการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยแบบบูรณาการ<br>วรรณารถ ดวงอุดม, กนกรัตน์ ยศไกร | 91-102  |
| The Development of Professional Development Model on Constructionism with Local<br>Wisdom-based Learning Management for Pre-service Teachers<br>Sasithorn Soparat                          | 103-112 |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด<br>ภพร พัทธ์ถัสจวงค์, ณัฐดนัย ตั้งกิจโสภณ, ศรีนทร์ ชันติวัฒนกุล                                                          | 113-126 |

## Content

| Academic Article                                                                                                                                                                                                                                                                 | Page    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Good Governance: The Backbone of the School Management in the 21st Century<br>Pongkrit Nampaponangkul, Vipaporn Poovatanakul, Kosol Meekun,<br>Achara Whattananarong                                                                                                             | 1–14    |
| The Application of the Philosophy of Sufficiency Economy into the Context of<br>Teaching Profession<br>Reongwit Nilkote, Theerangkoon Warabamrungskul, Thitiwas sukpom, Nattakorn Papan<br>Piyaporn Techaraungrong, Kasemsri Asawasripongtorn                                    | 15–27   |
| Marketing Geography and the Creative Economy Industry "Nonthaburi Durian"<br>Sukanda Samnoi, Waeorawee Larpkern                                                                                                                                                                  | 28–43   |
| Research Articles                                                                                                                                                                                                                                                                |         |
| The Way of Pickled Fish Product in Nonghan Tourism Village, Sakon Nakhon Province<br>Winita Panich, Staporn Tawonatiwas, Pawapawan Lormahamongkol                                                                                                                                | 44–55   |
| Improving the Quality of Life for the Elderly According to Government Policy in the Area of Ban<br>Laem district Phetchaburi Province<br>Nampueng Saeng                                                                                                                          | 56–70   |
| The Roles of Local Executives as Perceived by the People in the Development of the Local Area<br>in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province<br>Natthakorn Chimpalee                                                                                                     | 71–90   |
| Developing the Potentials of Community-based Researchers from Groups of Rajabhat<br>Universities Located in the Central Region– Rattanakosin Group with the Process of Developing<br>Research Problems and Integrated Project Proposals<br>WoranartDuang–udom, KanokratYossakrai | 91–102  |
| The Development of Professional Development Model on Constructionism with Local Wisdom–<br>based Learning Management for Pre–service Teachers<br>Sasithorn Soparat                                                                                                               | 103–112 |
| Factors Affecting The Resignation Decision of Employees of ABC Company Limited<br>Natdanai Tangkisopon, Patara Pithaksajavong, Sarin Khuntiwattanakul                                                                                                                            | 113–126 |

## ธรรมาภิบาล:หัวใจของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Good Governance: The backbone of the school management in the 21<sup>st</sup> century

พงษ์กฤตย์ นามปพนอังกุล, วิภาภรณ์ ภูวัฒน์กุล, โกศล มีคุณ, อัจฉรา วัฒนานรงค์

Pongkrit Nampaponangkul, Vipaporn Poovatanakul, Kosol Meekun, Achara Whattananarong

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

Educational Administration, Doctor of Philosophy Program, School of Education University of Phayao

E-mail: pongkrit29112501@gmail.com

บทคัดย่อ

Received: April 16, 2020

Revised: May 25, 2020

Accepted: July 19, 2020

การบริหารสถานศึกษาหากนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะทำให้การบริหารงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหลักธรรมาภิบาลประกอบไปด้วย (1) หลักนิติธรรมผู้บริหารจะต้องยึดหลักความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย และจรรยาบรรณ (2) หลักคุณธรรมผู้บริหารจะต้องยึดหลักความเหมาะสม คือ รู้จักคิด พูด ทำ กิจกรรมงาน และปฏิบัติงานได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ (3) หลักความโปร่งใสผู้บริหารจะต้องยึดหลักความบริสุทธิ์ คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ กระทำกิจกรรมงาน ด้วยความบริสุทธิ์ใจ โปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วมผู้บริหารจะต้องให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมดำเนินการจัดการศึกษา (5) หลักความรับผิดชอบผู้บริหารจะต้องให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการจัดการศึกษาและ (6) หลักความคุ้มค่า ผู้บริหารจะต้องใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินการกับทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทั้งหกหลักการนี้จะบูรณาการอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อีกด้วย และนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ คือ การทำให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, การบริหารสถานศึกษา

### Abstract

In school administration, if you use good governance adapted in accordance with school context, it will make school administration successful well. Good governance consists of the following components: (1) rule of law; the administrators must adhere to proprieties, regulations, rules, disciplines and code of conduct, (2) Ethics; the administrators must adhere to appropriateness how to think, say and work suitably, (3) Transparency; the administrators must adhere to purify of consideration, command, work purely, (4) Participation; the administrators must let interested people in education take part in education management, (5) Accountability; the administrators must make participants in education management aware of responsibilities together for the results of education management, and (6) Effectiveness; the administrators use the sufficiency economy principles in performance of educational resources with worthwhile and maximum benefit. Six principles integrated into the school management in the 21st century are also able to solve the problems of administration in schools, and lead to the aims of quality education management: virtue, Intelligent and happy learners.

**Keywords :** Good Governance, School Administration



## บทนำ

การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารคือปัจจัยสำคัญสูงสุดที่จะเป็นแบบอย่างให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังพุทธภาษิตที่ว่า

**อตตานุเจ ตถา กยิรา ยถญญนุสาสติ**

ถ้าพร้าสอนผู้อื่นฉันใด ก็ควรทำตนฉันนั้น

พุทธพจน์ ที่มา : คาถาธรรมบท อุตตวรรคที่ 12

ขอยกตัวอย่างที่เป็นข้อคิดสอนใจในนิทานอีสป เรื่องแม่ปูกับลูกปู เช้าวันหนึ่ง แม่ปูพาลูก ๆ ออกมาเดินเฉไปเฉมา ไม่เป็นระเบียบ จึงบอกลูกปูว่า “ลูก ๆ จ๋า เดินแบบนี้ไม่สวยเลยนะจะ ไหนลองเดินตรง ๆ หน่อยซิ” ลูกปูจึงพูดกับแม่ว่า “ถ้าอย่างนั้นแม่ช่วยเดินให้พวกหนูหน่อยซิคะ พวกหนูจะได้เดินตาม” แม่ปูจึงเดินให้ลูกดู แต่มันก็ไม่สามารถเดินให้ตรงได้เช่นเดียวกัน หลังจากวันนั้น แม่ปูจึงไม่กล้าสอนในสิ่งที่ตนทำไม่ได้อีกเลย : นิทานเรื่องนี้สอนให้รู้ว่า : ก่อนจะสอนใครควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ได้เสียก่อน (กัลยาณมิตร เพื่อนแท้สำหรับคุณ)

จากพุทธภาษิตและนิทานอีสปเรื่องแม่ปูกับลูกปูดังกล่าวแสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำในสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่นอกจากจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแล้ว ยังต้องนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศชาติ ดังนั้นการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน ปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กรคือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหาร เพราะการบริหารคือกลไกหรือวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการประสานการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน บนปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ (4Ms) อย่างสมดุลประกอบด้วย (1) คน (Man) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุสิ่งของ (Materials) และ (4) การจัดการ (Management) (องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์, 2558) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีหลักคิดในการนำสู่การบริหารจัดการที่ดี เพราะการบริหารเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า และที่สำคัญยิ่งต้องสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม หลักธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักการการบริหารงานที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 164 ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ ในการบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยนโยบายที่ 10 ที่ตระหนักถึงการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก ในการรักษาคำสัตย์สุจริต ความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิก หรือแก้ไขกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อ จัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติ และการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อใช้เวลานาน ช้าช้อน และเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561, สื่อออนไลน์) นอกจากนี้ หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล ยังได้กล่าวถึงเรื่องคุณธรรมในสถานศึกษา ครูใหญ่หรือผู้อำนวยการ ต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับนักเรียน ครู บุคลากรและสถานศึกษา ทั้งในการครองตน ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักธรรมาภิบาล มีความ

เชื้อเพื่อเชื้อแพ่ มีความเสียสละ และอดทน ครองงาน สร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อประโยชน์ของประเทศ ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายโรงเรียนคุณธรรม เพื่อสืบสาน พระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และพระราชดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ว่า “ขึ้นชื่อว่าสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม” เพื่อมุ่งหวังให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนทุกคนมีความตระหนักรู้ เข้าใจ และ คิดอย่างมีเหตุผล ชื่นชอบคุณค่าแห่งคุณธรรมความดีอย่างเป็นธรรมชาติ สร้างความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดี ภูมิใจในการทำความดี และร่วมกันสร้างเครือข่ายชุมชนองค์กรแห่งคุณธรรม ด้วยการขอความร่วมมือจากหน่วยงาน และองค์กรที่ทำงานด้านคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ต่อเนื่อง และยั่งยืน ซึ่งปัจจุบันสมาคมผู้ปกครอง นักเรียน และครู ถือเป็นอีกกลุ่มคนที่จะช่วยสนับสนุน การทำงานของครูใหญ่และสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานรัฐมนตรี 2560, สื่อออนไลน์) สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันโดยต้องน้อมนำยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, สื่อออนไลน์)

### ลักษณะสำคัญของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สถานศึกษามีความจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมตามองค์ประกอบของ 3R4C คือ 3R ได้แก่ การอ่าน (Reading), การเขียน (Writing) และคณิตศาสตร์ (Arithmetic) และ 4C ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking), การสื่อสาร (Communication) การร่วมมือ, (Collaboration) และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) รวมทั้งทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาแบบใหม่ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (จารุวัจน์ สองเมือง เพยแพร่, 2016-01-20)

### ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาล

ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรมะ แปลว่าความถูกต้องดีงาม อภิบาล แปลว่า การปกครองหรือการปกครองรักษา ธรรมาภิบาลจึงแปลว่าการปกครองที่ยึดถือความถูกต้องดีงามเป็นหลักหรือการปกครองโดยธรรม (อริยธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560, น.3) นอกจากนั้นในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ไว้ว่า หมายถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญ ในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้จักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิด การพัฒนาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไข เยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีในอนาคต เพราะสังคมจะรู้ลึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน (สำนักนายกรัฐมนตรี, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. 10 สิงหาคม 2542, น. 24)

อานันท์ ปันยารชุน (2553) ได้ให้ความหมายว่า ธรรมนูญเป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคล และสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไปหลายทางมีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นว่าธรรมนูญสามารถก่อให้เกิดทั้งความเจริญรุ่งเรืองและความขัดแย้งในองค์กร ทั้งนี้ในปัจจุบันหลักธรรมนูญได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบต่างๆ ในองค์กรนั้นๆ ถ้าฝ่ายกำกับดูแลกับฝ่ายบริหารไม่ได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือต่างตอบแทนกัน จะส่งผลให้การตรวจสอบขาดประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์กรขาดคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นธรรม ขาดการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมนูญ เป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีเพราะมีการปรับวิถีคิดวิธีการบริหารราชการของประเทศไทยใหม่ทั้งระบบ โดยกำหนดเจตนารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายในประเทศ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหา พัฒนา นำพาแผ่นดินนี้ไปสู่ความมั่นคง ความสงบสันติสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและก้าวไกลดังพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ว่า "เราจะครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม" หลักธรรมนูญจึงตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง ดีงาม มั่นคง หรือธรรมนูญโดยที่มุ่งให้ ประชาชน สังคมระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ชุมชนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การบริหาร จัดการการบริหารในทุกระดับ ปรับวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐใหม่ เพราะระบบราชการที่แข็งตัวเกินไป ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพและขาดความชอบธรรม กฎเกณฑ์เข้มงวด ช่องทางการสื่อสารขาดตอน รัฐไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ได้ถูกต้อง ทำให้เกิดความขัดแย้ง ช่วงชิงอำนาจ และความล้มเหลวของระบบราชการและรัฐบาลจึงทำให้ความคิดเกี่ยวกับ Government เปลี่ยนไปกลับ กลายมาเป็น Governance ที่ทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมกัน (แสงชัย อภิชาติธนะพัฒน์, ม.ป.ท. ,น. 5)

### ความสำคัญของธรรมนูญ

ธรรมนูญจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพียงอย่างเดียวในการขจัดปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาและส่งเสริมการพัฒนา ทั้งนี้ เนื่องจากเป้าหมายของการมีธรรมนูญ คือ การปกป้องและส่งเสริมความอยู่ดีกินดีของประชาชน นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำงานร่วมกับภาคีภาคส่วนอื่นๆ โดยมีบทบาทเป็นผู้ค้ำจุนหรือ และทำหน้าที่รักษากฎหมายกำกับดูแลการใช้อำนาจและธรรมนูญเป็นแนวทางในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐประชาสังคม และภาคเอกชน นั่นเอง (Brinkerhoff and Bossert, 2008, p. 238) ธรรมนูญนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังเป็นแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐที่ได้รับความนิยมอย่างสูงในปัจจุบัน โดยเชื่อกันว่าหากประเทศมีธรรมนูญในการบริหารจัดการบ้านเมืองแล้ว ประชาชนย่อมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จส่วนบุคคลและบรรลุเป้าหมายของตนเอง ในทางกลับกัน แต่หากประเทศ มีการบริหารที่ปราศจากธรรมนูญ (Bad Governance) ถึงแม้ว่าจะมีทรัพยากรทางการเงินและได้รับความช่วยเหลือทางเทคนิคต่าง ๆ ก็อาจประสบความล้มเหลวที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนา สำหรับธรรมนูญในการบริหารงานองค์กรในภาครัฐจะต้องเป็นสถาบันที่มีความสามารถเพียงพอ มีการวางแผนและใช้นโยบายที่ดีในรูปแบบที่มีประสิทธิผล มีความโปร่งใส เป็นธรรมและความรับผิดชอบ (The World Bank, 2001, p.19) จากความสำคัญของธรรมนูญโดยเฉพาะที่มีต่อการบริหารจัดการภาครัฐธรรมนูญ หมายถึง การบริหารกิจการเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ



ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือ สร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่รู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะ สำคัญของศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับ ความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542) นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้มีการบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดีมิชอบและการสร้างธรรมาภิบาลใน สังคมไทย ในระบบการบริหารจัดการภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาธรรมาภิบาลในภาครัฐ อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร ในส่วนการบริหารจัดการภาครัฐ ให้โปร่งใส มี ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจ รับผิดชอบที่เหมาะสม ระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่น และวางพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมายอนาคต คือ (1) เพื่อเสริมสร้างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารรัฐกิจ การจัดการพัฒนาและการดำเนินงานต่าง ๆ ของทุก ภาคส่วนของสังคมให้มากยิ่งขึ้น (2) เพื่อสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐโดยเฉพาะ อย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ (3) เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภาครัฐในการบริหารรัฐกิจและการ จัดการบริหารประเทศ และ (4) เพื่อสนับสนุนให้เกิดความต่อเนื่องในงานบริหารรัฐกิจ และการจัดการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านนโยบาย และการปฏิบัติ (สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560 – 2564), น. 129)

#### ธรรมาภิบาล : หัวใจของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กร ทุกหน่วยงานย่อมปรารถนาและให้การยอมรับนับถือ ผู้บริหารที่มีคุณภavnนั้นก็คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะ ความชำนาญ งานมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใด คือ ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธาเพราะการบริหาร องค์กรต้องอาศัยคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมความคิดและการปฏิบัติของผู้คนไม่ให้ไปผิดและกระทำอันเป็น การละเมิดผู้อื่น ถ้าหน่วยงานใดมีสมาชิกที่ประกอบไปด้วยคุณธรรม จริยธรรมแล้วหน่วยงานนั้นก็จะเป็หน่วยงาน ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพราะคุณธรรมที่ดีในตัวแต่ละคนนั้น จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความเป็นผู้มีคุณภาพพร้อม ที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนจริยธรรมนั้นเป็นตัวบ่งบอกถึงความเป็นผู้ที่สามารถในการปฏิบัติที่ดี ที่ถูกต้อง ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรง ตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้ เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไป ข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม คุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะของความดีถ้าผู้บริหารมีความดีมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับ การยอมรับนับถือ ดังนั้นคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรคำนึงถึงคือหลักธรรมาภิบาล การนำธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเป็สิ่งที่จำเป็ และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค กรทุกประเภทและทุกระดับ ทั้งนี้เพราะธรรมาภิบาลเป็การบริหารจัดการที่ดีที่สวางประโยชน์ และความเป็นธรรม ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองทั้งมวล (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

## ธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาและให้การศึกษาแก่ประชาชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ ต้องมีความรู้ในด้านทฤษฎี มีทักษะในการบริหาร รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบความต้องการของชุมชน ทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ที่มีการเปิดกว้างมีหลากหลายรูปแบบใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21 คำนึงว่าด้วยตัวเองอย่างรวดเร็วโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาพัฒนาแบบการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาเพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ที่ไร้ขอบเขตภายใต้จินตนาการของมนุษย์ที่สร้างขึ้น การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สิ่งที่เป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ การพัฒนาการศึกษาทั้งทางด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนทุกคนต้องเข้าไปให้ถึงแหล่งสังคมการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง (พิณสุตา สิริธรงค์ศรี, 2556) ดังนั้น ระบบการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพที่ยั่งยืน จึงควรต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

## องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ระบุว่า ธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม (Rule of Laws) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Effectiveness) รายละเอียดดังต่อไปนี้

**หลักนิติธรรม (Rule of Laws)** คือ การบริหารตามหลักกฎหมาย มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย มีกฎเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ใช้กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม มีความยุติธรรมในการบังคับกฎหมายอย่างเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ จากงานวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่าด้านหลักนิติธรรม บุคลากรยังไม่ทราบข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับ การบริหารงานเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารควรแจ้งให้บุคลากรได้ทราบในข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยข้าราชการ และจรรยาบรรณครู ซึ่งเป็นข้อบังคับภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาและในการปฏิบัติทุกขณะตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีของสังคม รวมทั้งต้องปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ ในกำหนดนโยบายเกี่ยวกับธรรมาภิบาล จะต้องมีการวางกรอบนโยบายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน และมีมาตรการผลักดันให้มีการปฏิบัติตามด้วย การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมทั้ง มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างต่อเนื่องนั้น จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน อันได้แก่

งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป เป็นไปด้วยความถูกต้อง โดยต้องมีการกำกับ ดูแล ติดตามบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทำงาน การนิเทศโครงการหรือกิจกรรมในสถานศึกษา มีการนำคู่มือการดำเนินงาน กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และมีการทบทวนกฎเกณฑ์ กติกา และระเบียบก่อนการดำเนินงานในสถานศึกษา

ขอน้อมนำคำสอนของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ความว่า “ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดี และคนไม่ดี ไม่มีใครที่จะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดี ไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้” (สำราญ รอดเพชร เผยแพร่ 1 ธ.ค. 2552 ; พระบรมราโชวาทในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือพระราชวัง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 11 ธ.ค. 2512) มาใช้เป็นหลักคิดในการกำหนดทิศทางการบริหารงาน เพราะปัจจุบันนี้เราจะพบปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ในสถานศึกษาที่หลากหลาย โดยเฉพาะข่าวเรื่องการทุจริตอาหารกลางวันของนักเรียน ผู้บริหารใช้เงินผิดประเภท ไม่ถูกต้อง ตามระเบียบการเงินการบัญชี ทั้งที่เจตนา และไม่เจตนา มีบางรายที่อาจทำโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดยรับโอนเงินเข้าบัญชีของตนเอง ในการระดมทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งทุจริตในการรับนักเรียนเข้าเรียนฯ การทุจริตคอร์รัปชันดังกล่าวเป็นปัญหาที่ทำให้ทำลายสังคมอย่างรุนแรง และฝังรากลึก เป็นปัญหาที่สะท้อนวิกฤตการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคม ซึ่งการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างยั่งยืนนั้น คนในสังคมต้องมีความนิยมในการรักความดีและรู้สึกไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชันและการโกงทุกรูปแบบ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีการบริหารตามหลักกฎหมาย มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย มีกฎเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรงเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ใช้กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม มีความยุติธรรมในการบังคับกฎหมายอย่างเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ย่อมจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน

**หลักคุณธรรม (Ethics)** หมายถึง การยึดมั่นในทางที่ถูกต้องดีงาม การไม่ทุจริต ไม่ประพฤติผิดวินัย ไม่กระทำความผิดฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ มีคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มีความเป็นผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนที่พึงประสงค์ ปกป้องการคอร์รัปชันหรือฉ้อราษฎร์บังหลวง การไม่ละเมิดจริยธรรม หรือธรรมเนียมปฏิบัติ มีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ให้กับสนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึง

ขอน้อมนำ คุณธรรม 4 ประการ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานหลักคุณธรรมสำหรับคนไทยในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า ณ ท้องสนามหลวง วันจันทร์ที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2525 (ครูเชียงราย, 2561) ทั้งนี้เพื่อยึดถือปฏิบัติ มีอยู่ 4 ประการ คือ ประการแรก คือ การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เปี่ยมประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีนั้น ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจ สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ร่มเย็น โดยเฉพาะผู้ที่เปี่ยมครูจำเป็นต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น จากคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็สามารถ

ที่จะต้องยึดหลักดังกล่าว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดหลักความเหมาะสม คือ รู้จักคิด พูด ทำ กิจกรรมงาน และปฏิบัติงานได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ บุคคล สังคม และสถานการณ์ ตามหลักสัปปริสธรรม 7 และหลักความยุติธรรม คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ และปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความชอบธรรม บนพื้นฐานแห่งหลักธรรม หลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และตรงประเด็น และด้วยความเที่ยงธรรม คือ ไม่อคติ หรือลำเอียงด้วยความหลงรัก หลงชัง ด้วยความกลัวเกรง และด้วยความหลง ไม่รู้จริง คือขาดข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้ และสมบูรณ์ เป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัย ตัดสินใจ ให้ความเที่ยงธรรม คุณธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีและใช้เป็นประจำสม่ำเสมอ เป็นธรรมะในการบริหาร บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ขรवासธรรม 4 ซึ่งอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ขรवासธรรม 4 ธรรมของผู้ครองเรือน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีและปฏิบัติ อันได้แก่ (1) สัจจะ หมายถึง ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ด้วยกายจริง คือ ประพฤติด้วยความสุจริต ไม่คิดโกง ไม่หลอกลวง วาจาจริง คือ พูดความจริง และใจจริง คือ มีความจริงใจ (2) ทมะ หมายถึง การฝึกฝน การฝึกตน ให้มีการปรับปรุงตัวทั้งในด้านจิตใจ และการกระทำ ด้วยปัญญาเพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องในหน้าที่การงานหรือสิ่งทีกระทำอยู่นั้น 3. ขันติ หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรค รวมถึงอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาทางใจ อาทิ ความยากลำบากในการงาน คำตำหนิจากผู้อื่น (4) จาคะ หมายถึง การบริจาคหรือความเสียสละจากความสุข และผลประโยชน์ของตน รวมถึงการละจากกิเลส ทำให้เป็นผู้มีความใจกว้าง รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และพร้อมที่จะเผชิญกับความทุกข์ร่วมกับผู้อื่น หลักขรवासธรรม 4 มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างความสงบสุขในสังคม หากคนในสังคมทุกคน ปฏิบัติตามหลักธรรมนี้แล้ว ย่อมอำนวยคุณประโยชน์ให้แก่ผู้ปฏิบัติตามทั้งในชาตินี้และในชาติหน้า ก่อให้เกิดความสุข สวัสดิ์ มีความราบรื่นในการดำเนินชีวิต และยังทำให้องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนสังคมเกิดความสงบเรียบร้อย และยังพบว่าหลักพุทธธรรมในข้อนี้ยังสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทำงานได้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (ดร.พิเศษ สะอาดเย็น ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2562) จากงานวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ด้านหลักคุณธรรม พบว่า บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ ส่วนรวม ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมและ จริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิต สาธารณะ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีคุณธรรม รวมทั้งต้องมีการปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน 8 ประการแก่ บุคลากร นักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษา มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ มีวิธีการส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ มีการนำผลการ ประเมินมาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อไป

**หลักความโปร่งใส (Transparency)** หมายถึง การบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจน โปร่งใส การเปิดเผยข้อมูล แบบโปร่งใสตรงไปตรงมาสามารถตรวจสอบได้ ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้ อย่างเสรี การบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้บุคลากร ภายในและภายนอกได้รับทราบ รวมถึงการบริหารงานมีความชัดเจนโปร่งใสตรวจสอบได้ตลอดเวลา ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องยึดหลักความบริสุทธิ์ คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ กระทำกิจกรรมงาน ด้วยความบริสุทธิ์ใจ คือ ด้วย เจตนา ความคิดอ่าน ที่บริสุทธิ์ โปร่งใส ใช้ระบบสารสนเทศสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา โดยใช้หลักการ PDCA ในระบบงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ความโปร่งใส เป็นการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ อยู่บนกฎระเบียบ ชัดเจน การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านนโยบายต่าง ๆ นั้น ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายสามารถรับทราบ และมีความ



มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นมาจากความตั้งใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของนโยบาย ความโปร่งใสในสถานศึกษามีหลายด้าน ในการดำเนินการนั้นต้องมีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง ได้แก่ 1. คณะกรรมการตรวจสอบ โปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้การทำงาน และต้องมีฝ่ายจัดทำบัญชีต่าง ๆ ในด้านการบริหารงบประมาณที่เข้มแข็ง มีการวางแผน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน แต่งตั้งบุคลากรเป็นที่ยอมรับขององค์กรสามารถตรวจสอบได้ มีการรายงานข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีการเปิดเผยรายละเอียด ชี้แจง ข้อมูลข่าวสาร แจ้งผลประโยชน์ที่สถานศึกษาได้รับ ให้บุคลากรในสถานศึกษา และมีระบบการตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังไม่ยึดหลักความโปร่งใส มักตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้เกิดปัญหาตามมา ผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวถูกร้องเรียน เมื่อรู้ว่าถูกร้องเรียนไปยังต้นสังกัดแล้ว จึงนำเรื่องดังกล่าวย้อนกลับมาเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอความเห็นชอบในภายหลังที่ถูกร้องเรียนไปแล้วนั้น ถือว่าเป็นการทำงานที่ไม่ยึดขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการในเรื่องของคุณธรรมความโปร่งใสที่ทุกคนจะต้องรับรู้ร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนถูกดำเนินการทางวินัยหมดอนาคตต้องออกจากราชการไปแล้วก็มี ดังนั้นการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาต้องระมัดระวังประการหนึ่งก็คือความโปร่งใสในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเครือข่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน จะก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ และในที่สุดก็จะเกิดความรัก ความผูกพันและห่วงแหนสถานศึกษาแห่งนั้นเสมือนทุกคนเป็นเจ้าของ ให้ความร่วมมือและรับผิดชอบคุณภาพการศึกษาของลูกหลานผู้เรียนในชุมชนแห่งนั้นให้มีคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

**หลักการมีส่วนร่วม (Participation)** หมายถึง การทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอ ความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของสังคมโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายความว่า การที่ผู้บริหารหรือผู้นำได้เปิดโอกาสหรือให้ โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องบางประการขององค์การที่ ผู้บริหารได้พิจารณาแล้วว่า จะช่วยทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากกว่าที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเพียงผู้เดียว อีกทั้งยังเป็นการทำให้ช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กรลดน้อยลงจากงานวิจัยเรื่องการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ได้เสนอปัญหาและแนวทางการพัฒนาโรงเรียน ด้านหลักการมีส่วนร่วม การทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนทั้งชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินการจัดการศึกษาในโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาที่จัดขึ้นตลอดปีการศึกษา ในรูปแบบของคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่าย รวมทั้งชุมชนเป็นกระบวนการซึ่งบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรและชุมชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเป็นกระบวนการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการ ได้แก่ (1) การให้ข้อมูล เป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เพื่อให้ข้อมูลและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา



(2) การเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น รวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ (3) การวางแผนร่วมกัน และการตัดสินใจ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมกิจกรรม โครงการ และเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ และ (4) การพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับทุกฝ่าย ที่จะตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมมากขึ้นจนทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีการเตรียมวาระการประชุมก่อนการดำเนินงาน มีการสรุปผลการประชุมหลังการดำเนินงาน มีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการ ดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

**หลักความรับผิดชอบ (Accountability)** หมายถึง การมีจิตสำนึกในหน้าที่ร่วมรับผิดชอบต่อสังคมสิทธิและหน้าที่ และปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย

“ความรับผิดชอบ” เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง เพราะความรับผิดชอบทำให้งานประสบความสำเร็จ แม้ในบางครั้งงานที่สำคัญของสถานศึกษาเกิดความบกพร่อง ผิดพลาด ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องยอมรับทั้งผิดและชอบโดยไม่โยนความผิดไปให้ผู้อื่น ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อนำมาเป็นข้อคิด “สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ให้นำหลักธรรมมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ เนื่องในวันข้าราชการพลเรือนวันอาทิตย์ที่ 1 เมษายน 2550 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วันที่ 31 มีนาคม พุทธศักราช 2550 ความว่า

งานของแผ่นดินนั้นเป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงความเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงของบ้านเมืองและสุขทุกข์ของประชาชนทุกคน ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องสำนึกตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ และตั้งใจพยายามปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเข้มแข็งสุจริต และด้วยปัญญาวิคิดพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อมอะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำอะไรเป็นสิ่งที่ต้องละเว้นและกำจัดอย่างชัดเจนถูกต้อง

ผู้บริหารจะต้องให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการจัดการศึกษาที่มีผลผลิตคือตัวผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต่างกั้นมีการชี้แจงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดการยอมรับในสถานศึกษา มีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีการติดตาม นิเทศ ประเมินผล และทำการสรุปผลการ ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างข้อตกลงเบื้องต้น ได้รับความเข้าใจและให้เกิดการตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วางเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและมอบบทบาทหน้าที่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

**หลักความคุ้มค่า (Effectiveness)** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลผลิตสินค้าอย่างมีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ความหมายหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารจะต้องใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินการกับทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้หลักการ PDCA เข้ามาตรวจสอบคุณภาพของระบบงานทั้ง 4 งานอย่างครบถ้วน หากผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้หลัก “ธรรมาภิบาล” นี้ ในการบริหาร

จัดการสถานศึกษา และกระจายเป็นข้อปฏิบัติ ปฏิบัติชอบ พึงใช้ประกอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาแล้วนั้น จะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมได้เป็นอย่างดีและยั่งยืนตลอดไป หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (1) การประหยัด หมายถึง การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน การมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ (2) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา (3) ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การมีการประเมินผลการทำงาน มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา มีขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ และมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ทั้ง 6 หลัก ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าจึงเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีภายใต้การปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้องอย่างมืออาชีพ โดยการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการวางแผน (Planning) ดำเนินการ (Proceed) ตรวจสอบ (Check) ปรับปรุง (Improve) และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมและยั่งยืน อาจกล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีหลักคุณธรรมเป็นที่ตั้งอยู่ในกรอบของศีลธรรมเชื่อได้ว่าหลักธรรมาภิบาล อื่นๆ อีก 5 หลัก ที่เหลือก็จะตามมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดสังคมที่มีคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความรู้รักสามัคคี ส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เกษียณอายุราชการอย่างเกษมสมประโยชน์ของทางราชการ และที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลนั่นก็คือการก่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากบทกลอน ต่อไปนี้

**คุณค่าล้ำ “ธรรมาภิบาล” ค้ำ ช่วยโอบอุ้มความสุขทุกอย่างก้าว  
จากเริ่มต้นสู่เส้นชัยไปถึงดาว ไร้กั้นฉนวนริ้นยตามไล่ทัน  
หลักคุณธรรมนิติธรรมนำโปร่งใส ร้อยรวมใจ มีส่วนร่วมร่วมสร้างสรรค์  
รับผิดชอบคือคำตอบมอบให้กัน สมานฉันท์ค้ำค่าสง่างาม**

(นิมนวล หารทะนง, 2562)

## เอกสารอ้างอิง

- ครูเชียงราย. (2561). *คุณธรรม 4 ประการ*. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.kruchiangrai.net/2018/01/24>
- จารุวัจน์ สองเมือง จาก Wed 2016-01-20 Home » Blogs » jaruwut.songmuang's blog การบริหาร การศึกษาในศตวรรษที่ 21
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2552). *ทศธรรม ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: ธรรมดา เพรส.
- ทินกร อัครศรีชัยโรจน์. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,
- ไทยรัฐออนไลน์. (2562). *พันธมิตร ผนึกกำลัง ผนึกใจ-พลัง ศธ. โดนอิทธิพลข่มขู่*. สืบค้น 31 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/south/1303196>
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สุตรไฟศาล
- นิมมล หาญทะนง. (2562). *บทกลอน ๙ คุณค่าหลักธรรมาภิบาล*
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า)
- พระมหาสมบุญ สุธมโม,ดร. (2560). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา*. สืบค้น 28 พฤศจิกายน 2562,จาก [file:///C:/Users/Dell/Downloads/141143-Article%20Text-375012-1-10-20180819%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/141143-Article%20Text-375012-1-10-20180819%20(1).pdf)
- พิณสุดา สิริธังกร. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิเศษ สะอาดเย็น. (2562). *การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม,
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง. หน้า 26-27. สืบค้น 28 พฤศจิกายน 2562, จาก <http://www.dmr.go.th/download/10.pdf>.
- สมคิด บางโม. (2545). *แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ*. สืบค้น 28 พฤศจิกายน 2562,จาก <https://bemler.wordpress.com>
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2559). *รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง “การแก้ไขปัญหาในระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม”*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สืบค้น 28 พฤศจิกายน 2562,จาก <https://www.senate.go.th/assets/portals/13/files.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *การเสริมสร้างธรรมาภิบาลกับการบริหารงานตามรอยพระยุคลบาท*. สืบค้น 25 เมษายน 2562, จาก <https://www.obec.go.th/archives/86805>.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2554). *สรุปผลการพัฒนาระบบราชการไทยที่สำคัญ*. สืบค้น 17 พฤศจิกายน 2561, จาก [https://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id=2&content\\_id=2013](https://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=2&content_id=2013).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). สืบค้น 18 มีนาคม 2562, จาก <http://www.ops.moe.go.th/ops2017/>.
- สำนักงานรัฐมนตรี. (2560). สืบค้น 16 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.moe.go.th/websm/>
- สำนักพุทธวจน. (ม.ป.พ.). คาถาธรรมบท อุตตวรรคที่ 12. สืบค้น 28 พฤศจิกายน 2562 จาก: <https://th-th.facebook.com/RealBuddhaVacana/>
- สำราญ รอดเพชร. (ผู้จัดรายการ). (1 ธันวาคม 2552). *พระบรมราชาบาทในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือวชิราวุธ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 11 ธค.2512*
- อานันท์ ปันยารชุน. (2553). *คำกล่าวเปิดการสัมมนาวิชาการประจำปี 2543 สังคมโปร่งใสไร้ทุจริต*. สืบค้น 12 มกราคม 2562, จาก [http://www.anandp.in.th/th\\_speech/t040402.html](http://www.anandp.in.th/th_speech/t040402.html)
- Brinkerhoff, D. W. and T. J. Bossert. (2008). *Health governance: Concepts, experience, and programming options*. USA: U.S. Agency for International Development.
- The World Bank. (2001). *The World Bank Participation Source Book*. Washington DC: World Bank.

# การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในบริบทผู้ประกอบวิชาชีพครู\*

## The Application of the Philosophy of Sufficiency Economy into the Context of Teaching Profession

เริงวิทย์ นิลโคตร<sup>1</sup> ธีรังกูร วรบำรุงกุล<sup>1</sup> ฐิติวัศ สุกป้อม<sup>2</sup> ณัฐกรรณ์ ปะพาน<sup>2</sup> ปิยาภรณ์ เตชะเรืองรอง<sup>2</sup>  
เกษมศรี อัสวศรีพงศ์ธร<sup>2</sup>

Reongwit Nilkote<sup>1</sup> Theerangkoon Warabamrungskul<sup>2</sup> Thitiwas Sukpom<sup>3</sup> Nattakorn Papan<sup>4</sup>  
Piyaporn Techaraungrong<sup>5</sup> Kasemsri Asawasripongtorn<sup>6</sup>

<sup>1</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี <sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

<sup>1</sup> Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University <sup>2</sup> Faculty of Education, Chandrakasem Rajabhat University

E-mail: thitiwas2012@hotmail.co.th

### บทคัดย่อ

Received: July 20, 2020

Revised: August 11, 2020

Accepted: August 12, 2020

สถานการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วตามบริบทโลก ผู้ประกอบอาชีพครูเป็นผู้ที่สังคมไทยให้การยกย่องและมีความคาดหวังในการพัฒนาการศึกษาแก่เยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่ดีของประเทศ จึงควรน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นคุณลักษณะทางสายกลาง มาประยุกต์ใช้ในบริบทของการประกอบวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตน เพื่อสร้างความสมดุลต่อการดำเนินชีวิต มีเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

**คำสำคัญ :** ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, ผู้ประกอบอาชีพครู, คุณธรรม

\* บทความสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ “ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 6 วันที่ 17 – 18 สิงหาคม 2563

ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



### Abstract

Current situation, the social and cultural is changing rapidly according to the global context. Teachers who are highly regarded by Thai society and expect to develop education for youth to be a good resource of the country. Therefore, it is important to embrace the philosophy of sufficiency economy, which is characteristics in the middle path concept, and applied in the context of teaching profession in 3 different areas: (1) professional knowledge and experience standards (2) operational standards (3) self practice standards for a good balancing, honor and dignity of the teaching profession.

**Keywords :** Philosophy of Sufficiency Economy, Teaching profession, Moral

## บทนำ

โลกปัจจุบันมีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องส่งผลต่อผู้คน ชุมชน สังคมอย่างเป็นวงกว้างการศึกษามีบทบาทเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศ และเป็นทิศทางของสังคมไทยที่จะเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันและดำรงอยู่อย่างเท่าทันสถานการณ์โลกได้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางสายกลางที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรได้พระราชทานให้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตแก่ประชาชนชาวไทยทุกระดับเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดีแนวคิดพื้นฐานสำคัญเริ่มต้นจากการมุ่งให้เกิดการพัฒนาตนเอง และครอบครัวเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการตนเองได้ สังคมประเทศสามารถดำรงอยู่อย่างปกติสุขเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล มีความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีศักยภาพเพียงพอที่จะสร้างภูมิคุ้มกันที่เกิดขึ้นจากภายในตนเอง รอบรู้ต่อสถานการณ์ มีแนวปฏิบัติที่เป็นคุณธรรมเฉพาะตนเอง และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างเท่าทันและเข้มแข็ง

ด้วยความสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งเพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์สุขต่อประเทศอย่างแท้จริง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้นำมโนทัศน์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปณิธานทางการพัฒนาประเทศเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการบริหารจัดการความเสี่ยงให้ได้อย่างเหมาะสม เกิดความสมดุล และยั่งยืน ในส่วนของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 75 ได้กำหนดไว้ว่า “รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาสดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ” นอกจากนี้แล้ว ตามช่วงเวลายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญยังได้ระบุไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพที่สำคัญ เป็นผู้สร้างและเสริมศักยภาพผู้เรียนทั้งในด้านการสอน การเป็นผู้นำแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และการชี้แนะพัฒนาคุณลักษณะที่ดีให้กับนักเรียนเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมให้ได้อย่างปกติสุขครูจึงเป็นต้นแบบในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานในการทำงานตามบริบทของวิชาชีพครูจึงสามารถประยุกต์ใช้ทั้งการเป็นเครื่องมือประเมินตนเองและเป็นพัฒนาแนวทางการเสริมศักยภาพในด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนซึ่งครอบคลุมหลักการครองตน ครองคน ครองงาน ด้วยเหตุนี้ครูสภาจึงออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ข้อ 6 (ก) มาตรฐานความรู้ กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูนั้นจะต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงบริบทโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นการสะท้อนให้มีความสำคัญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีความรอบรู้และเข้าใจ สามารถที่จะนำมาปรับใช้ทั้งในการประกอบวิชาชีพและเป็นแนวทางการปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตตามแนวทางสายกลางได้เป็นแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานสำหรับทุกคนในวิชาชีพต้องศึกษาและพัฒนาตนเองตามแนวทางดังกล่าว

ดังกล่าวนี้อาจเห็นได้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวปฏิบัติถึงการดำรงอยู่และวิถีการปฏิบัติตนของประชาชนได้ให้ทุกระดับ ทั้งปัจเจกบุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน หรือแม้แต่หน่วยงานภาครัฐ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอแนวทางการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ในบริบทวิชาชีพครู โดยครอบคลุมความสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพทั้ง 3 ด้านกล่าวคือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน โดยเป็นนำเสนอเพื่อเป็นแนวสู่การปฏิบัติในการดำรงชีวิตและภาระหน้าที่

## เนื้อหา

### ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สังคมไทยได้เรียนรู้ถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอันเป็นผลสืบเนื่องจากพระราชกรณียกิจตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา 60 ปีของการครองราชย์ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรซึ่งพระองค์ให้แก่พลนิกรชาวไทยเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเกิดขึ้นได้จากบทเรียนกระบวนการทำงานที่พระองค์ทรงเน้นการทรงงาน เป็นกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการที่เปลี่ยนแนวคิดจากการพัฒนาที่เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (จินตนา สุขเจ้านันท์, 2556) และลักษณะที่เรียกว่า “คนเป็นศูนย์กลาง” นี้เอง ทรงพระราชดำรัสว่าต้อง “ระเบิดจากข้างใน” ซึ่งหมายความว่าเศรษฐกิจพอเพียงเกิดขึ้นด้วยสติปัญญา ความเข้มแข็งจากเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน และต้องมีความสอดคล้องกับ “ภูมิสังคม” หรือสภาพแวดล้อมทางภูมิประเทศ ภูมิศาสตร์ และสังคมวิทยาเกี่ยวกับลักษณะนิสัยใจคอของคน ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2554)

แนวทางการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถจำแนกออกเป็น 5 ส่วนที่สำคัญ กล่าวโดยสรุปได้ ดังนี้

1. กรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น ตั้งอยู่บนพื้นฐานการเป็นวิถีสังคมไทยแบบดั้งเดิม สามารถประยุกต์ใช้และยืดหยุ่นสูง ก้าวทันต่อสถานการณ์ และเชื่อมโยงต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลก

2. คุณลักษณะมีลักษณะเป็นปรัชญาที่สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติตั้งแต่ปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน หน่วยงานองค์กรภาครัฐเป็นแนวทางสายกลางยืดหยุ่นรองรับต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ยึดติด และไม่สุดโต่งทางใดทางหนึ่ง

3. คำนิยามความพอเพียงตามแนวคิดทางสายกลางนั้นจะต้องประกอบด้วยเกณฑ์พิจารณาที่สำคัญ 3 ส่วนด้วยกัน คือ (เกษม วัฒนชัย, 2555)

3.1 ความพอประมาณ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเน้นการดำเนินชีวิตตามอัตภาพ หรือสภาวะของบุคคลหรือองค์กรในขณะนั้นด้วยการปฏิบัติที่เป็นสายกลาง มีความสมดุล ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่สุดโต่งเกินไป พอดี เหมาะกับบริบทเฉพาะของวิถีการดำเนินชีวิตจริงและบริบทสังคมรอบข้าง

3.2 ความมีเหตุผลเป็นการใช้สติและปัญญาในการตัดสินใจด้วยเหตุผล โดยปราศจากอารมณ์หรืออคติที่มีแนวโน้มเป็นไปทางใดทางหนึ่ง มีกระบวนการยับยั้งชั่งใจต่อความอยากได้ อยากมี อยากเป็นจนเกินขอบเขตของภาระงาน โดยที่การมีเหตุผลนั้นต้องเป็นสิ่งที่สามารถอธิบายได้ในทุกขั้นตอนทั้งตามหลักวิชา หลักกฎหมาย กฎเกณฑ์ทางสังคมหรือหลักศีลธรรม เปิดเผยต่อสาธารณะ ตรวจสอบได้

3.3 การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างระมัดระวัง โดยนัยยะนี้จึงครอบคลุมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันต่อปัจจัยภายในและภายนอกที่เชื่อมโยงกัน ภูมิคุ้มกันที่ดีต้องครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจการเงิน ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

4. เงื่อนไขเป็นไปเพื่อให้เกิดความพอเพียง มีการใคร่ครวญอย่างแยบคาย การตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกระบวนการทั้งหมดต้องอาศัยคุณธรรม ความรู้ และความเพียรที่ต่อเนื่องเป็นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 6-7 )

4.1 เงื่อนไขความรู้บนทางสายกลางต้องมีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง ปราศจากอคติ ลุ่มลึกทางวิชาการ และเห็นถึงแนวทางที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริงได้ มีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

4.2 เงื่อนไขคุณธรรมต้องปรับและเสริมสร้างพื้นฐานทางจิตใจของคนให้มีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นเครื่องกำกับจิตใจให้คนประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่สังคมต้องการ เห็นถึงความจริง ความดี และความงาม ซึ่งครอบคลุมทั้งคุณธรรมพื้นฐานตามศาสนา หลักจริยธรรม หลักนิติธรรม หลักธรรมาภิบาล กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่ชุมชนนับถือ เป็นต้น

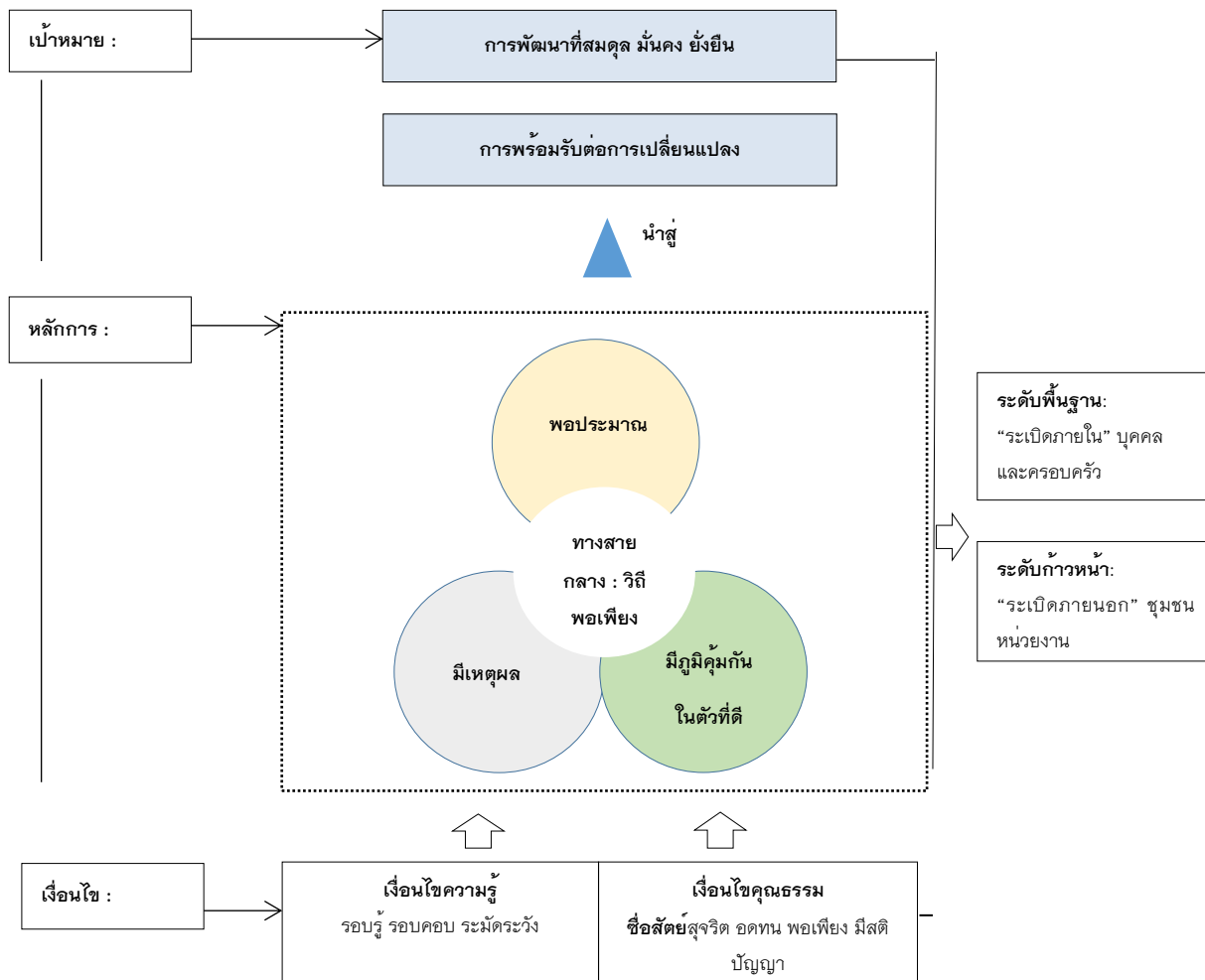
5. แนวทางการปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้รับหรือเป้าหมาย ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นสายกลาง มีความหมายตรงกับหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเรื่องสันโดษ มัตตัญญูตาและมัชฌิมาปฏิปทา (จินตนา สุขเจ้านันท์, 2556) มีการเชื่อมโยงการดำเนินชีวิตให้เกิดดุลยภาพทั้งกาย จิตใจ สังคมและปัญญาจากปฏิบัติ การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตจึงมีทั้งมิติของการทำให้เกิดวิถีการพัฒนา เป็นมรรคผลการพัฒนา การสร้างความสมดุล และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านในการดำเนินชีวิต โดยสามารถปรับใช้ได้ทั้งผลระยะสั้นและระยะยาว ดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเสี่ยงในทุกช่วงเวลา ก่อเกิดเป็นความมั่นคง และวิถีการดำเนินชีวิตที่มีความยั่งยืน

แนวทางสายกลางตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับการประยุกต์ใช้เพื่อเป็นหลักการดำเนินชีวิตและการเป็นแนวปฏิบัติที่คั่น แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ (สุเมธ งามนก, 2554)

1.ระดับพื้นฐาน หมายถึง ความพอเพียงในระดับบุคคลหรือครอบครัว เริ่มจาก “ระเบิดจากภายใน” กล่าวคือ การพัฒนาตน ฝึกฝนตนเอง สร้างจิตสำนึก แรงบันดาลใจ และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง สร้างสมดุลทั้งกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่จะนำพาตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

2.ระดับก้าวหน้า หมายถึง ความพอเพียงในระดับชุมชน องค์กร จังหวัด เป็นการ “ระเบิดภายนอก” เพื่อให้เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาชุมชน ให้มีสุขภาวะและความยั่งยืนในกลุ่ม องค์กร และชุมชนของตนเอง

จากปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทางสายกลางที่นำมาสู่วิถีของพอเพียงจึงองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้านกล่าวคือ ประการแรกคือ การมีเป้าหมายประการที่สองคือ มีหลักการที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับการประยุกต์ใช้และประการที่สาม คือ มีเงื่อนไขที่เป็นจำป็นต่อการปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดเป็นฐานสำคัญต่อการสนับสนุนสู่แนวปฏิบัติทางการทั้งระดับพื้นฐาน และระดับก้าวหน้าสรุปเป็นภาพกรอบคิดเพื่อให้เห็นการเชื่อมโยง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การเชื่อมโยงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา : ปรับปรุงและประยุกต์จากสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560 : 9)

### การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในบริบทผู้ประกอบวิชาชีพครู

สังคมไทยให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู ด้วยเชื่อมั่นว่าผู้ทำหน้าที่ครูคือผู้เปิดประตูทางวิญญาณ และนำวิญญาณไปสู่คุณธรรมเบื้องสูง ครูจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ และความคิดที่ดี ก่อปรไปด้วยความเมตตากรุณาต่อศิษย์ เป็นบุคคลที่เรียกว่าไตรภาคี คือ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญสามประการคือ ความรู้ดี ความประพฤติดี และคุณธรรมที่ดี (กาญจนา คุณารักษ์, 2561:2) ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญและเป็นที่เคารพยกย่องเป็นอย่างมากทั้งความหมาย บทบาท และหน้าที่ของครู เป็นผู้สั่งสอนศิษย์ซึ่งเป็นงานที่หนักและใหญ่ เป็นบุคคลที่ควรเคารพ (ราชบัณฑิต, 2538 :168) ด้วยความสำคัญดังกล่าววิชาชีพครูจึงนับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่ต้องควบคุม ต้องได้รับการศึกษาและบ่มเพาะเป็นเวลานานทั้งความรู้ทางวิชาการ และการประพฤติปฏิบัติที่ดี มีสถาบันหรือองค์กรคอยกำกับดูแล ความเป็นครูจึงต้องมีความรู้คุณธรรมเป็นหลักในการประกอบวิชาชีพพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรทรงมีพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับการการมีความรู้ในวิชาการที่ต้องสอดคล้องกับศีลธรรมที่ดงามในการพัฒนาตนเอง ทรงพระราชทานเป็นแนวทางเนื่องในโอกาสวันปิดภาคเรียนของโรงเรียนจิตรลดา ปีการศึกษา 2514 ณ ศาลาภากริมรั้ว พระราชวังดุสิต วันเสาร์ที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2515 ดังนี้“...



ความรู้ในวิชาการเป็นสิ่งที่จะทำให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ และทำให้เป็นคนมีเกียรติ เป็นคนที่สามารถ เป็นคนที่จะมีความพอใจได้ในตัวว่าทำประโยชน์แก่ตนและส่วนรวม นอกจากวิชาความรู้ก็จะต้องฝึกฝนสิ่งที่ตัวจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับสังคม สอดคล้องกับสมัย และสอดคล้องกับศีลธรรมที่ดีงาม ถ้าได้ทั้งวิชาการ ทั้งความรู้รอบตัวและความรู้ในชีวิตก็ทำให้เป็นคนที่ยอมรับคน ที่จะภูมิใจได้..” (กระทรวงวัฒนธรรม, 2559 : 55) เมื่อพิจารณาตามพระบรมราโชวาทที่ทรงพระราชทานแล้วนั้นจะเห็นถึงความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ถือเป็นคุณธรรมความดีงามสำหรับการประยุกต์ใช้ในครูและอาจารย์ โดยครูอาจารย์จะต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่นักเรียนและนักศึกษาในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงให้ได้ก่อน จึงจะสามารถถ่ายทอด ปลูกฝังอบรม และทำให้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและนักศึกษาได้ (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ตามบริบทของวิชาชีพครูการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้สามารถเริ่มต้นจากระดับ “ระเบิดจากภายใน” คือการสร้างความรู้ความศรัทธา สร้างแรงจูงใจที่จะนำมาปรับใช้ เห็นคุณค่าต่อการดำเนินชีวิต จากนั้นจึงยกระดับสู่ “ระเบิดภายนอก” คือการขยายสู่องค์กร หน่วยงาน ชุมชน และสังคมตามลำดับประกอบกับเมื่อพิจารณาถึงจุดมุ่งหมาย หลักการ และเงื่อนไขแล้ว ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีแนวปฏิบัติเพื่อเป็นข้อพิจารณาสำหรับการที่สามารถประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพความเป็นครูเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างยิ่งด้วยเป็นวิชาชีพที่พัฒนาคน เสริมสร้างและพัฒนาคนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน และคาดไม่ถึง ครูต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว (วิจารณ์ พานิช, 2555) ความเป็นวิชาชีพครูจึงต้องมีความพอประมาณ มีความรู้และมีประสบการณ์ที่เพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ การปรับตัวและพัฒนาตนเองด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ

1.1 เป้าหมายบนวิถีพอเพียงการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดรอบตัวทั้งด้านความรู้ทางวิชาการที่จำเป็นในหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ครู รวมถึงด้านการประกอบวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมวิชาชีพ และองค์กรในภาพรวม

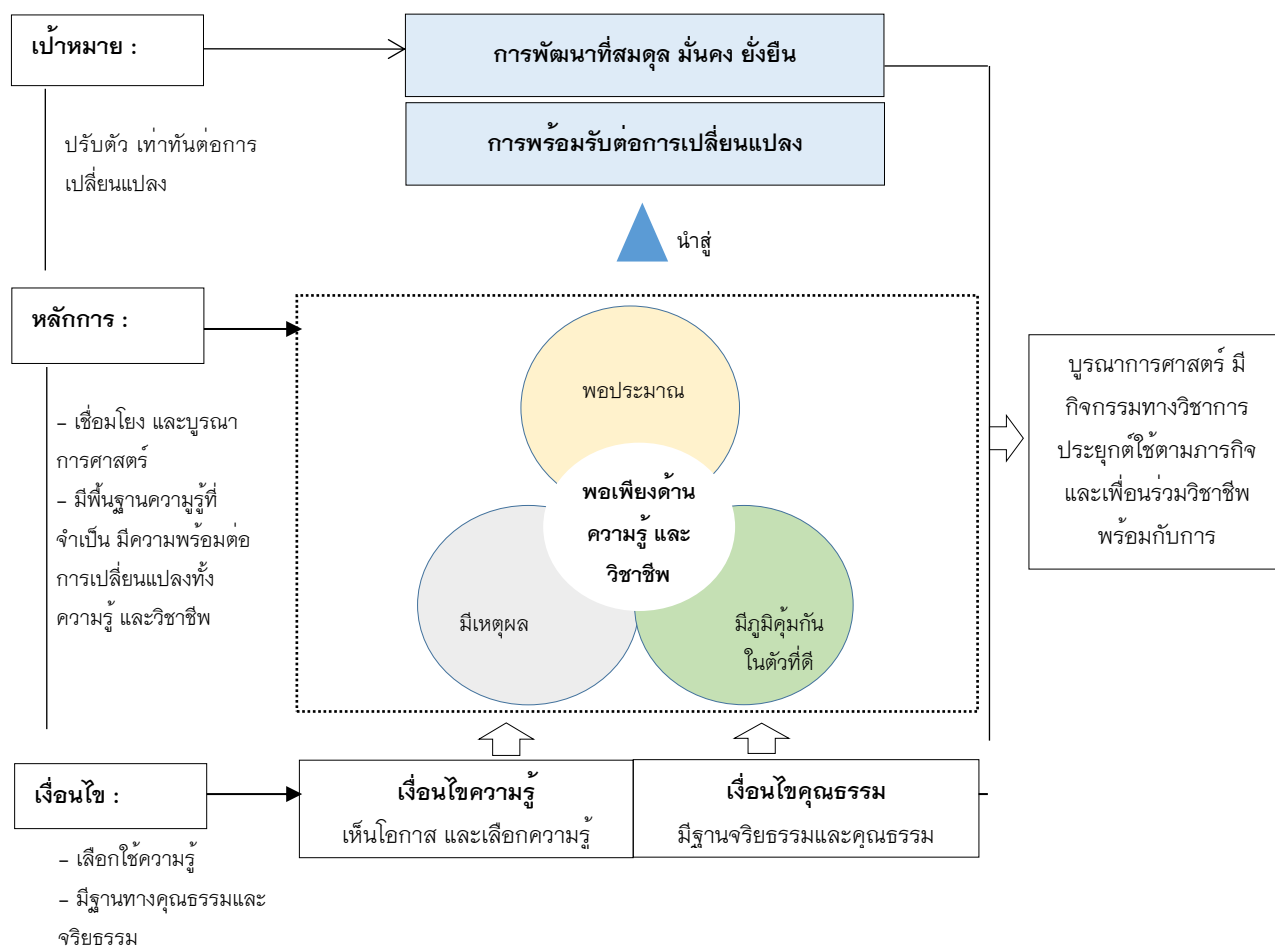
## 1.2 หลักการบนวิถีพอเพียง

(1) ระดับพื้นฐานในระดับการพึ่งพาตนเอง และสามารถจัดการตนเองกล่าวคือ การมีพอประมาณ ในด้านความรู้ที่จำเป็นตามข้อกำหนดของมาตรฐานวิชาชีพ มีความรู้ที่เพียงพอที่จะสอนและทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ความรู้ที่เป็นพื้นฐานที่จำเป็นทั้งหมดได้แก่ ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อการพัฒนา การเรียนรู้วัฒนธรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562, 2562 : 19) การมีเหตุผลรู้เหตุรู้ผล วิชาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับการศึกษาหรืออบรมพัฒนาเพื่อจะประยุกต์ใช้ในวิชาชีพ มีความรอบรอบ ที่จะปฏิบัติสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ *การมีภูมิคุ้มกัน* คือการสร้างความรัก ความมุ่งมั่น และเติมเต็มคุณค่าภายในให้กับตนเองในการที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ

(2) ระดับก้าวหน้าสามารถจะพัฒนาความรู้และประสบการณ์ที่จะสามารถประกอบวิชาชีพเชื่อมโยงกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน รวมถึงเครือข่ายวิชาชีพด้วยกัน วางตนให้เป็นที่ยอมรับ สร้างสัมพันธภาพที่ดี บำเพ็ญประโยชน์ทั้งแก่หน่วยงาน และเพื่อนร่วมวิชาชีพ สร้างชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูด้วยกันให้เกิดการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน (พรธอน อุษภาพ,

2561) ในหลักการความพอประมาณ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสม รู้จักเชื่อมโยงกับภาระงานที่ตนเองรับผิดชอบ บูรณาการศาสตร์เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการนำมาใช้กับภาระงานของตนเองรวมถึงการมีกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับวิชาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างเสมอ ๆ หลักการมีเหตุผลคือการเล็งเห็นถึงหลักพื้นฐานของความรู้ต่าง ๆ ในลักษณะเป็นเหตุเป็นผลเชื่อมโยงกันและกัน รู้หลักฐานพื้นฐาน และรอบรู้ที่จะประยุกต์ใช้เพื่อให้กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในการประสานความร่วมมือเพื่อให้งานต่างๆ บรรลุเป้าหมายให้ได้ตามวัตถุประสงค์ และ หลักการมีภูมิคุ้มกัน การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในการพัฒนางาน และต่อวิชาชีพ

1.3 เจื่อนไข มีความพร้อมและตื่นตัวในการเรียนรู้ทั้งการพัฒนาด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่มีเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มองเห็นประโยชน์และโอกาสที่จะแสวงหาความรู้ การเลือกสรรองค์ความรู้ที่เหมาะสมต่อตนเอง วิชาชีพ และเห็นถึงสิ่งที่เป็ประโยชน์และไม่ใช้ประโยชน์ และประการสำคัญคือต้องตั้งอยู่บนฐานของคุณธรรมและจริยธรรมที่ต้งามต่อตนเองและวิชาชีพ



**ภาพที่ 2** การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

**ที่มา :** ปรับปรุงและประยุกต์จากสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560 : 9)

2. ด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญให้กับวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเป็นตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความชำนาญ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญตามระดับคุณภาพการปฏิบัติงานแล้วนั้น ต้องอาศัยหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ต้องมีระบบกลไกพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งครูในฐานะที่ต้องปฏิบัติงานต้องเรียนรู้และพัฒนาความร่วมมือไปพร้อมๆ กัน

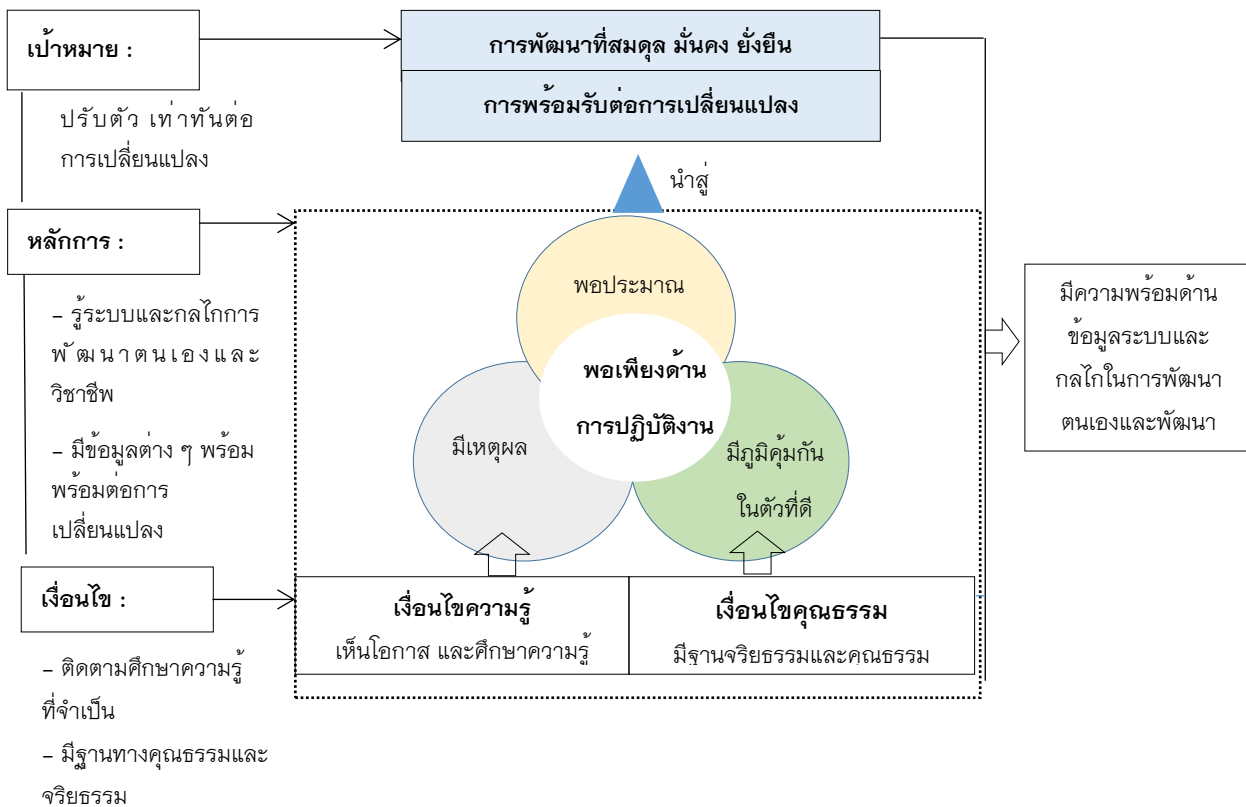
2.1 เป้าหมายบนวิถีพอเพียง การพัฒนาก้าวหน้าให้ตนเอง เรียนรู้ถึงกลไกและระบบต่าง ๆ ในการเสริมศักยภาพตนเองเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ

## 2.2 หลักการบนวิถีพอเพียง

(1) ระดับพื้นฐาน ในระดับการพึ่งพาตนเองด้านการปฏิบัติงานนั้น การมีพอประมาณ ต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า เรียนรู้ถึงระบบ กลไกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของตนเอง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด การมีเหตุผล เข้าใจ เข้าถึงเหตุผลทั้งระบบของหน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัดอยู่ และรู้ถึงการเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ และการมีภูมิคุ้มกัน คือยังคงรักษาความรัก ความมุ่งมั่น และเต็มเต็มคุณค่าภายในเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลา

(2) ระดับก้าวหน้า ระบบการพัฒนาครูอาจารย์ในปัจจุบันได้สนับสนุนให้มีการพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความเข้มแข็งและความพร้อมในการสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพให้คุณภาพ ครูอาจารย์จึงมีโอกาที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ รวมถึงระบบต่าง ๆ ยังเอื้อต่อการส่งเสริมกระตุ้นให้ครูให้มีความรู้พัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่เสมอ (ธราญา จิตรชญาวนิช, 2561:244 – 225) ปัจจัยต่าง ๆ ได้เอื้อให้ครูมีโอกาพัฒนาความก้าวหน้าตนเองเป็นอย่างดี ในวิถีพอเพียงระดับก้าวหน้า ด้านความพอประมาณรับรู้ถึงสถานะของตนเอง รู้กลไกและแนวทางที่จะพัฒนาตนเองทั้งต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านหลักการมีเหตุผล คือมีข้อมูลระบบกลไกต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้า รู้วิธีการและเป้าหมาย และ หลักการมีภูมิคุ้มกัน การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ไม่ประมาทในการพัฒนางาน และต่อวิชาชีพ

2.3 เงื่อนไข ติดตามและศึกษาเรียนรู้ถึงกลไกต่าง ๆ และดำรงตนอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงมาต่อตนเองและวิชาชีพ



ภาพที่ 3 การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการปฏิบัติงาน

ที่มา : ปรับปรุงและประยุกต์จากสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560 : 9)

3. ด้านการปฏิบัติตน ในบริบทของวิชาชีพครูนั้น มีจรรยาบรรณเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติของวิชาชีพครู และนับว่าเป็นหลักการสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์แห่งวิชาชีพ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความเสียหายได้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนับว่าเป็นหลักการที่ประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีในการครองตนและปฏิบัติตน ในการปฏิบัติตนนั้นนับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เป็นการพัฒนาด้าน เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ที่จะมีความ “เข้าใจ” ศักยภาพตนเองว่าอยู่ในสถานะใด บทบาทหน้าหน้าอย่างไร และมีแนวทางที่จะดึงศักยภาพตนเองมาใช้ให้เกิดสมดุลต่อการดำเนินชีวิตได้อย่างไร ซึ่งจะนำไป “การเข้าถึง” คือการประยุกต์ใช้แนวคิดสู่วิถีการปฏิบัติทั้งการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ และ “การพัฒนา” คือการยกระดับทั้งต่อตนเอง ชุมชน และส่งต่อให้กับสังคมภาพ เป็นชุมชนที่สามารถจัดการตนเองได้ และมีความสุข ความสำคัญของการปฏิบัติตนนั้นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นอยู่กับความพอประมาณภายใต้หลักการของเหตุผล และประยุกต์ใช้ภายใต้สถานการณ์ความเป็นจริง ซึ่งระดับปัจเจกบุคคลก็คือการพอประมาณตามสถานการณ์ของแต่ละบุคคลนั่นเอง ในส่วนของการปฏิบัติมีหลักการประยุกต์ใช้ ดังนี้

### 3.1 เป้าหมายบนวิธีพอเพียง ด้านการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน

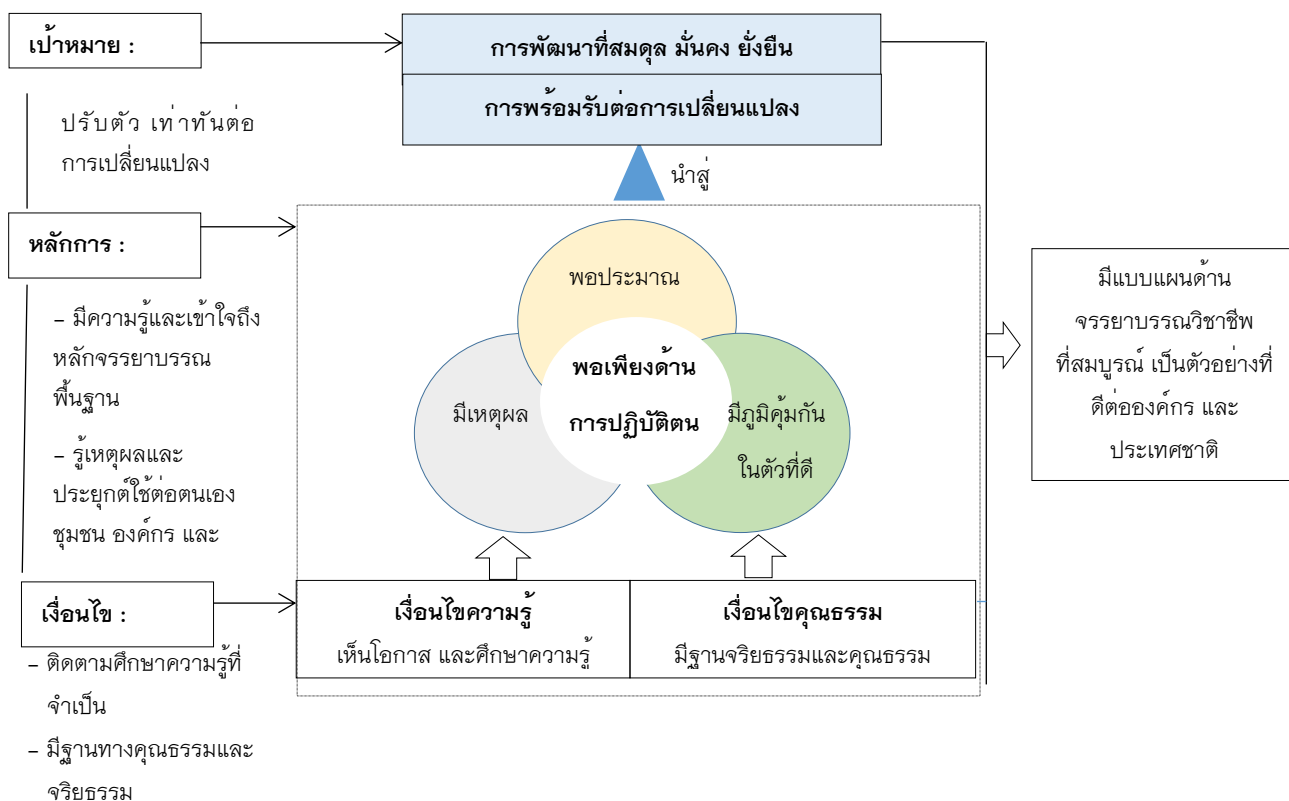
### 3.2 หลักการบนวิธีพหุพอเพียง

(1) ระดับพื้นฐาน พื้นฐานที่สำคัญตั้งต้นของการปฏิบัติตนนั้นที่สามารถน้อมนำมาใช้ เช่น การมีพอประมาณ อย่างน้อยที่สุดผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูจะต้องศึกษาและมีความเข้าใจหลักการพื้นฐานคือจรรยาบรรณ 5 ด้าน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม

ประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ในด้านการมีเหตุผล รับรู้และมีความเข้าใจถึงเหตุรู้ผลจรรยาบรรณ พื้นฐานในแต่ละด้านว่ามีความสำคัญ ความเป็นเหตุเป็นผล มีการเชื่อมโยงกันอย่างไรบ้าง การมีวินัยต่อตนเอง พัฒนา ศักยภาพตน รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต การมีความรับผิดชอบ และเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ ส่งเสริมให้กำลังแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม และการมีภูมิคุ้มกัน คือตระหนักถึงความสำคัญ และมุ่งมั่นที่จะรักษาความเป็นวิชาชีพไว้

(2) ระดับก้าวหน้า เพื่อให้เกิดความหน้าทั้งต่อตนเอง องค์การ และสังคมภาพรวม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเห็นถึงแนวปฏิบัติที่สำคัญ เช่น ในด้าน ความพอประมาณ เห็นถึงศักยภาพและแนวทางที่จะช่วยเกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีความพร้อมในเหตุและผล ในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมเพื่อมุ่งสู่การสร้างสามัคคีในหมู่คณะ การเป็นผู้นำในการร่วมพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นทั้งด้านอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และมีภูมิคุ้มกันคือ การมีคุณธรรมต่อประเทศชาติ ในการยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เริ่มจากตนเองและขยายสู่วงกว้างนั่นเอง

3.3 เงื่อนไข คือการรอบรู้ถึงสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ



ภาพที่ 4 การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการปฏิบัติตน

ที่มา : ปรับปรุงและประยุกต์จากสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560 : 9)

## บทสรุป

การนำเสนอบทความนี้เป็นการยืนยันและสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่านอกจะเป็นแนวทางสายกลางที่ใช้กับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมแล้ว ในบริบทผู้ประกอบการวิชาชีพครูยังสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพที่ต้องบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา และรวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งทั้งหมดดำเนินไปเพื่อให้เกิดความสมดุลแก่ชีวิตบนพื้นฐานของความไม่ประมาท เป็นแนวปฏิบัติทางสายกลางภายใต้องค์ประกอบด้านความพอประมาณ การมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีต่อตนเอง และมีเงื่อนไขสำคัญ คือรอบรู้ และการมีคุณธรรมคอยสนับสนุนให้ดำรงอยู่ในมาตรฐานที่ตั้งงาม

ในส่วนของบริษัทผู้ประกอบการวิชาชีพครูในภาพรวม การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติได้ตามมาตรฐานวิชาชีพซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ซึ่งในด้านการครองตนจะเป็นแบบแผนที่ดีในการสร้างวินัยให้ตนเองในการดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง การสร้างสมดุลการดำเนินชีวิตให้ราบรื่น สำหรับการครองคนนั้น ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปฏิบัติที่จะเชื่อมโยงและสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว ชุมชน และเป็นฐานที่ดีให้กับสังคมในภาพรวม ด้านการครองงานนั้นจะเป็นไปเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหลักคุณธรรมที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่ดีกับการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานโดยการมุ่งให้เกิดการพัฒนาตนเอง และครอบครัวเพื่อให้สามารถที่พึ่งพาตนเองได้ ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความสามัคคี สามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สังคมประเทศสามารถดำรงอยู่อย่างปกติสุข เน้นให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับสังคม บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน อันก่อให้เกิดขึ้นจากภายในตนเอง รอบรู้ต่อสถานการณ์อย่างมีสติ มีแนวปฏิบัติที่เป็นคุณธรรมเฉพาะตนเอง และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างเท่าทันและเข้มแข็ง

อาจกล่าวได้ว่า โดยภาพรวมแล้วปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นสายกลางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ชุมชน องค์กรหรือแม้แต่ระดับมหภาค ไม่จำเพาะวงแคบในบริบทของวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง หากแต่สามารถประยุกต์ใช้ได้ขึ้นอยู่กับบริบท สถานการณ์ การให้ความหมาย การประยุกต์ใช้ และที่สำคัญที่สุดคือการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังซึ่งก็จะสามารถนำผลลัพธ์ที่เป็นจริงได้

ขอขอบพระคุณต่อความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัฏ วรบำรุงกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติวิมล สุขป้อมที่ได้สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาบทความวิชาการและตรวจทานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ร่วมเป็นกัลยาณมิตรและเครือข่ายทางวิชาการซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสร้งงานวิชาการในครั้งต่อ ๆ ไป

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). 99 พระบรมราโชวาท น้อมนำราชภัฏร่วมเย็นเป็นสุขสานต์. กรุงเทพฯ : กระทรวงวัฒนธรรม. เกษม วัฒนชัย. (2563). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและบริหารพัฒนาองค์กร.

สืบค้นจาก <http://social.nesdc.go.th>

กาญจนา คุณารักษ์. (2561). สู่ความเป็นครูมืออาชีพ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(2), 1-7  
ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา, 136 (ตอนพิเศษ 68 ง), 18-20.



จินตนา สุจจันท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21 (Education & Community Development in th 21<sup>st</sup> Century)*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ธราญา จิตรขญาวนิช. (2561). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณอร อุซุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2554). *พื้นฐานความคิดเศรษฐกิจพอเพียงจากงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ*

“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย” (ณัฐพงษ์ ทองภักดี) (บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ :

ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

สุเมธ งามกนก. (2554). เศรษฐกิจพอเพียง: จากสถานศึกษาสู่ชุมชนยั่งยืน. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 7(1), 6

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ*

*การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : สำนักยุทธศาสตร์ด้านนโยบายสาธารณะ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

# ภูมิศาสตร์การตลาด กับอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ “ทุเรียนนนทบุรี”

## Marketing Geography and the Creative Economy Industry "Nonthaburi Durian"

สุกานดา สารน้อย<sup>1</sup> แวรวี ลาภเกิน<sup>1</sup>

Sukanda Sarnnoi<sup>1</sup> Waeorawee Larperkern<sup>1</sup>

<sup>1</sup> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

<sup>1</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences, Chandrakasem Rajabhat University

E-mail: orcakae@gmail.com, waeorawee.l@chandra.ac.th

### บทคัดย่อ

Received: May 28, 2020

Revised: July 29, 2020

Accepted: August 21, 2020

การศึกษาเรื่อง ภูมิศาสตร์การตลาด กับอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ “ทุเรียนนนทบุรี” ทำให้ทราบว่าปัจจัยทางด้านภูมิศาสตร์มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตสินค้าทางการเกษตรกรรมและสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ ในการพัฒนาพื้นที่ เพื่อผลิตผลผลิตด้านการเกษตรของเกษตรกรทางด้านเศรษฐกิจและการส่งออกที่สำคัญอย่างหนึ่งของไทย รวมไปถึงการส่งขายภายในประเทศให้กับผู้บริโภค ทุเรียน เป็นผลไม้ที่มีนามมีรูปร่างประเภที่มีลักษณะพิเศษภายนอกซึ่งแสดงลักษณะของสายพันธุ์ที่แตกต่างกันไปทั้งพันธุ์พื้นเมืองดั้งเดิมและพันธุ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื้อของทุเรียนและกลิ่นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ไม่มีผลไม้ใดเหมือน เกษตรกรชาวสวนทุเรียนจังหวัดนนทบุรีสร้างการตลาดจากการที่มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะของการจำหน่ายทุเรียน โดยการนำเรื่องราวความเป็นตำนาน (story telling) ของพื้นที่การปลูกทุเรียนที่มีชื่อเสียงเป็นพื้นที่ที่ปลูกทุเรียนมีรสชาติดีและอร่อยซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศไทยและนานาชาติ และไม่มีมีการจำหน่ายทุเรียนนนทบุรีเป็นสินค้าส่งออกไปยังต่างประเทศ ด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกเนื่องจากพื้นที่จังหวัดนนทบุรีอยู่ในตั้งอยู่ในบริเวณดินตะกอนที่มีความอุดมสมบูรณ์สูงจึงเป็นพื้นที่ที่สามารถสร้างความพิเศษและพร้อมจะสร้างสรรค์ทุนทางสังคมให้เกษตรกรชาวสวนได้ การผลิตของเกษตรกรชาวสวนทุเรียนไม่เน้นปริมาณจำนวนมากต่อฤดูกาลเพาะปลูก ดูแลตั้งแต่ช่วงผลผลิตออก จนกระทั่งเก็บเกี่ยวทุเรียนด้วยความพิถีพิถัน โดยชาวสวนทุเรียนนนทบุรีมีความเชื่อและเปรียบทุเรียนเหมือนกับการดูแลลูกสาวที่ต้องได้รับการทะนุถนอมดูแลอย่างดี และให้ความสำคัญกับการส่งขายให้กับผู้บริโภค หากผลผลิตได้รับความเสียหายหรือบริโภคไม่ได้ทางชาวสวนยินดีที่จะรับประกันเปลี่ยนทุเรียนหรือคืนเงินให้กับผู้ซื้อ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นความพิเศษที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ผลิต กับผู้บริโภคอย่างเป็นกระบวนการ และได้รับการส่งเสริมในรูปแบบของอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น กับทุเรียนนนทบุรี

**คำสำคัญ :** เศรษฐกิจสร้างสรรค์, ทุเรียนนนทบุรี

### Abstract

A study on marketing geography and the creative economy industry "Nonthaburi Durian" indicated that geographical factors affect the potential development of production of agricultural products and geographical indications in the development of agricultural production areas of Thai farmers in important economy and export of Thailand, including the delivery of domestic sales to consumers; durian, is a thorny fruit that has special characteristics which indicate of different species, both local and economic species and the texture of durians, and the unique odor of durians. Nonthaburi durian farmers create identity marketing from for the distribution of durians by using the story telling of the durian cultivation area that is considered to be a cultivated area of durian, with good taste and deliciousness that is domestically and internationally accepted and without selling the durian as export products to foreign countries. Because the ecological characteristics are suitable for cultivation and the area of Nonthaburi Province has plenty of fertile land, it is a place that can create distinction and is ready to build social capital for farmers. The production of durian farmers does not focus on a large number of products per the planting season. The durian farmers take care of each durian from bearing fruit until harvesting with meticulousness. The Nonthaburi durian farmers believe and consider durians as their daughters that have to be well cared for and pay close attention to the product delivery to consumers. If the durian cannot be consumed, it is willing to guarantee the replacement and return of durian for the buyers. These are the special things between producers and consumers with process and are promoted in the form of the creative economy industry for Nonthaburi durians.

**Keywords :** Creative economy, Nonthaburi Durian

### การตลาด อุตสาหกรรม และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ภูมิศาสตร์“ทุเรียนนนทบุรี”

การศึกษาด้านภูมิศาสตร์มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการผลิตสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์เรื่องการเกษตรกรรม เพื่อให้ได้ผลดีต่อการพัฒนาพื้นที่ ผลผลิตด้านการเกษตรที่สำคัญของประเทศไทยอย่างหนึ่งคือทุเรียน ซึ่งเป็นผลไม้ที่มีลักษณะพิเศษและมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทั้งรูปลักษณะภายนอกและกลิ่นของทุเรียน

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อการศึกษาภูมิศาสตร์ การตลาดและอุตสาหกรรมของทุเรียนนนทบุรี ที่มีลักษณะพิเศษในการส่งเสริมให้เป็นอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพราะทุเรียนนนทบุรีไม่มีการขายสินค้าเป็นจำนวนมากตามตลาดทั่วไปแต่เป็นความพิถีพิถัน ในการสร้างอัตลักษณ์ลูกต่อลูก ซึ่งเป็นการใช้จิตวิญญาณในการดูแลจนเป็นความพิเศษของทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค

#### ภูมิศาสตร์ของทุเรียน

ทุเรียนเป็นผลไม้เขตร้อนเป็นพืชประจำถิ่นบริเวณ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แหล่งผลิตทุเรียนที่สำคัญของโลก จึงมีประเทศไทยเป็นผู้ผลิตทุเรียนรายใหญ่ที่สุด รองลงมา คือ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และ เวียดนาม ประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้าของประเทศไทย คือ มาเลเซีย และ เวียดนาม นอกจากนี้มีการนำพันธุ์ทุเรียนจากไทยและมาเลเซียไปปลูกในประเทศออสเตรเลีย จึงเห็นได้ว่าทุเรียนเป็นผลไม้ที่ได้รับความนิยมในการบริโภคจากประชาคมโลกด้วย

ประวัติการทำสวนทุเรียนในแผ่นดินไทยพบตั้งแต่สมัยอยุธยา จากการศึกษาชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยรวมทั้งสภาพแวดล้อม สังคม การเกษตรกรรม มีเกี่ยวกับการทำสวนทุเรียนทั้งสิ้น จากความรู้เรื่องทุเรียนโดย พระยาแพทยพงศาวตฺยสุทธาธิบดี(สุน สุทรเวช) ได้กล่าวถึงการแพร่กระจายของทุเรียนจากจังหวัดนครศรีธรรมราชขึ้นมากองเพชตั้งแต่ พ.ศ. 2318 ได้มีการทำสวนทุเรียนในตำบลบางกร่างของคลองบางกอกน้อยตอนนั้นตั้งแต่ พ.ศ. 2397

ทุเรียน ถูกนำเข้ามาปลูกในประเทศไทย ประมาณ พ.ศ. 2330 จากประเทศมาเลเซียทำให้ทุเรียนพันธุ์ดีหลายพันธุ์ของทุเรียนบ้านมีต้นกำเนิดมาจากจังหวัดนนทบุรี จากนั้นได้แพร่กระจายไปสู่จังหวัดนนทบุรีและเชื่อกันว่าจังหวัดนนทบุรีเป็นแหล่งปลูกทุเรียนในเชิงพาณิชย์แห่งแรกในประเทศไทย(ทรงพล สมศรี,2551: 29-30)

ทุเรียนนนทบุรี มีรสชาติอร่อยเนื่องจาก จังหวัดนนทบุรี เป็นพื้นที่ที่มีแม่น้ำลำคลองจึงมีการสะสมตัวของดินเหนียวที่มีแร่ธาตุที่เป็นประโยชน์ต่อการเพาะปลูก เนื่องจากทุกปีประมาณเดือน 9 ถึงเดือน 12 เป็นฤดูน้ำหลากซึ่งจะไหลมาจากภาคเหนือของประเทศไทย มาตามแม่น้ำเจ้าพระยาลงสู่อ่าวไทยที่จังหวัดสมุทรปราการ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี บริเวณริมสองฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาจึงเป็นแหล่งตะกอนสะสม ที่อุดมไปด้วยแร่ธาตุซากพืชซากสัตว์ และดินตะกอนที่เกิดจากน้ำจืดและน้ำเค็มที่มีการสะสมตัวร่วมกัน ทำให้เห็นได้ว่าพื้นที่ ของเมืองนนทบุรีเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการทำสวนทุเรียนและผลไม้ชนิดอื่นๆ จากที่กล่าวมาเนื่องจากดินมีความอุดมสมบูรณ์จึงทำให้ผลไม้ในจังหวัดนนทบุรีทุกชนิดมีรสชาติอร่อยและมีคุณภาพดีจนทำให้เป็นพืชเศรษฐกิจของจังหวัดนนทบุรีได้

เนื่องจากจังหวัดนนทบุรีเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง การทำสวนในจังหวัดนนทบุรีจึงจำเป็นต้องทำสวน แบบมีการทำคันดินกั้นน้ำระหว่างสวนกับแหล่งน้ำ สวนส่วนใหญ่ในจังหวัดนนทบุรีเป็นสวนดอน โดยการยกทรงสวนขึ้น เพื่อให้สวนได้มีพื้นที่ในการกักเก็บน้ำโดยธรรมชาติและเป็นการสร้างแหล่งน้ำ ให้ความชุ่มชื้นกับสวนรวมถึงเพื่อการระบายน้ำ ทุเรียนเป็นพืชที่ชอบน้ำแต่ไม่ชอบน้ำท่วมขังที่รากเนื่องจากจะทำให้รากเน่าได้เป็นภูมิปัญญาที่เกิดขึ้นจากการทำสวน ของชาวสวนจังหวัดนนทบุรี(แวรวี ลาภเกิน 2556: 47-51)



ภาพที่ 1 ทูเรียนกบทองคำ อายุ 7 ปี (ปลูกเมื่อพ.ศ. 2555 หลังน้ำท่วมใหญ่ พ.ศ.2554)

ที่มา: ภาพถ่ายโดยสุกานดา สารน้อย วันที่ 19 มีนาคม 2561

นอกจากลักษณะของพื้นที่แล้วลักษณะของน้ำและภูมิอากาศยังมีส่วนสำคัญในการเพาะปลูกทูเรียน ที่ตั้งของ จังหวัดนนทบุรีมีฤดูกาลและทำเลที่เหมาะสมได้แก่ การปลูกทูเรียนจะปลูกในต้นฤดูฝนเพื่อเป็นการรักษาความชื้นให้กับต้นทูเรียน เมื่อทูเรียน แตกกิ่งก้านสาขา แล้วจะอยู่ในช่วงฤดูหนาวซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะแก่การออกดอก และสามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ช่วงประมาณฤดูร้อน ทูเรียนเป็นผลไม้ที่มีอายุยืนนานสามารถอธิบายเรื่องเล่าและประวัติศาสตร์ได้เป็นอย่างดี ถือเป็นตัวแทนประจำถิ่นได้ดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2 ต้นทูเรียนเจ้าเมืองสุราษฎร์ธานี

ที่มา: รุกขมรดกของแผ่นดินใต้ร่มพระบารมี กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กรุงเทพมหานคร

### 1. ทุเรียนเจ้าเมืองสุราษฎร์ธานี

เป็นทุเรียนโบราณที่มีอายุมากกว่า 300 ปี มีขนาด เส้นรอบวง 8.15 เมตร ความสูงประมาณ 80 เมตรมีเรื่องเล่าเป็นตำนาน กล่าวว่บริเวณบ้านสวนกล้วยใกล้หน้าตึกห้วยกลิ้งในปัจจุบันเคยเป็นสวนผลไม้ของเจ้าเมืองเวียงสระ ภายในสวน มีผลไม้หลากหลายชนิด บริเวณนี้หากใครลักลอบเข้าไปจะลงโทษทางกลับบ้านไม่ได้ ทุเรียนต้นนี้จึงเป็นสัญลักษณ์ของสวนเพียงต้นเดียวที่เหลืออยู่ในบริเวณที่คาดว่าเป็นสวนของเจ้าเมืองเวียงสระ



ภาพที่ 3 ต้นทุเรียนยักษ์พันธุ์จระเข้ สุโขทัย

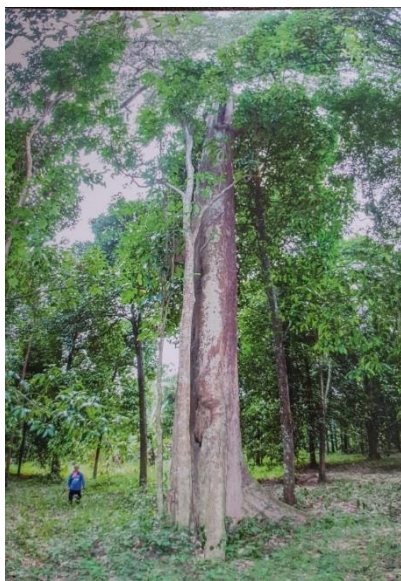
ที่มา: รุกขมรดกของแผ่นดินใต้ร่มพระบารมี กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรมกรุงเทพ

### 2. ทุเรียนยักษ์พันธุ์จระเข้ สุโขทัย

ทุเรียนยักษ์พันธุ์จระเข้มีขนาดเส้นรอบวงประมาณ 2.70 เมตรสูง 40 เมตร มีอายุประมาณ 108 ปี นายสวัสดิ์ จันทร์ศรี เจ้าของสวนทุเรียนเล่าว่า ทุเรียนพันธุ์นี้มีเรื่องราวเกิดจาก นายมูล ไหวคิด ซึ่งเป็นบิดาของยายขณะนั้น กลับจากการปฏิบัติราชการทหาร ผังประเทศพม่า ขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในป่าที่ในป่าเจอลูกทุเรียนลูกใหญ่ตกอยู่ มองเห็นๆ ดูเหมือนหลังจระเข้ จึงได้เก็บมารับประทานพบว่ามีเนื้อหนาสีเหลืองสวยงามกลิ่นหอมรสชาติหวานมัน จึงนำเมล็ดมาปลูกที่สวนห้วยดม ตำบลบ้านตึก อำเภอศรีชลาลัยและเรียกทุเรียนนี้ว่าพันธุ์จระเข้

### 3. ทุเรียนแม่มนต์ ชุมพร

ทุเรียนแม่มนต์เป็นทุเรียนพันธุ์พื้นบ้านอายุมากกว่า 200 ปีมีเส้นรอบวง 8.12 เมตรมีความสูง 30 เมตร ทุเรียนแม่มนต์อยู่ในสวน 200 ปี ณ อำเภอหลังสวนจังหวัดชุมพร ของลุงสำเร็จ รัชเวทย์ ซึ่งเป็นทายาทผู้ดูแลสวนรุ่นที่ 4 ของตระกูล คุณลุงมีต้นตระกูลทำสวนตั้งแต่ในสมัยรัชกาลที่ 1 ประมาณ พ.ศ. 2325 ทุเรียนแม่มนต์ปลูกในยุคของการสร้างสวนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเจอพายุน้ำท่วมหนักครั้งไม่ถ้วนแต่ต้นทุเรียนยังคงอยู่ปัจจุบันลำต้นยังคงแข็งแรง ออกดอกออกผลสมบูรณ์ดีทุกปี (รุกขมรดกของแผ่นดินใต้ร่มพระบารมี กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรมกรุงเทพ)



ภาพที่ 4 ต้นทุเรียนแม่มนต์ ชุมพร

ที่มา: รุกขมรดกของแผ่นดินใต้ร่มพระบารมี กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กรุงเทพฯ

ทุเรียนเป็นไม้ยืนต้นขนาดใหญ่อายุยืนสามารถมีต้นสูงได้ถึงประมาณ 50 เมตร อายุกว่าร้อยปี ทุเรียนเป็นผลไม้ประวัติศาสตร์ที่น่าค้นหาและมีเรื่องเล่าที่น่าสนใจ สามารถนำไปใช้ในการสร้างเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสร้างสรรค์สินค้าเชิงเศรษฐกิจได้

ปัจจุบันแหล่งผลิตของทุเรียนที่สำคัญในประเทศไทยอยู่ในภาคตะวันออกและภาคใต้ มีพื้นที่ปลูก 795,811 ไร่ โดยเป็นพื้นที่ที่ให้ผลผลิตแล้ว 654,288 ไร่ ในปี 2544 ปริมาณผลผลิตเฉลี่ยของ 3 จังหวัดในภาคตะวันออก (ระยอง จันทบุรี และ ตราด ) ในปี 2543-2545 คิดเป็น 443,962.5 ตัน หรือประมาณ ร้อยละ 70 ของผลผลิตทั้งประเทศที่เหลืออีกร้อยละ 30 เป็นผลผลิตในภาคใต้ จังหวัดที่ผลิตมากที่สุดคือ จันทบุรี ผลิตได้ประมาณร้อยละ 50 ของผลผลิตทั้งประเทศ รองลงมา ได้แก่ ระยอง ชุมพร และ ตราด พันธุ์ที่นิยมปลูก ได้แก่ หมอนทอง กระดุมทอง ชะนี และ ก้านยาว (กรมวิชาการเกษตร, 2561)

ทุเรียนได้กระจายการปลูกทั่วประเทศและสามารถนำเป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นได้ เช่น ทุเรียนหลงลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ทุเรียนภูเขาไฟ จังหวัดศรีสะเกษ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทุเรียนมีความสำคัญกับประเทศไทยมาช้านานทั้งในเรื่องวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญชนิดหนึ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะทุเรียนนนทบุรีที่มีความพิเศษทั้งเรื่องรสชาติ และความพิถีพิถันในการปลูกจนถึงการจำหน่ายสู่ผู้บริโภค

### ทุเรียนพืชเศรษฐกิจไทย

ทุเรียนเป็นพืชที่ชอบอากาศเย็นและแห้ง สามารถออกดอกได้ช่วงต้นเดือนธันวาคม หากมีฝนตกระหว่างการออกดอกจะทำให้ดอกร่วงได้ดอกทุเรียนจะบานไม่พร้อมกันจึงทำให้ทุเรียนในแต่ละต้นสุกไม่พร้อมกันด้วย ทุเรียนจึงเป็นผลไม้ที่ต้องดูแลเอาใจใส่ปลูกต่อลูกไม่สามารถเก็บผลผลิต ทั้งหมดได้ในคราวเดียวทั้งสวน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของทุเรียน ทุเรียนจะสามารถเก็บผลได้ตั้งแต่ช่วงเดือนพฤษภาคม และมีผลเต็มที่ ในเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม



ชาวสวนรุ่นก่อนจึงมีคำพูดว่า “เก็บเงินจากการขายทุเรียนได้ก็สามารถนำมาจ่ายค่าเทอมให้ลูกได้เรียนหนังสือพอดี” ทุเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตชาวสวนเป็นอย่างมาก

ข้อมูลพื้นที่ปลูกทุเรียนจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมส่งเสริมการเกษตร ระบุว่าปี 2558 มีพื้นที่ปลูกที่ให้ผลแล้วทั้งหมด 498,952 ไร่ พื้นที่ปลูกทั้งหมด 618,709 ไร่ มีผลผลิตรวมทั้งสิ้น 603,332 ตัน ทั้งหมดร้อยละ 84.29 เป็นทุเรียนหมอนทอง ปี 2559 มีพื้นที่ให้ผลลดลงเหลือ 495,981 ไร่ แต่มีพื้นที่ปลูกเพิ่มขึ้นเป็น 621,689 ไร่ และมีผลผลิตรวมทั้งสิ้น 613,593 ตัน ทั้งหมดร้อยละ 89.59 เป็นทุเรียนหมอนทอง ปี 2560 มีพื้นที่ให้ผลทั้งหมด 581,659 ไร่ มีผลผลิตทั้งสิ้น 517,955 ตัน คาดว่าปี 2561 จะมีพื้นที่ปลูกทุเรียนซึ่งสามารถให้ผลผลิตได้แล้วทั้งหมด 611,186 ไร่ จากข้อมูลทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าพื้นที่ปลูกทุเรียนในประเทศไทยเพิ่มขึ้นทุกปี และคาดการณ์ว่าผลผลิตทุเรียนปีนี้จะประมาณ 760,000 ตัน หากพิจารณาในรายจังหวัด ข้อมูลในปี 2559 พบว่าจันทบุรีเป็นจังหวัดที่ปลูกทุเรียนมากที่สุดมีพื้นที่ปลูกทั้งหมด 165,046 ไร่ รองมาเป็นจังหวัดชุมพร 138,801 ไร่ นครศรีธรรมราช 60,194 ไร่ ระยอง 52,706 ไร่ สุราษฎร์ธานี 46,113 ไร่ นอกจากนี้ข้อมูลยังเผยให้เห็นว่า ไม่ได้มีแต่เพียงภาคใต้หรือภาคตะวันออกเท่านั้นที่มีการปลูกทุเรียน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2562)

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าทุเรียนเป็นผลไม้ที่มีการปลูกมากในประเทศไทยปัจจุบันมีการปลูกในทุกภูมิภาคของประเทศและเป็นพืชที่ได้รับการส่งเสริมในด้านเศรษฐกิจที่สำคัญในการส่งออก

#### สถิติการส่งออกทุเรียนสด

| ปี                | ปริมาณ (ตัน) | มูลค่า (ล้านบาท) |
|-------------------|--------------|------------------|
| 2554              | 271,948      | 4,662            |
| 2555              | 351,124      | 6,195            |
| 2556              | 367,056      | 7,344            |
| 2557              | 369,602      | 12,435           |
| 2558              | 358,192      | 13,246           |
| 2559              | 402,660      | 17,468           |
| 2560 (ม.ค.-มิ.ค.) | 17,179       | 961              |

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (สศก.)



#### ภาพที่ 5 สถิติการส่งออกทุเรียนสด

ที่มา: ไทยรัฐออนไลน์. 9 พฤษภาคม 2560

จากภาพที่ 5 จะเห็นได้ว่าการส่งออกทุเรียนไทยประสบปัญหา เนื่องจากความไม่ซื่อสัตย์ของผู้ผลิตที่มีการนำทุเรียนอ่อนไม่ได้มาตรฐานส่งออกขายจึงสร้างความผิดหวังและความไม่น่าเชื่อถือขึ้น

แต่ทุเรียนนนท์เป็นทุเรียนที่ไม่ได้เป็นสินค้าเกษตรแบบผลผลิตขนาดใหญ่ ทุเรียนนนท์จำเป็นต้องให้ผู้ซื้อเป็นผู้ไปจองที่ต้นด้วยตนเอง ทุเรียนนนท์มีจำนวนไม่มากพอต่อการนำเป็นสินค้าขายส่งทั่วไปเนื่องจากพื้นที่มีการปลูกลดลงอีกทั้งชาวสวนที่ใส่ใจในการทำสวนอย่างจริงจังมีจำนวนลดลงเช่นเดียวกัน เนื่องจากอายุของชาวสวนที่มากขึ้นและการไม่มีบุตรหลานมารับช่วงทำสวนต่อ

“ทุเรียนนนท์บุรี” ถ้าต้องการซื้อต้องจองก่อนล่วงหน้า คนส่วนใหญ่จะซื้อไปฝากบุคคลที่เคารพนับถือและต้องสั่งจองข้ามฤดูกาลล่วงหน้าเพราะปริมาณมีน้อยไม่มีขายหน้าสวน ในช่วงฤดูกาลหากผลผลิตออกน้อยมากและมีความไม่แน่นอนในแต่ละปี สำหรับทุเรียนนนท์ที่มีราคาแพงเพราะเรื่องของคุณภาพ รสชาติของทุเรียน ความแตกต่างของทุเรียนนนท์กับทุเรียนจังหวัดอื่นคือ ความอร่อยของเนื้อทุเรียนและเรื่องของคุณภาพที่แตกต่างกัน



**ภาพที่ 6** ทุเรียนหมอนทอง สวนทุเรียนนนทบุรี นายเฉลิม พึ่งสาระ  
โครงการฟื้นฟูและอนุรักษ์สวนทุเรียนนนทบุรีอย่างยั่งยืน ตามแนวปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560  
ที่มา: ภาพถ่ายโดย สุกานดา สารน้อย วันที่ 13 มีนาคม 2562

จากภาพที่ 6 จะเห็นได้ว่าชาวสวนทุเรียนนนทบุรีมีการดูแลทุเรียนลูกต่อลูก มีการสร้างสรรค์ภูมิปัญญา คิด นวัตกรรมการป้องกันทุเรียนจากสัตว์รบกวน เช่น กระรอก หนู โดยการทำตาข่ายล้อมรอบผลทุเรียนเพื่อไม่ให้เกิดการรบกวนจากสัตว์ฟันแทะ ชาวสวนจังหวัดนนทบุรีมีการดูแลอย่างพิถีพิถันทำให้ทุเรียนนนทบุรี สามารถเป็นสินค้าเชิงสร้างสรรค์ในการเป็นอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ของทุเรียนที่เป็นผลไม้ประจำถิ่นและเป็นต้นกำเนิดของการปลูกทุเรียนในประเทศไทยในพื้นที่แรกๆที่น่าสนใจ

เนื่องจาก ตลาดการซื้อ-ขายของทุเรียนนนทบุรีมีรูปแบบการขายที่ต่างจากที่อื่น คือ ไม่มีการนำไปขายแข่งขันกับทุเรียนจากที่อื่น ส่วนใหญ่การซื้อขายจะเกิดขึ้นเฉพาะที่ตลาดในจังหวัดนนทบุรีเท่านั้น โดยมีลักษณะการขาย 2 รูปแบบคือ (1) ผ่านการขายจากสวนโดยตรง และ (2) ผ่านการขายในงานทุเรียนที่จัดขึ้น

นอกจากเหตุผลเรื่องโครงสร้างตลาดที่เปลี่ยนเป็นตลาดผูกขาดแล้วอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ชาวสวนสามารถขายทุเรียนได้แพงขึ้นคือ เรื่องของความยืดหยุ่น กล่าวคือ กลุ่มลูกค้าที่มาซื้อผ่านสวนโดยตรงจะเป็นกลุ่มลูกค้าที่มีฐานะค่อนข้างดีถึงดีมาก บางคนเป็นเจ้าของธุรกิจขนาดใหญ่ เป็นเจ้าของร้านทอง เป็นรัฐมนตรี เป็นต้น ดังนั้นเมื่อเทียบสัดส่วนของรายจ่ายของทุเรียนเมืองนนท์กับรายได้ของกลุ่มคนเหล่านี้จะพบว่ามันเป็นสัดส่วนค่อนข้างน้อย นั่นคือ ความยืดหยุ่นต่อรายได้มีค่าค่อนข้างน้อยเมื่อใช้ทฤษฎี Homogeneity (ชยันต์ ดันติวิศดาร, 2550) ที่กล่าวว่า ค่าความยืดหยุ่นต่อราคา + ค่าความยืดหยุ่นไขว้ + ค่าความยืดหยุ่นต่อรายได้ จะต้องมียกเท่ากับ 0 ดังนั้นการที่ค่าความยืดหยุ่นของปริมาณ ความต้องการซื้อทุเรียนนนท์ต่อรายได้มีค่าน้อยจึงทำให้ค่าความยืดหยุ่นของปริมาณความต้องการซื้อทุเรียนนนท์ต่อราคามีค่าน้อยตามไปด้วย นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงของราคาจะทำให้ปริมาณการซื้อทุเรียนมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก ชาวสวนจึงสามารถตั้งราคาเพิ่มขึ้นได้เพราะปริมาณที่ขายได้ไม่ลดลงมากทำให้ชาวสวนได้รายรับมากขึ้นด้วย

ในช่วงเดือนพฤษภาคม-มิถุนายนของทุกปี จังหวัดนนทบุรีจะมีการจัดงานทุเรียนนนทบุรีประจำปี โดยมีศูนย์การค้าห้างเซ็นทรัล เวสเกต ให้การส่งเสริมและสนับสนุนสถานที่จัดงาน อีกทั้ง วัดใหญ่สว่างอารมณ์ ต.อ้อมเกร็ด อ.ปากเกร็ด จะจัดงานทุเรียนนนท์ และงานไหว้พระ 9 วัดที่เกาะเกร็ด ในงานดังกล่าวนี้จะมีลักษณะของตลาดที่เป็นตลาดผู้ขายน้อยราย กล่าวคือ ภายในตลาดนี้มีผู้ขายสินค้าจำนวนน้อยราย เมื่อเปรียบเทียบกับตลาดทุเรียน

จังหวัดอื่นหรือผลไม้ชนิดอื่น โดยผู้ขายจะมีทั้งที่เป็นชาวสวนเองหรือผู้ค้าปลีก (Retailer) ซึ่งตลาดผู้ขายน้อยรายที่กล่าวถึงนี้จะเป็นตลาดผู้ขายน้อยรายประเภทที่ผู้ขายแต่ละรายมีสินค้าลักษณะแตกต่างกัน (Differentiated Oligopoly) นอกจากนี้ยังมีการประมุลทุเรียนนนท์ เพื่อนำรายได้ที่ประมุลไปสมทบทุนช่วยเหลือการกุศลต่างๆภายในจังหวัดนนทบุรี ในปีที่ผ่านมาได้มีการนำรายได้จากการประมุลทุเรียนนนท์ไปบริจาคซื้อเครื่องมือแพทย์ให้กับโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี

โดยในทัศนะของผู้ขายมองว่าทุเรียนนนท์แต่ละลูกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ จึงตั้งราคาโดยคำนึงถึงตระกูลสายพันธุ์และขนาดของผล ความยากง่ายในการดูแล ความสุกหรือห่ามของเนื้อ ความสวยงามของผล และราคาตลาดในขณะนั้น ส่วนในทัศนะของผู้บริโภคมองว่าทุเรียนแต่ละลูกหรือแต่ละสายพันธุ์ มีความแตกต่างกันแต่สามารถทดแทนกันได้เกือบสมบูรณ์ ดังนั้นแม้ผู้ขายรายหนึ่งเพิ่มราคาทุเรียนให้สูงกว่าคู่แข่ง ผู้ขายรายนี้จะไม่สูญเสียปริมาณลูกค้าทั้งหมด เพราะอาจมีผู้ซื้อเดิมบางคนยังพอใจหรือติดใจในทุเรียนอยู่จึงยินดีที่จะซื้อสินค้านั้นตามราคาที่สูงขึ้น ในขณะที่ผู้ซื้อบางคนอาจเปลี่ยนไปซื้อสินค้าของคู่แข่งชั้น เส้นอุปสงค์ตลาดซึ่งแสดงถึงปริมาณสินค้าทั้งหมดของอุตสาหกรรม(ปริมาณทุเรียนนนท์ทั้งหมดของจังหวัดนนทบุรี) กำหนดขึ้นได้ เนื่องจากแต่ละหน่วยผลิตในตลาด (อุตสาหกรรม) ผลิตสินค้าที่มีลักษณะแตกต่างกันจากหน่วยผลิตอื่นๆ ชาวสวนเป็นผู้กำหนดราคาเองและมีลูกค้าประจำ ดังนั้นผู้ผลิตแต่ละรายจะมีเส้นอุปสงค์เป็นของตนเองซึ่งแตกต่างจากเส้นอุปสงค์ของผู้ขายรายอื่น และจำนวนการขายของสินค้าของผู้ขายรายหนึ่งจะเป็นฟังก์ชันของราคาสินค้า

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ผลิตทุเรียนนนท์ตามทฤษฎีของตลาดผู้ขายน้อยราย จะตรงกับกรณีที่ผู้ขายหรือผู้ผลิตไม่มีการรวมหัวกัน (Non-collusive Oligopoly) แต่ไม่สามารถวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองผู้ขายสองรายของ Cournot (Cournot's Duopoly Model) ได้ เนื่องจาก ผู้ผลิตไม่สามารถกำหนดปริมาณการผลิตได้ด้วยตนเอง เนื่องจากปริมาณผลผลิตทุเรียนนนท์ในแต่ละปีจะขึ้นอยู่กับสภาพดิน ฟ้า อากาศ และความสมบูรณ์ของต้น อีกทั้งปริมาณการผลิตยังเต็มกำลังการผลิตแล้ว (Full capacity) ดังนั้นการกำหนดพฤติกรรมการผลิตและการตั้งราคาตอบโต้กันจึงไม่พบในตลาดทุเรียนนนทบุรีโดยทั่วไป

ลักษณะตลาดที่กล่าวมานี้ เป็นการมองในมุมเศรษฐศาสตร์ โดยนำหลักเศรษฐศาสตร์จุลภาคมาประยุกต์เข้ากับการขายทุเรียนนนท์ในอดีต(ช่วงก่อนอุทกภัยปี 54) ซึ่งลักษณะการขายที่กล่าวมานี้ ทำให้คนอยากหันมาปลูกทุเรียนนนท์กันมากขึ้น เนื่องจากตลาดทุเรียนนนท์ไม่ได้เป็นตลาดผูกขาดโดยสมบูรณ์และมีกำไรส่วนเกินเหลืออยู่ในตลาดเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามอุปสรรคของการเข้าตลาดก็มีมากเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนที่สูงขึ้นทั้งต้นทุนคงที่และต้นทุนแปรผัน สภาพอากาศที่ร้อนจัด ภาวะน้ำเค็ม(น้ำทะเลหนุน)ที่มีแนวโน้มว่าจะกินเวลานานขึ้นทุกปี อีกทั้งความเจริญของหมู่บ้านจัดสรรที่รายล้อมสวนทุเรียนอยู่ในขณะนี้ ดังนั้น ต่อจากนี้ไปการปลูกทุเรียนในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีจึงเป็นเรื่องท้าทาย และการปรับตัวด้าน SUPPLY ที่เกิดขึ้นอาจสร้างแรงกดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตลาดทุเรียนนนทบุรีในอนาคต (อดิสรณ์ ฉิมน้อย,2558)

### การตลาด อุตสาหกรรม ทุเรียน

ความต้องการบริโภคทุเรียนในต่างประเทศส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มชาวเอเชีย ตลาดที่สำคัญจึงเป็น ตลาดเอเชีย เช่น ไต้หวัน ฮองกง จีน มาเลเซีย และ สิงคโปร์ รองลงมา คือ ตลาดยุโรป อเมริกาเหนือและออสเตรเลีย โดยเฉพาะในประเทศที่มีชาวเอเชียที่คุ้นเคยกับผลไม้เมืองร้อนอพยพไปอาศัยอยู่ โดยนิยมบริโภคในรูปแบบผลสด แช่แข็ง และ ผลิตภัณฑ์แปรรูป ตามลำดับ

เพื่อให้สามารถเพิ่มปริมาณผลผลิตที่มีคุณภาพได้มากขึ้น ในขณะที่ต้นทุนการผลิตลดลง และต้องมีความรับผิดชอบต่ออาชีพของตน โดยการไม่ตัดทุเรียนอ่อนขายให้แก่พ่อค้า เนื่องจากการทำลายตลาดทุเรียนส่วนใหญ่ในส่วนคุณภาพการผลิตในการส่งออก ต้องทำความเข้าใจกับธรรมชาติของทุเรียน ซึ่งเป็นผลไม้ที่เน่าเสียได้ง่าย หากประสพสภาวะวิกฤติของอากาศแปรปรวน (เช่น การแตกใบอ่อน การขาดน้ำ) และเกษตรกรขาดการดูแลรักษาที่ถูกต้องและให้ทันกับช่วงเวลาที่เหมาะสมในการส่งออกผลผลิต ดังนั้นผู้ส่งออกจึงอาจต้องหาข้อมูลของสวนที่ตนรับซื้อผลผลิต เพื่อให้แน่ใจว่าพบผลผลิตนั้นมีคุณภาพในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานการส่งออก การรับซื้อผลผลิตจากสวนเกษตรกรที่ได้รับการรับรองตามระบบการจัดการคุณภาพ GAP อาจเป็นทางหนึ่งในการแก้ปัญหาผลผลิตคุณภาพตกต่า นอกจากนั้นผู้ส่งออกต้องมีการทำธุรกิจค้าขายกับต่างประเทศอย่างซื่อตรง เพื่อให้เกิดการเชื่อถือและไว้วางใจได้ และส่งเสริมการกระจายทุเรียนและผลิตภัณฑ์ไปสู่ตลาดต่างประเทศ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้รายงานต้นทุนการผลิตทุเรียนพันธุ์หมอนทอง และ ชะนี ซึ่งเป็นข้อมูลเฉลี่ยทุกช่วงอายุ พบว่า ต้นทุนการผลิตทุเรียนตกรุ่นประมาณไร่ละ 17,800-21,500 บาทต่อไร่ขึ้นอยู่กับพันธุ์ โดยคิดเป็นต้นทุนผันแปร หรือ ต้นทุนที่ใช้ในการจัดการปัจจัยการผลิตประมาณ ไร่ละ 75 ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด ซึ่งในจำนวนนี้แยกได้เป็นต้นทุนในเรื่องแรงงาน ไร่ละ 29 ปุ๋ยเคมีและปุ๋ยคอก ไร่ละ 15 สารเคมีป้องกันกำจัดศัตรูพืช และ ไร่ละ 37 โดยผลผลิตเฉลี่ยของทุเรียนพันธุ์หมอนทอง และชะนี เท่ากับ 1,875 และ 2,073 กิโลกรัมต่อไร่ ตามลำดับ ทั้งนี้เกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนพันธุ์หมอนทองจะมีกำไรสุทธิไร่ละประมาณ 1,700 บาท ในขณะที่เกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนพันธุ์ชะนีมีแนวโน้มขาดทุนถึงไร่ละ 2,800 บาท เนื่องจากราคาของทุเรียนพันธุ์นี้ค่อนข้างต่ำ

กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ และ กรมศุลกากร รายงานว่าปริมาณทุเรียน และผลิตภัณฑ์ที่ส่งขายต่างประเทศตลอดปี 2544 คิดเป็นมูลค่ารวมทั้งสิ้น 2,657.50 ล้านบาท แบ่งเป็นผลิตภัณฑ์ทุเรียนสดแช่เย็น 3,057.90 ล้านบาท ทุเรียนแช่แข็ง 585.60 ล้านบาท และทุเรียนกวน 14.10 ล้านบาท ในช่วง 9 เดือนแรกของปี 2545 มีรายงานว่าการส่งออกทุเรียนและผลิตภัณฑ์ไปยังตลาดต่างประเทศคิดเป็นมูลค่า 2,030.20 ล้านบาท

เนื่องจากมาเลเซียได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและวิจัยทุเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการผสมพันธุ์ และ คัดเลือกพันธุ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาด รวมทั้งประสบความสำเร็จในการทำทุเรียนต้นเดี่ยว เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงและออกก่อนฤดู มีการขยายพื้นที่ปลูกเป็นลักษณะสวนขนาดใหญ่ และจัดการเป็นระบบเช่นเดียวกับการผลิตทุเรียนในประเทศ ในขณะที่มีการขยายพื้นที่ปลูกทุเรียนพันธุ์หมอนทองทางตอนใต้ของเวียดนามโดยนำต้นพันธุ์จากประเทศไทย และมีเรือนเพาะชำที่ขยายพันธุ์ทุเรียนหมอนทองจำหน่ายให้กับเกษตรกรอีกมากกว่า 100 แห่ง สามารถผลิตต้นพันธุ์ได้ไม่ต่ำกว่าปีละ 300,000 ต้น ต้นพันธุ์ที่ได้นี้จะใช้ทดแทนพันธุ์พื้นเมือง เพื่อส่งเสริมการผลิตทุเรียนสำหรับบริโภคในประเทศ และการส่งออก ดังนั้นชาวสวนทุเรียนของไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการผลิตทุเรียนที่มีคุณภาพดี สม่าเสมอ เพื่อรักษาตลาดที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งภาครัฐควรให้ความช่วยเหลือในการหาตลาดใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอีกทางหนึ่งด้วย (กรมวิชาการเกษตร, 2561)

จากที่กล่าวมาทุเรียนมีความต้องการทางเศรษฐกิจมากจนทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการผลิตและความไม่ซื่อสัตย์ต่อผู้บริโภคจากชาวสวนกลุ่มหนึ่งที่ส่งออกขายทุเรียนไปยังต่างประเทศ

### การตลาดทุเรียนในปัจจุบัน

ด้วยโครงสร้างพื้นฐานการตลาดออนไลน์ที่มีการพัฒนาขึ้นมากกลุ่มผู้ค้าคือ “อาลีบาบา” ได้นำ เครือข่ายข้อมูลขนาดใหญ่ทางการตลาด มาใช้จนทำให้เกิดการค้าที่มีความน่าสนใจเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะ ทุเรียนไทย ที่มีความโดดเด่นมากขึ้น จากการประชาสัมพันธ์ ใครเคยซื้อเคยกินทุเรียนออนไลน์ เป็นการเข้าถึงผู้บริโภคโดยตรง มีความสามารถในการ

การเข้าถึงสื่อเร็วยิ่งกว่าโซเชียลมีเดียอย่างเฟซบุ๊กอย่างไม่น่าเชื่อ “เพียงเท่านั้นก็สร้างปรากฏการณ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายคนซื้อได้ทันที เพื่อให้รู้แน่ว่าใครบ้างที่จะได้ผลดี หรือผลกระทบจากเครือข่ายอาลีบาบาที่จะเข้ามาเต็มตัว และเป็นแกนหลักของระบบการค้าออนไลน์ของไทยในอนาคต หากพิจารณาความจริงจากการขายทุเรียนออนไลน์ของแจ็ค หม่า กันดูทุเรียน 130,000 ลูก ที่แจ็ค หม่า ขายได้ คิดเป็นเท่าไรของทุเรียนไทยเริ่มจากทุเรียนได้ชื่อว่าเป็น “ราชาผลไม้” ไม่ได้มีแค่ในประเทศไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย หรือแม้แต่กัมพูชา เวียดนาม ก็มีเริ่มมีการปลูกทุเรียน แต่ทุเรียนไทยได้ชื่อว่ามีรสชาติดี เป็นที่ต้องการ เพราะได้รับการปรับปรุงและพัฒนามานาน รวมทั้งรัฐบาลไทยก็มีโครงการให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง แม้กระทั่งการหามาตรการควบคุมที่จะทำให้ทุเรียนที่ออกสู่ตลาด เป็นทุเรียนที่มีคุณภาพเหมาะกับการรับประทาน เพื่อป้องกันปัญหาผู้ซื้อผู้ขายไปจนถึงชื่อเสียงของราชาผลไม้ไทยอย่างทุเรียน”

จากข่าวด้านการตลาดที่กล่าวมาข้างต้น เว็บไซต์ช่องทางจำหน่ายสินค้าออนไลน์อย่างอาลีบาบา ยังนำทุเรียนซึ่งเป็นผลไม้ส่งออกที่ขึ้นชื่อของไทยและได้รับความนิยมจากผู้บริโภคชาวจีนในการสั่งซื้อผ่านทางเว็บไซต์ของ อาลีบาบา ไม่เกิน 10 นาที มียอดสั่งซื้อทุเรียนจนสินค้าไม่พอจำหน่ายและหมดอย่างรวดเร็ว หากขึ้นชื่อว่าเป็นทุเรียนที่มาจากประเทศไทยแล้วผู้บริโภคจะให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพทำให้ง่ายต่อการตัดสินใจในการซื้อทุเรียนเพื่อการบริโภค เพราะได้บริโภคทุเรียนที่มีคุณภาพและรสชาติเลิศมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่หาทุเรียนจากประเทศใดมาเทียบเคียงไม่ได้ ยิ่งการขยายภายในประเทศก็มียอดขายและความต้องการที่สูงเช่นกัน

แหล่งผลิตสำคัญของทุเรียนไทย มีมากใน 5 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ระยอง ชุมพร ยะลา และนครศรีธรรมราช 2 ใน 5 จังหวัดที่ผลิตทุเรียนคุณภาพ โดยเฉพาะพันธุ์หมอนทองที่ดีและมีชื่อเสียงมากคือจังหวัดจันทบุรี และระยอง ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC ที่รัฐบาลกำหนดขึ้น และ แจ็ค หม่า เข้ามารับทำโครงการด้านดิจิทัลในครั้งนั้นมูลค่า 11,000 ล้านบาท

ทุเรียนไทย เป็นผลไม้ขึ้นชื่อที่มีภาพลักษณ์เชิงบวกในแง่ของประเทศแหล่งกำเนิดสินค้า ซึ่งส่วนหนึ่งต้องให้ความเชื่อถือในรัฐบาลที่ส่งเสริมและผลักดันให้เป็นที่รู้จักในตลาดโลกอย่างต่อเนื่อง รวมถึงในประเทศจีน ฮองกง และไต้หวัน ซึ่งต่างก็นิยมขึ้นชอทุเรียนจากไทย

ค่านิยมของชาวจีน ถ้าเป็น ทุเรียน ที่มาจากประเทศไทย จะได้รับการตอบรับทันที ทำให้อาลีบาบา สามารถใช้กลยุทธ์ราคาสูงได้ ใช้กลยุทธ์ราคาเดียวแบบการันตีที่มาและคุณภาพ ทำให้ผู้ซื้อที่มีการรับรู้เชิงบวกต่อสินค้าอยู่แล้วพร้อมที่จะสั่งซื้อในทันที ส่วนเรื่องช่องทางจำหน่ายผ่านระบบโลจิสติกส์ของอาลีบาบา ไว้วางใจได้ ยิ่งลูกค้าจีนส่วนใหญ่มีประสบการณ์จากการสั่งซื้อสินค้ามาแล้วไม่ว่าเด็กเล็กหรือสูงวัยก็กดสั่งซื้อจากโทรศัพท์มือถือได้

การขายทุเรียนในฤดูกาลนี้ สำหรับตลาดจีน เพียงแค่พูดว่า ทุเรียน (ที่ย้ำและเน้นอย่างชัดเจนไปเลยว่า) จากประเทศไทย ยอดขายก็พุ่งกระฉูด โดยไม่ต้องอาศัยแพลตฟอร์มโซเชียลด้วยซ้ำ เพราะอิทธิพลของภาพลักษณ์ของประเทศแหล่งกำเนิดทุเรียนที่ดีที่สุด ต้อง ประเทศไทย เท่านั้น ความตั้งใจซื้อและการประเมินราคาของผู้บริโภคจีนต่อราคาขายที่อาลีบาบาจำหน่าย จึงแทบไม่มีผลต่อการตัดสินใจเท่ากับเมื่อผู้ซื้อจีนได้ยินคำว่า “ทุเรียนจากเมืองไทย” (ชาวเศรษฐกิจ, 2561)

การตลาดของการขายทุเรียนในยุคปัจจุบันได้มีการขยายช่องทางการจัดจำหน่ายที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยวางจำหน่ายที่หน้าสวนหรือตลาดกลางขายผลไม้ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นการขายทุเรียนในช่องทางออนไลน์ ทุเรียนไทยเป็นผลไม้ที่ได้รับความนิยมและเป็นสินค้าส่งออกขายให้กับชาวต่างชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยเฉพาะประเทศจีน ซึ่งในปัจจุบันมีช่องทางการซื้อขายผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ที่สะดวกต่อผู้บริโภคมากขึ้น หากเป็นการขายช่องทางออนไลน์ภายในประเทศก็จะมี ช่องทางการติดต่อซื้อขายในโลกสังคมออนไลน์จากเพจเฟซบุ๊กสวนทุเรียนที่มีชื่อในจังหวัดต่างๆ เช่น อุดรดิตถ์ พิษณุโลก จันทบุรี ระยอง ประจวบคีรีขันธ์ เป็นต้น แต่ถ้าหากเป็นทุเรียนนอกนทพรี ก็มีชาวสวนทุเรียนที่

สร้างเว็บไซต์เพจเฟซบุ๊กแต่ไม่ได้สร้างเพื่อการซื้อขายออนไลน์แต่เป็นการประชาสัมพันธ์เรื่องราวของสวนทุเรียน จังหวัดนนทบุรีในเชิงอนุรักษ์มากกว่าการค้าขายในเชิงธุรกิจ

### แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของไทยในปัจจุบัน

นโยบายทางวัฒนธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการค้า การลงทุน และการพัฒนาที่ยั่งยืนในสินค้าทางศิลปะ และวัฒนธรรม การค้าและการไหลเวียนของสินค้ามากขึ้น มีหน่วยงาน องค์กรทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ เข้ามาเกี่ยวข้องมาก ซึ่งทำให้นโยบายวัฒนธรรม โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมวัฒนธรรมไม่แยกต่างกับนโยบายส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนี้องค์กรระหว่างประเทศที่ทำงานพัฒนาอย่าง UNDP และ UNCTAD ต่างก็ให้ความสนใจเรื่องของอุตสาหกรรมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (วิริยะ สว่างโชติ, 2561: 46) ซึ่งรวมไปถึงนโยบายอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมที่เกิดจากองค์การอย่างองค์การยูเนสโก ก่อให้เกิดนโยบายทางวัฒนธรรมที่ถูกนำมาใช้เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ในปัจจุบันที่มีบทบาทมากขึ้นทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย

### กลไกในการขับเคลื่อนในปัจจุบัน หน่วยงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา

ได้แก่ กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ ซึ่งเป็นเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายทรัพย์สินทางปัญญาแห่งชาติที่นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และคณะอนุกรรมการเศรษฐกิจสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์ดังกล่าวข้างต้น กรมทรัพย์สินทางปัญญาเป็นหน่วยประสานงานหลักในการจัดโครงการต่างๆ ร่วมกับภาคเอกชนเพื่อผลักดันนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดผลรูปธรรม รวมถึงโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งปี 2555 ที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของสำนักงบประมาณ ศูนย์ทรัพย์สินทางปัญญาของกรมทรัพย์สินทางปัญญามีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค การใช้ประโยชน์และสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์จากทรัพย์สินทางปัญญา สร้างวัฒนธรรมทรัพย์สินทางปัญญาด้วยการจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึก และความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพย์สินทางปัญญาและการเคารพสิทธิในทรัพย์สิน ทางปัญญาของผู้อื่น นอกจากนี้ กรมทรัพย์สินทางปัญญายังมีแนวคิดที่จะจัดตั้ง “สถาบันส่งเสริมการสร้างสรรค” เป็นศูนย์บ่มเพาะความรู้ ความคิดต่อยอด และทักษะต่างๆ รวมถึงให้คำแนะนำด้านบริหารจัดการ และ “ตลาดทุนทรัพย์สินทางปัญญา” เพื่อระดมเงินลงทุนซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานให้บริการครบวงจรธุรกิจแก่ภาค เอกชน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างยั่งยืนสืบไป

แผนงานพัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ครอบคลุมสาขาการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ (1) มรดกทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญา และความหลากหลายทางชีวภาพ (2) เอกสิทธิ์ลิขสิทธิ์และวัฒนธรรม (3) งานช่างฝีมือและหัตถกรรม (4) อุตสาหกรรมสื่อ บันเทิง และซอฟต์แวร์ (5) การออกแบบและพัฒนาสินค้าเชิงสร้างสรรค์ และ (6) การขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

(มณฑิณี ยงวิกุล, 2561)

### ทุเรียนนนทบุรีกับอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ทุเรียนนนทบุรีเป็นพืชเศรษฐกิจที่มีความน่าสนใจ โดยเฉพาะรูปแบบการผลิตที่ใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมในการรักษาให้ทุเรียนนนทุเรียนยังคงอยู่ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ วิถีชีวิต การพัฒนาประเทศ อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงโดยจากการกระทำของธรรมชาติเอง และจากการกระทำของมนุษย์ แต่ทุเรียนนนทุเรียนยังคงได้รับความสนใจจากผู้บริโภค ทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ

เนื่องจากทุเรียนนนทบุรีเป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ที่เป็นเอกลักษณ์ การปลูกทุเรียนในจังหวัดนนทบุรีนั้น เกิดจากการดูแลเอาใจใส่ พิถีพิถันในทุกขั้นตอนกระบวนการปลูกตั้งแต่เริ่มต้น การดูแลรดน้ำ ใส่ปุ๋ยชีวภาพ ไปจนถึงการเก็บเกี่ยวผลผลิต ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว การยึดอาชีพเป็นเกษตรกรชาวสวนทุเรียนในจังหวัดนนทบุรีนั้นเกิดจากการส่งต่อสืบทอดจากบรรพบุรุษจากรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งความรู้หรือภูมิปัญญาที่สร้างสรรค์ในการทำสวนทุเรียนที่แต่ละครอบครัวมีเทคนิควิธีการปลูกทุเรียน ที่แตกต่างกันมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวต่างกันในแต่ละครอบครัว ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจและแรงกระตุ้นในการขับเคลื่อนในการทำสวนทุเรียน

การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในระดับท้องถิ่นและชุมชน (Creative Rural Economy) ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ภูมิความรู้และวัฒนธรรมของชาวสวนในการปลูกทุเรียนเป็นสินค้าทางการเกษตรเป็นหลักในฤดูกาลราคาของทุเรียนนนทบุรีมีราคาจำหน่ายสูงทำให้เกิดการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับเกษตรกรชาวสวนนนทบุรีได้เป็นอย่างมาก การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในเชิงพื้นที่การปลูกทุเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. บทบาทของรัฐบาลท้องถิ่น เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนนทบุรีมีความสำคัญในการเป็นผู้ขับเคลื่อนและให้การสนับสนุนแก่เกษตรกรชาวสวนทุเรียน

2. ชุมชนชาวสวนทุเรียนนนทบุรีมีความเข้าใจสภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่มีอยู่และสามารถนำมาสร้างเป็นเอกลักษณ์สร้างมูลค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างเหมาะสมกับการปลูกทุเรียนนนทบุรี

3. การพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Base) การใช้ทรัพยากรที่แต่ละท้องถิ่นมีอยู่ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ สวนทุเรียน การพัฒนาเชิงสินค้าทางการเกษตรในท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะและเป็นตัวแทน (Logo) ของแต่ละท้องถิ่นนั้น เช่น การปลูกและจำหน่ายทุเรียนนนทบุรี ที่เป็นผลไม้พื้นถิ่นสัญลักษณ์ของจังหวัดนนทบุรี

การมีกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเป็นผู้ประกอบการ เป็นผู้จำหน่ายหรือเป็นเจ้าของกิจการเอง โดยไม่ผ่านระบบพ่อค้าคนกลาง ตั้งแต่กระบวนการสร้างความรู้และความเข้าใจในขั้นตอนและทุกกระบวนการ มีการสร้างเครือข่ายกับเกษตรกรจากเกษตรจังหวัดนนทบุรี นักพัฒนาชุมชนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ตลอดจนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาอนุรักษ์ทุเรียนนนทบุรี นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ (Product Based) ในการจำหน่ายทุเรียนนนทบุรี โดยการสร้างเครือข่ายชมรมอนุรักษ์ทุเรียนนนท์ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการทำสวน การศึกษาดูงานสวนทุเรียนในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เช่น จันทบุรี ระยอง ตราด ศรีสะเกษ อุตรดิตถ์ เป็นต้น ในด้านการถ่ายทอดต่อยอดภูมิปัญญา และองค์ความรู้โดยมี โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชในพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการอนุรักษ์ทุเรียนพันธุ์พื้นเมืองดั้งเดิมที่หายากและเสี่ยงต่อการสูญพันธุ์ แหล่งท่องเที่ยวเกษตรเชิงอนุรักษ์ตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ศูนย์อนุรักษ์ทุเรียนพื้นบ้านจังหวัดนนทบุรี สวนตาก้าน ตำบลบางกร่าง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นการส่งเสริมขยายเครือข่ายการเรียนรู้ เรื่องทุเรียน ไม้ผลอื่นที่ปลูกในสวน และการดูแลรักษาสวนทุเรียน

ด้านการบริหารจัดการในชุมชนมีการสร้างความมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งของทุนทางสังคม (Social Capital) ภายในชุมชน โดยการนำทุนจากภายในพื้นที่ชุมชนที่มีในการปลูกทุเรียนของจังหวัดนนทบุรีมาต่อยอดสร้างสรรค์และสร้างมูลค่าเพิ่ม นับว่าเป็นการสร้างอัตลักษณ์ให้กับพื้นที่จังหวัดนนทบุรีอย่างแท้จริง การประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้กับทุกอาชีพแม้กระทั่งอาชีพเกษตรกรและชาวสวนทุเรียนที่คัดสรรและเน้นคุณภาพที่ดีที่สุด โดยรับประกันความพึงพอใจในสินค้า หากไม่พอใจยินดีคืนเงินให้กับผู้ซื้อ มีการโฆษณาผ่านสื่อสังคมออนไลน์เกี่ยวกับการจัดงานทุเรียนนนท์ในแต่ละปี แต่ไม่มีการส่งเสริมการขายทางการตลาดแบบลด แลก แจก แถม แต่เป็นการประมูลทุเรียนให้กับผู้ที่ให้ราคาสูงที่สุดก็จะได้เป็นผู้



ครอบครองทุเรียนนนทบุรีไปรับประทาน มีการจองทุเรียนกับชาวสวนจังหวัดนนทบุรีแบบจองข้ามฤดูกาล และไม่มี การส่งออกขายทุเรียนนนทบุรี เป็นสินค้าส่งออกไปยังต่างประเทศ เพราะเนื่องจากทุเรียนนนทบุรีเป็นสินค้าทาง การเกษตรที่ควบคุมคุณภาพ

นอกจากลักษณะของการผลิตสินค้าบริการที่สร้างสรรค์ในแต่ละชุมชนแล้ว กระทรวงมหาดไทยอาจกำหนดให้ แต่ละชุมชน (ในลักษณะรายจังหวัด) คิดรูปแบบการมีตัวมาสคอตที่เป็นสัญลักษณ์ของแต่ละจังหวัดเพื่อให้เกิดความ เป็นเอกลักษณ์ในแต่ละจังหวัดเพื่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ในแต่ละจังหวัดได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยอาจเชื่อมโยงถึงผลไม้ พื้นถิ่นที่เป็นพืชเศรษฐกิจ เช่น ทุเรียนนนทบุรี ในจังหวัดนนทบุรี หรืออาจเชื่อมโยงไปสู่ผลิตภัณฑ์ เทศกาลหลักของ จังหวัด เช่น มนุษย์ทุเรียน หรือนำหน้ากาทุเรียนจากรายการ The Mark Singer หน้ากากนักร้องมาใช้ในการส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ที่นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่สินค้าและการท่องเที่ยวของจังหวัดนนทบุรีได้อีกประการหนึ่ง นอกจากนี้ทุเรียนนนทุเรียนยังได้รับการเสนอให้เป็นมรดกทางทางวัฒนธรรมของจังหวัดนนทบุรีอีกด้วย การนำทุเรียน นนทบุรีไปสู่การส่งเสริมให้เป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมอย่างยิ่ง

การพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ในประเทศไทยยังอยู่ระหว่างการเริ่มต้นโครงการในการผลักดันให้เป็นวาระ แห่งชาติ ประเทศไทยก็เหมือนกับประเทศพัฒนาส่วนใหญ่ที่มีวัฒนธรรมทรัพยากร และวัตถุที่มากพอแต่อาจขาดซึ่ง นโยบายที่ชัดเจนจากทางภาครัฐขาดความรู้ และความเข้าใจของประชาชน (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556: 4) การพัฒนา เศรษฐกิจของสังคมไทยไม่ได้เพียงเน้นการสร้างความสำเร็จและการเติบโตทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควร เน้นไปถึงการยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับการตลาดโลก เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยใน ทุก ๆ กลุ่ม ระบบของเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศมีความซับซ้อน (Complexity) และเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน (Linkages) การขับเคลื่อนที่จะนำไปสู่เป้าหมายในระยะยาว การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงควรมีความพยายามให้ครอบคลุมในมิติดังต่อไปนี้ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2556: 13)

1. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาประเทศในบริบทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์
2. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์
3. การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเศรษฐกิจสร้างสรรค์
4. การสร้างความรักและพลังในสังคมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์

จากนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริม แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของไทยในปัจจุบันที่ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาภายใต้กรอบการพัฒนา 3 ด้านหลักคือ 1. นโยบายรัฐบาล 2.แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3.การขับเคลื่อนพัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจสร้างสรรค์ภายใต้แผน พื้นฟูเศรษฐกิจ และแผนงานพัฒนาศักยภาพเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ครอบคลุมสาขาการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ (1) มรดก ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญา และความหลากหลายทางชีวภาพ (2) เอกลักษณ์ศิลปะและวัฒนธรรม (3) งานช่างฝีมือ และหัตถกรรม (4) อุตสาหกรรมสื่อ บันเทิง และซอฟต์แวร์ (5) การออกแบบและพัฒนาสินค้าเชิงสร้างสรรค์ และ (6) การขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์(มณฑิณี ยงวิกุล, 2561)

การนำเสนอทุเรียนนนทบุรีให้เป็นพืชเศรษฐกิจในเชิงความคิดสร้างสรรค์พร้อมทั้งนำองค์ความรู้จากปราชญ์ ชาวบ้านและนวัตกรรมของท้องถิ่นมาสู่กระบวนการการผลิต ให้จังหวัดนนทบุรีส่งเสริมและพัฒนาทุเรียนนนทบุรีสู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงถือได้ว่าเป็นการพัฒนา ที่ครอบคลุมภาคเศรษฐกิจจริงและเชื่อมโยงกันทั้งเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ของจังหวัดนนทบุรีอีกทั้งอยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาพื้นที่ คือ ภูมิศาสตร์ สอดคล้องกับการตลาดที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม จนนำไปสู่การเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ อีกทั้งเป็น

เศรษฐกิจที่พัฒนาควบคู่กับการพัฒนาของโลกในปัจจุบันที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Creative and Green Economy) ทุเรียนนนทบุรีจึงมีความสำคัญต่อจังหวัดนนทบุรีและประเทศไทยเป็นอย่างมาก

## บทสรุป

บทความเรื่องภูมิศาสตร์การตลาด กับอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ “ทุเรียนนนทบุรี” ทำให้เข้าใจและเห็นถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับภูมิศาสตร์การตั้งถิ่นฐาน บ้านเรือน และการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอย่างมาก ดิน น้ำ ภูมิอากาศ มีความสำคัญต่อการปลูกทุเรียนและการปลูกพืชชนิดอื่นๆภายในสวนทุเรียน การตลาดและอุตสาหกรรมการผลิตและการบริโภคของผู้ผลิตและผู้ซื้อที่มีทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ซึ่งมีช่องทางการจัดจำหน่ายในช่องทางออนไลน์ผ่านการสั่งซื้อทางเว็บไซต์ของทุเรียนที่มาจากทั่วทุกจังหวัดที่คัดสรรทุเรียนที่มีคุณภาพเพื่อการส่งออก ยกเว้นการจัดจำหน่ายของทุเรียนจากจังหวัดนนทบุรีที่เดียวที่ผู้ซื้อจะต้องมารับของถึงสวน และไม่มีการจัดส่งสินค้าทางการขนส่งไปรษณีย์และช่องทางออนไลน์ เพราะต้องการจะรักษาคุณภาพของสินค้าที่มีความพิถีพิถันแตกต่างไปจากพื้นที่อื่นที่ซื้อขายทุเรียน ที่ซื้อขายแบบลูกต่อลูก และต้องส่งจองล่องหน้า นอกจากนี้ยังมีการประมูลทุเรียนเพื่อการกุศลอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการซื้อขายทุเรียนนนท์ และกระบวนการผลิต(การปลูก) มีฐานคิดมาจากการใช้องค์ความรู้ ภูมิปัญญา และได้รับการคุ้มครองขึ้นทะเบียนมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในการเป็นพืชประจำท้องถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและก่อให้เกิดแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้กับจังหวัดนนทบุรีและประเทศไทยเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ที่มีคุณค่าต่อการส่งเสริมและอนุรักษ์เป็นอย่างมากแม้ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะมีผลให้พื้นที่การเพาะปลูกทุเรียนลดลง แต่ในระดับนโยบายของการพัฒนาพืชเศรษฐกิจในเชิงอนุรักษ์ยังคงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการปลูกทุเรียนนนทบุรี ให้เป็นสัญลักษณ์หรือเอกลักษณ์ยังคงอยู่กับจังหวัดนนทบุรีต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2560). *รุกขมรดกของแผ่นดินใต้ร่มพระบารมี*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กรุงเทพฯ.
- กรมวิชาการเกษตร. (2558). *สถานการณ์การตลาดและต้นทุนในการผลิตทุเรียน "เอกสารวิชาการทุเรียน"*  
ศูนย์วิจัยพืชสวนจันทบุรี ในโครงการหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เสนอพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.  
สืบค้นจาก <http://rakbankerd.com/agriculture/page.php?id=6863&s=tblplant>.
- ชาวเศรษฐกิจ. (2561). ทุเรียนไทย Effect เบื้องหลังปรากฏการณ์ “ทุเรียนไทย” นักการตลาดต้องรู้. สืบค้นจาก <http://positioningmag.com/1167419>.
- ชยันต์ ดันดีวิสดาการ. (2550X). “ตลาดกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาดและตลาดผู้ขายน้อยราย.” *เศรษฐศาสตร์จุลภาค : ทฤษฎีและการประยุกต์* รายงาน วิชา EC 492 การตลาดสินค้าเกษตร : ราคา และนโยบาย เรื่อง “ทุเรียนนนท์ผลไม้ 1 สลึง”. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทรงพล สมศรี. (2551). *ทุเรียนไทยและการปรับปรุงพันธุ์ กรณีศึกษาพันธุ์จันทบุรี 1 จันทบุรี 2 จันทบุรี 3*. กรุงเทพฯ: สำนักผู้เชี่ยวชาญกรมวิชาการเกษตร.
- นันทชา ชื่นวรสกุล. (2560). *โศกนาฏกรรมทุเรียนไทย*. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/content/934632>.
- ผู้จัดการออนไลน์. *การตลาดทุเรียนไทย*. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th>.

- พิริยะ ผลพิรุณ. (2556). “เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาประเทศไทย” *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์*, 7(1), 4-13.
- มณีนี ยงวิกุล. *เศรษฐกิจสร้างสรรค์*. สืบค้นจาก [http://www.creativethailand.org/admin/public/uploads/images/2561/09/file\\_pdf/MagazineFile\\_108.pdf](http://www.creativethailand.org/admin/public/uploads/images/2561/09/file_pdf/MagazineFile_108.pdf).
- วิริยะ สว่างโชติ. (2561). *อุตสาหกรรมทางวัฒนธรรมกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- แวรวรี ลากเกิน. (2556). *แนวทางการอนุรักษ์ภูมิปัญญาของชาวสวนทุเรียนจังหวัดนนทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริภรณ์ ณ ถลาง. (2561). “เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับทุนวัฒนธรรมสัมพันธ์กันอย่างไร” *ประเทศไทยในความคิดของ เมธีอาวโส (เล่ม 1)*. กรุงเทพฯ: ไอดี ออล ดิจิตอลพริ้นท์.
- อดิสรณ์ นิมน้อย. 2558. *เศรษฐกิจทุเรียนนนท์*. สืบค้นจาก <http://www.duriannon.com>.

# แนวทางในการสร้างมูลค่าเพิ่มผลิตภัณฑ์ปลาร้าของหมู่บ้านท่องเที่ยวริมหนองหาร จังหวัดสกลนคร\*

## The Way of Pickled Fish Product in Nonghan Tourism Village, Sakon Nakhon Province

วินิศา พานิชย์<sup>1</sup> สถาพร ถาวรอธิวาสน์<sup>2</sup> ภรพาวัน ล้อมหามงคล<sup>3</sup>  
Winita Panich<sup>1</sup> Staporn Tawonatiwas<sup>2</sup> Pawapawan Lormahamongkol<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร คณะเกษตรและชีวภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

<sup>1,3</sup>Tourism and Hotel, Faculty of Humanities and Social Sciences, Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>Food Science and Technology, Faculty of Agriculture and Life Sciences, Chandrakasem Rajabhat University

E-mail: winitapanich@yahoo.com.au

### บทคัดย่อ

Received: July 19, 2020

Revised: August 14, 2020

Accepted: August 15, 2020

บทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษา มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบริบทผลิตภัณฑ์ปลาร้าหมู่บ้านรอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อหาแนวทางการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ปลาร้าหมู่บ้านรอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย จำนวน 20 คน ประกอบด้วยกลุ่มวิสาหกิจชุมชน 15 คน กลุ่มนักวิชาการ 5 คน ใช้การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกตและการสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ผลิตภัณฑ์จากปลาหนองหารที่มีเพิ่มขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นงานวิจัยประกอบด้วย ปลาส้ม ปลาตากแห้ง แหนมปลา ปลาร้า น้ำปลาร้าปรุงรส สำหรับใส่แกง น้ำปลาร้าปรุงรสสำหรับใส่ส้มตำ

ดังนั้น การนำปลาร้ามาเพิ่มมูลค่า จึงเป็นการแปรรูปปลาร้าจากชุมชนหนองหารเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นน้ำปลาร้าปรุงรสสูตรหนองหาร ส่งผลต่อการส่งเสริมวิถีชีวิตวัฒนธรรมการกินอยู่ชุมชนรอบหนองหาร ให้มีผลิตภัณฑ์ที่เป็นสินค้าของตนเองและสามารถใช้ประโยชน์ทั้งในครัวเรือนและจำหน่ายเป็นรายได้เพิ่มสำหรับคนในชุมชนรอบหนองหารเป็นการสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์จากปลาร้าหนองหาร ซึ่งได้รูปแบบของการผลิตน้ำปลาร้า และได้สูตรปรุงน้ำปลาร้า ดังนั้นชุมชนจึงได้รวมกลุ่มเพื่อตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ภายใต้ชื่อกลุ่ม ภูมิบ้านแปง ตามที่คณะผู้วิจัยได้พัฒนาการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ปลาร้าให้เป็นน้ำปลาร้าปรุงรสตามสูตรเฉพาะของชุมชนหนองหาร เพื่อเพิ่มตลาดด้านผลิตภัณฑ์เป็นการสร้างงาน สร้างรายได้และยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนรอบหนองหาร

\* บทความสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ “ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 6 วันที่ 17 – 18 สิงหาคม 2563

ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

โดยใช้ปลาร้าซึ่งเป็นเครื่องปรุงหลักของชาวอีสานเป็นอีกเครื่องมือในการขับเคลื่อนผลิตภัณฑ์ให้มีอัตลักษณ์ของพื้นที่ ชุมชนที่เชื่อมโยงการท่องเที่ยวของชุมชนรอบหนองหาร ส่งผลต่อการสร้างรูปแบบเส้นทางการท่องเที่ยวที่สามารถ เชื่อมโยง การท่องเที่ยวร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวตามเส้นทางรอบหนองหาร จังหวัดสกลนครให้เป็นรูปแบบการ ท่องเที่ยวโดยชุมชนตามรายการ ที่เป็นโปรแกรมท่องเที่ยวแบบ 1 วัน หรือ 2 วัน 1 คืน โดยมีรายละเอียดโปรแกรม พร้อมอัตราค่าบริการตามรายการและโบว์ชัวร์นำเที่ยวที่ได้จัดทำขึ้น ร่วมกับชุมชนและภาคีเครือข่ายพัฒนาการชุมชน ระดับจังหวัดซึ่งสามารถใช้บริการทางการท่องเที่ยวได้

**คำสำคัญ:** การสร้างมูลค่าเพิ่ม, ผลิตภัณฑ์ปลาร้า, หมู่บ้านริมหนองหาร

## Abstract

This research article the researcher used a qualitative research methodology in the study, have a purpose 1) To study the context of Pla-Ra products in the villages around Nong Han Sakon Nakhon Province 2) to find a way to add value to fermented fish products, villages around Nong Han Sakon Nakhon Province. Collected data from the target population of 20 people consisting of community enterprises 15 people and academic groups 5 people. Use studies, papers, interviews, observations, and group discussions as a tool and method for data collection. Analyze data through content analysis. Presenting information with analytical descriptions The study results showed that,

The results of the research showed that the increasing product of Nong Han fish after the research was composed of dried fish sausage, fermented fish, fermented fish in fermented fish sauce, seasoned fermented fish in curry paste, seasoning for adding papaya salad. Therefore, bringing fermented fish to add value therefore, it is the processing of fermented fish from Nong Han community in order to add value and add flavor to fermented fish in Nong Han formula, resulting in the promotion of lifestyle, eating culture in communities around Nong Han to have products that are their own products that can be used both in the household and sold as additional income for the people in the community around Nong Han, to create product value from Nong Han pickled fish which has the form of fermented fish production And get the recipe for pickled fish sauce. Therefore, communities have joined together to form a community enterprise group under the name of Phum Ban Pan Group. According to the research team developing the value of fermented fish products to be fermented water according to the specific formula of Nong Han community. In order to increase the market and create products generate income and raise the level of community tourism around Nong Han by using fermented fish which is the main ingredient of Isan people are another tool to drive products to have a wetland identity that connects the tourism of communities around Nong Han. Affecting the creation tourism route pattern by the community to develop to present the tourism through tourism program that can link tourism with tourist attractions along the route around Nong Han Sakon Nakhon with program details with service rates according to the programs and brochures that have been prepared together with communities and partners, the provincial community development network which can use tourism services.

**Keywords:** Creating added value, Fermented fish product, Rim Nong Han villages

## บทนำ

จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเฉพาะที่มีสภาพที่ตั้ง และสภาพลักษณะภูมิศาสตร์ของสภาพพื้นที่ และทรัพยากรต่าง ๆ ยังดำรงคงอยู่ ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรากฏในพื้นที่บ้าน ตลอดจนวิถีชีวิตที่สงบ เรียบง่าย และการอยู่ร่วมกันของคนหลากหลายชาติพันธุ์ โดยเฉพาะชุมชนที่ตั้งบ้านเรือนอยู่รอบหนองหาร ซึ่งมีความได้เปรียบในด้านทรัพยากรทางธรรมชาติ โดยเฉพาะปลาน้ำจืด และทรัพยากรที่สำคัญของชุมชนรอบหนองหาร ในเขตอำเภอเมือง และอำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร คือ หนองหาร ซึ่งเป็นทะเลน้ำจืดขนาดใหญ่เป็นอันดับ 3 ของประเทศ ที่อุดมไปด้วยพืชพรรณที่หลากหลายและปลาลากหลายสายพันธุ์ ชุมชนรอบหนองหารส่วนใหญ่ได้อาศัยทรัพยากรจากหนองหารเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงชีวิต และการประกอบอาชีพส่วนใหญ่เป็นอาชีพเกษตรกรรมและการประมง การใช้ทรัพยากรจากหนองหารอย่างไม่เป็นระบบก่อให้เกิดปัญหามากมาย

ดังนั้น ผู้ประกอบการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากปลาร้าให้มีคุณภาพและมีความเป็นมาตรฐานจึงต้องผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ผลิตภัณฑ์เดิมเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่จึงมีความสำคัญและเป็นกระบวนการที่สำคัญของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ปลาร้า อันเป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชน เพื่อการสร้างรายได้และการช่วยสนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนรอบหนองหารให้มีรายได้และเศรษฐกิจที่ดีอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพของผลิตภัณฑ์ปลาร้ารอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อหาแนวทางการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ปลาร้าหมู่บ้านรอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

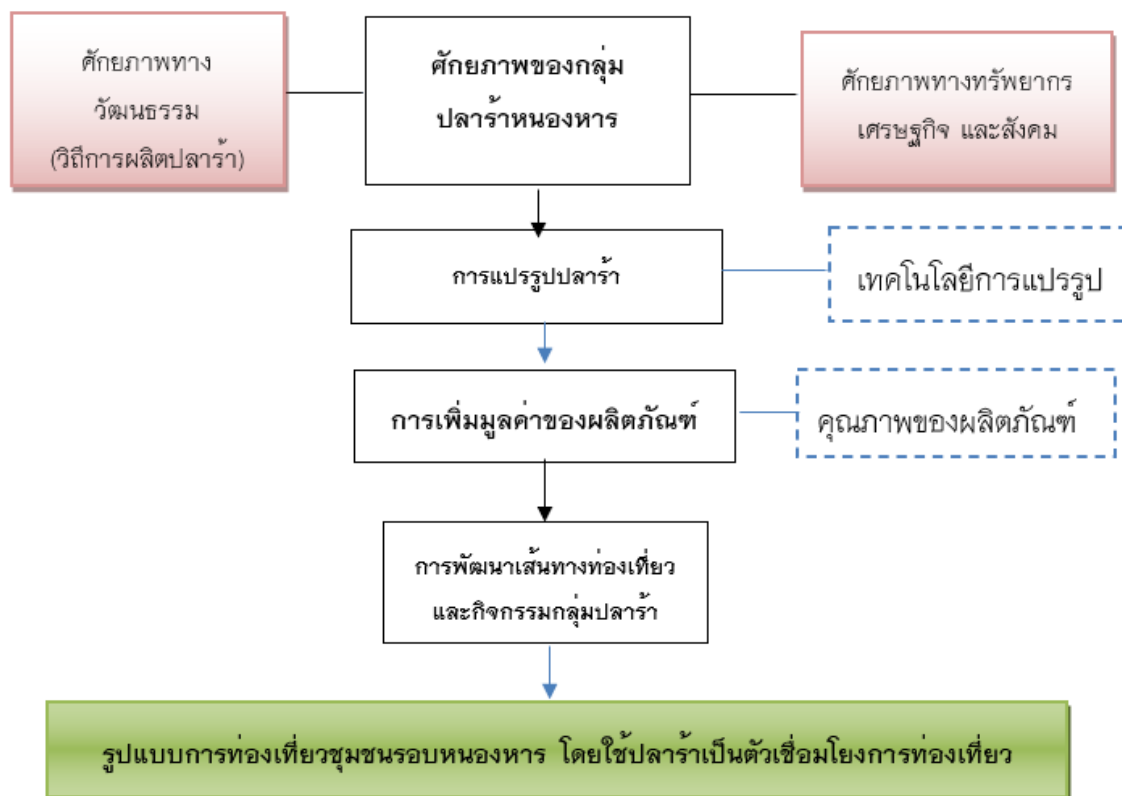
- 1.1 ห่วงโซ่อุปทาน ด้านการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ปลาร้า
- 1.2 วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม วิถีชีวิต แหล่งทรัพยากร วิธีเลี้ยงปลา พันธุ์ปลา กลุ่มผู้เลี้ยงปลา ที่ปรากฏในพื้นที่ศึกษาและพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อนำมากำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาการเพิ่มมูลค่าปลาร้า
- 1.3 กำหนดแนวทางและสร้างรูปแบบของการจัดการและการตลาดปลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการชุมชนเจ้าของพื้นที่ภาคีที่เกี่ยวข้องและผู้บริโภค ที่มีส่วนในการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ร่วมกัน

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมี 4 กลุ่ม ได้แก่
  - (1) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข ได้แก่ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) สาธารณสุขจังหวัด ประชาสัมพันธ์จังหวัด วัฒนธรรมจังหวัด สำนักงานจังหวัดสกลนคร
  - (2) ภาคเอกชน ผู้ประกอบการร้านอาหาร ผู้ประกอบการร้านขายของที่ระลึก ผู้ประกอบการด้านที่พัก
  - (3) ภาคประชาชน เจ้าของพื้นที่ ในพื้นที่หมู่บ้านรอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร
  - (4) นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาเยือนจังหวัดสกลนคร
- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง
  - (1) กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้แทนจากองค์กรภาครัฐ/องค์กรภาคเอกชน/ประชาชน ในพื้นที่ผู้เกี่ยวข้องกับการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ปลาร้า ได้แก่ ผู้แทนท่องเที่ยวจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในหมู่บ้านรอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร
  - (2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักท่องเที่ยวชาวไทย



#### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรเป้าหมาย ประกอบด้วย กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตปลาร้า นักวิชาการอาหาร นักวัฒนธรรม สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 20 คน
2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือโดย (1) การศึกษาเอกสาร งานวิจัย ตำรา (2) การกำหนดประเด็นการเก็บข้อมูลตามวัตถุประสงค์ (3) ตรวจสอบเครื่องมือ (4) ปรับปรุงแก้ไข (5) ทดลองใช้
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสังเกต การสนทนากลุ่ม
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการประสานไปยังประชากรเป้าหมายเพื่อนัดหมายวัน เวลาในการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีการสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็น ต่อการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ ปลาร้าให้เป็นสินค้าทางการท่องเที่ยวและสามารถบูรณาการกับการท่องเที่ยวของชุมชนรอบหนองหาร โดยใช้ปลาร้าเป็นตัวเชื่อมโยงการท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืน และนำมากำหนดเป็นแนวทางหรือข้อตกลงในการจัดการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. จัดทำเครื่องมือและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพการท่องเที่ยวรอบหนองหาร โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
  - 2.1 สสำรวจทรัพยากรการท่องเที่ยวของหมู่บ้านต่าง ๆ ในเส้นทางท่องเที่ยวรอบหนองหาร
  - 2.2 จัดเวทีระดับความคิดเห็น และเสวนาเพื่อรวบรวมข้อมูลรายละเอียดเชิงลึกของแต่ละหมู่บ้าน
3. สร้างความร่วมมือภาคีการท่องเที่ยว โดยการจัดประชุมสัมมนาภาคีการท่องเที่ยว ซึ่งได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว หน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องประชาชนในชุมชนต่าง ๆ เป็นต้น
4. สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อการจัดการท่องเที่ยวรอบหนองหาร โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชนต่าง ๆ รอบหนองหารที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายโดยมีชุมชนบ้านท่าวัดเป็นต้นแบบ
5. สังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล โดยสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
6. สร้างรูปแบบการท่องเที่ยวและการจัดการท่องเที่ยวที่เหมาะสมสำหรับชุมชนรอบหนองหาร
7. นำเสนอรูปแบบเส้นทางและแนวทางการจัดการท่องเที่ยวรอบหนองหารและนำมาปรับพัฒนาเป็นรูปแบบที่สามารถดำเนินการได้ โดยการจัดเวทีวิพากษ์
8. พัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อจัดการท่องเที่ยว ได้แก่
  - 8.1 อบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการท่องเที่ยว ได้แก่ด้านการตลาดท่องเที่ยว ด้านบัญชี การบริหารจัดการ เป็นต้น
  - 8.2 จัดทำแผนที่เส้นทางท่องเที่ยวและจัดทำปฏิทินการท่องเที่ยวรอบหนองหาร
  - 8.3 จัดตั้งศูนย์การท่องเที่ยวของชุมชนรอบหนองหาร เพื่อเป็นหน่วยประสานการดำเนินการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนรอบหนองหาร รวมทั้งเป็นสถานที่จัดเก็บรวบรวมข้อมูลเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
9. จัดกิจกรรมทดลองเส้นทางท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์เส้นทางท่องเที่ยวรอบหนองหาร โดยทดลองท่องเที่ยวตามเส้นทางและรูปแบบที่กำหนดเพื่อทราบข้อมูลในการปรับปรุงการท่องเที่ยว
10. ประเมินผลการดำเนินการ และสรุปให้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนและตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว
11. สรุปและเผยแพร่งานวิจัยโดยจัดทำรายงานวิจัยในรูปแบบเอกสารและซีดีเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดทำเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว เผยแพร่งานวิจัย และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

## ผลการวิจัย

**ผลการศึกษาด้าน** บริบทพื้นที่และสภาพของผลิตภัณฑ์ปลาร้ารอบหนองหาร จังหวัดสกลนคร พบว่าเป็นหนองน้ำจิตรธรรมชาติขนาดใหญ่ที่สุดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี “ลำน้ำก่ำ” ไหลออกจากหนองหารลงไปสู่แม่น้ำโขง หนองหารจึงเป็น ถิ่นกำเนิดของปลานานาชนิด จากการขึ้นมาวางไข่ของปลาจากแม่น้ำโขง พื้นที่ทำการศึกษในช่วงเวลาในการเก็บตัวอย่างมาศึกษา แหล่งที่อยู่อาศัยลักษณะการแพร่กระจาย แบบฝูงหรืออาศัยอยู่เป็นคู่และอพยพจากแหล่งหนึ่งไปสู่อีกแห่งหนึ่งหรือไม่ แหล่งสืบพันธุ์วางไข่แหล่งที่ตัวอ่อนเจริญเติบโตสิ่งเหล่านี้อาจทำให้เกิดการศึกษาแปรผลการศึกษาในหลายๆ รูปแบบ และจากการศึกษาจากนักวิชาการและสัมภาษณ์ชุมชนรอบหนองหารถึงปลาที่พบในหนองหารปัจจุบัน คือ ปลานิล ตะเพียน ปลากะโท หรือชาวไทย ปลาสวาย ปลาหมอ ปลาช่อน ปลากะดี่ ปลาสลิด ปลากด ปลาบู่ปลาโถง ปลาเพี้ย ปลาเสือ ปลาแมง ปลาปัก ปลากะตบ ปลาลิ้นหมา สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริและสันทนา (2536) ได้รายงานผลการศึกษาทางชีววิทยาปลาในหนองหารช่วงก่อนการบูรณะ ในปี 2534 พบปลาทั้งหมด 26 ชนิด ปลาที่พบมากที่สุด 7 อันดับแรกคือ ปลาสวายนกเขา ปลาตะเพียนขาว ปลาสลิด ปลาหมอไทย

ปลากระสับขีด ปลาชะโอน และปลาไหล ซึ่งสีรีและคณะ (2536) ได้รายงานการสำรวจอีกครั้งโดยวิธีการใช้สารเบื่อปลา กระแสไฟฟ้าและใช้วนล้อมในช่วงเดือนธันวาคม 2534 พบปลารวม 34 ชนิด ผลผลิตทางการประมงเฉลี่ย 16.99 กิโลกรัม/ไร่ ต่อมาบุญส่งและศิริ (2536) ได้รายงานสภาวะทางการประมงในหนองหารในช่วงระหว่างการบูรณะ พบปลาทั้งหมด 45 ชนิด

ลักษณะเด่นอีกประการของชุมชนรอบหนองหาร คือ การหาอยู่หากินกับน้ำหนองหาร จนได้ชื่อว่าเป็น วัฒนธรรมปลา หรือที่รู้จักโดยทั่วไปสำหรับหมู่บ้านที่อยู่ติดริมแม่น้ำทางภาคอีสาน จะมีชื่อเรียกว่า วัฒนธรรมปลา แดก มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตามการศึกษาของ สพลันต์ เพชรคำ (2555) อาชีพหลักของชาวบ้านสมัยก่อน คือ การหาปลา ปลาในหนองหารเมื่อ 20 ปี ให้หลัง มีมากมาย ชาวบ้านสามารถจับปลาเพื่อมาทำเป็นอาหารกันได้มาก เมื่อเหลือจากการประกอบอาหาร สิ่งที่เขาได้ไม่ประจำบ้าน คือ การทำปลาร้า หรือ ที่เรียกกันในภาคอีสานว่า ปลาแดก เมื่อมีปลามาก ก็ทำแปรรูปเป็นปลาร้ากันมาก จึงได้มีการนำไปขายต่างถิ่น ทั้งปลาสด ปลาแห้ง หรือแม้แต่ปลาร้า จนมีสมญานามของพ่อค้าแม่ค้าที่ไปขายต่างถิ่นว่า “นายฮ้อยปลา” หรือ นายฮ้อยปลาแดก” ซึ่งเป็นที่นิยมเรียกในสมัยนั้น แต่ปัจจุบันปลาหนองหารนั้น หายากมากขึ้น ด้วยจากสาเหตุหลายประการ เช่น จำนวนประชากรครัวเรือนมากขึ้น แม่น้ำมีสารปนเปื้อน เป็นต้น จึงทำให้การหาปลาเพื่อมาทำปลาแปรรูปหรือปลาแดกลดน้อยลงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทรงทรัพย์ อรุณมกล (2555) ที่ได้กล่าวว่าความหลากหลายและปริมาณพันธุ์ปลามีความเปลี่ยนแปลงไปจากผลกระทบของการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการสร้างประตูน้ำทำให้ระบบนิเวศแหล่งน้ำเปลี่ยน ปลาที่เคยว่ายน้ำจากแม่น้ำโขงผ่านลำน้ำก่ำมาสู่หนองหารเพื่อสืบพันธุ์วางไข่ เมื่อระบบนิเวศเปลี่ยนการสืบพันธุ์วางไข่ก็ลำบากมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีเรื่องการเปลี่ยนแปลงคุณภาพน้ำจากกิจกรรมทางการเกษตร เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าหญ้า ยาฆ่าแมลงล้นวนปนเปื้อนและไหลลงแม่น้ำส่งผลต่อของเสียในพื้นที่จำนวนพันธุ์ปลาก็ลดลงตามลำดับ

ผลการศึกษา ด้านการเพิ่มมูลค่าปลาร้าหมู่บ้านริมหนองหาร มีดังนี้

### 1. การเพิ่มมูลค่าจากปลาหนองหาร

ตารางที่ 1 การเพิ่มมูลค่าจากปลาหนองหาร

| ปลาหนองหารที่นิยมในปัจจุบัน    | การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากปลาหนองหาร                                      | การสร้างมูลค่าเพิ่มจากปลาหนองหาร                     |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| ปลานิล ปลาดตะเพียน ปลากระโทง   | 1. ปลาสดจากหนองหาร ปลาขนาด เล็ก กิโลกรัมละ 20 บาท                   | 1. การทำปลาตากแห้ง กิโลกรัม ละ 120 บาท               |
| หรือขาวไทย ปลาสวาย ปลาหมอ      | ปลาขนาดใหญ่ กิโลกรัมละ 30 บาท                                       | 2. การทำน้ำปลาร้าปรุงรสสูตร หนองหารปลาร้า 1 กิโลกรัม |
| ปลาช่อน ปลากระดี่ ปลาสลิด      | 2. การทำปลาร้า จากภูมิปัญญา                                         | สามารถบรรจุขวดได้ 6 ขวด ขาย                          |
| ปลากด ปลาบู ปลาโหดโง           | ชาวบ้าน ปลาขนาดเล็ก กิโลกรัมละ 40 บาท ปลาขนาดใหญ่ กิโลกรัมละ 50 บาท | ขวดละ 25 บาท ได้ราคา 150 บาท                         |
| ปลาเพี้ย ปลาเสือ ปลาแมง ปลาปึก |                                                                     |                                                      |
| ปลากระแต ปลาลิ้นหมา            |                                                                     |                                                      |

สูตรการผลิตน้ำปลาร้าที่ได้รับคะแนนความชอบสูงสุด คือ สูตรปรุงน้ำปลาร้า สูตรที่ 1 โดยมีวัตถุดิบ

- (1) ปลาร้า 1 ก.ก.
- (2) น้ำสะอาด 1 ก.ก.
- (3) กะปิ 150 กรัม
- (4) ใบหม่อน 25 ใบ
- (5) สับปะรด 250 กรัม
- (6) ใบกระถิน 150 กรัม
- (7) กระเทียมดอง 100 กรัม + เนื้อกระเทียมดอง 3 หัว
- (8) น้ำตาลมะพร้าว 50 กรัม

### วิธีทำ

- (1) นำน้ำใส่หม้อประมาณครึ่งหม้อ ต้มให้เดือด ใส่ปลาร้าลงไปทั้งน้ำและตัว ผสมเมล็ดกระถิน คั่วสุกและใบหม่อนลงไป เคี่ยวจนเนื้อปลาร้าเปื่อยออกจนหมด
  - (2) ผสมน้ำตาลปี๊บนิดหน่อย และใส่กะปิลงไปด้วย เคี่ยวให้ละลาย
  - (3) ใส่กระเทียมดองลงไป เคี่ยวไปเรื่อย ๆ แล้วชิมดูว่ารสชาติอร่อยรึเปล่า
  - (4) ยกลง ปล่อยให้เย็น แล้วกรองเอาแต่น้ำ
  - (5) นำไปใส่กระปุก แล้วหั่นสับปะรดเป็นชิ้น ใส่ลงไป ปิดฝาไว้ เพราะสับปะรดจะช่วยให้ น้ำปลาร้าหอม นำไปใช้ปรุงอาหารได้
2. เส้นทางท่องเที่ยวรอบหนองหาร ที่ได้จากการสำรวจและทดลองนำเที่ยว คือ เส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรและวัฒนธรรม 2 วัน 1 คืน (ล่องเรือจากสระพังทอง และ จัดรถตู้ VIP รับ-ส่ง)

### วันแรก

เวลา 09.00 น. นักท่องเที่ยว พร้อมกัน ณ จุดนัดพบพร้อมสัมภาระ

เดินทางโดยรถตู้ ไปท่าเรือบริเวณสระพังทอง เทศบาลเมืองสกลนคร

ล่องเรือไปบ้านจอมแจ้งตำบลบ้านแป้น อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนครระหว่างเดินทางแวะ

ดอนสวรรค์ เกาะที่ใหญ่ที่สุดในทะเลสาบหนองหาร

บ้านท่าวัดเหนือ/ท่าวัดใต้ แหล่งอารยธรรมโบราณ

ประตุน้ำสุรสวัสดิประตุน้ำพระราชทานจากในหลวงรัชกาลที่ 9

เวลา 12.00 น. ขึ้นฝั่งที่วัดราชนิแห่งสายประคำคักดีสิทธิ์ บ้านจอมแจ้ง

รับประทานอาหารกลางวันที่วัดราชนิแห่งสายประคำคักดีสิทธิ์ บ้านจอมแจ้ง

เวลา 13.00 น. นำชมวิถีชีวิตชาวคริสต์นิกาย บ้านจอมแจ้ง

โบสถ์เก่า อายุกว่า 50 ปี

สวนต้นมะเดื่อฝรั่ง

การเลี้ยงปลา St. Peter Fish ด้วยระบบ Bio Floc

เวลา 15.30 น. ออกเดินทางโดยรถตู้ ชมแปลงผักลอยน้ำบ้านน้ำพุ แห่งเดียวในประเทศไทย

- เวลา 16.30 น. เดินทางถึงจุดชมวิว “ตะวันรอนที่หนองหาร@บ้านแป้นสกลนคร”  
ชมตะวันรอนที่สวยงามที่สุดในจังหวัดสกลนคร  
พบกับเจ้าของบ้านพัก Home Stay  
แยกย้ายขึ้นบ้านพัก Home Stay  
นักท่องเที่ยวทำกิจกรรมร่วมกับเจ้าของบ้าน
- เวลา 18.30 น. นักท่องเที่ยวกลับมารวมตัวที่ ลานวัฒนธรรมบ้านแป้นบายศรีสู่ขวัญ  
อาหารเย็น (พาแลง)  
การแสดงทางวัฒนธรรม “ไทญ้อบ้านแป้น”  
การแสดงฟ้อนรำของ กลุ่มฟ้อนรำบ้านจอมแจ้ง  
แลกเปลี่ยนการแสดงกับนักท่องเที่ยว
- เวลา 21.00 น. นักท่องเที่ยว กลับขึ้นบ้านพัก Home Stay

## วันที่สอง

- เวลา 06.30 น. นักท่องเที่ยวทำกิจกรรมร่วมกับเจ้าของบ้าน/ใส่บาตร
- เวลา 07.30 น. รับประทานอาหารเช้า ณ ลานวัฒนธรรมบ้านแป้น
- เวลา 08.30 น. นักท่องเที่ยวเยี่ยมจุด/ฐานเรียนรู้ รอบลานวัฒนธรรมบ้านแป้น

### เลือกชม 5 ฐานชุมชน

### กิจกรรมสาธิต

- |                                        |                                                 |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| กลุ่มเกษตรผสมผสาน ศูนย์เศรษฐกิจพอเพียง | สาธิตการแปรรูปผลผลิตการเกษตร                    |
| ป่าชุมชนบ้านแป้น                       | เดินป่าศึกษาธรรมชาติ ร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ปลูกป่า |
| กลุ่มแปรรูปอาหาร “ภูมิบ้านแป้น”        | สาธิต การทำน้ำปลาร้าปรุงรส และปลาแห้งตากแดด     |
| ผลิตภัณฑ์ปูนปั้น                       | สาธิตการทำปูนปั้น                               |
| การทอเสื่อพื้นบ้าน                     | สาธิตการทอเสื่อ                                 |
- เวลา 12.00 น. รับประทานอาหารเที่ยง ณ ลานวัฒนธรรมบ้านแป้น
- เวลา 13.30 น. นักท่องเที่ยวออกเดินทางจากบ้านแป้นแวะเยี่ยมชมโบสถ์เก่าบ้านท่าแร่สวนบัวเฉลิมพระเกียรติฯ
- เวลา 15.30 น. ส่งนักท่องเที่ยว ณ จุดนัดพบหรือโรงแรมที่พักหรือท่าอากาศยานสกลนคร
- การเพิ่มมูลค่าจากการจัดทำเส้นทางท่องเที่ยวสร้างมูลค่าเพิ่มให้มีรายได้ด้วยการขายโปรแกรมท่องเที่ยวต่อหัวราคาหัวละ 2,900 บาท ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 และปลาร้าสร้างมูลค่าเพิ่มร้อยละ 10

## อภิปรายผลการวิจัย

กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์มานำเสนอ เช่น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือและวิธีการเสวนารวบรวมข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้อง มีการสังเกต และสัมภาษณ์ผู้นำและผู้รู้ในชุมชนเพิ่มเติมจากเวทีประชุม ซึ่งพบว่า การผลิตปลาร้ารอบหนองหารของกลุ่มยังมีลักษณะการทำแบบดั้งเดิมที่มีการใช้เกลือเป็นส่วนประกอบหลักเท่านั้นและจะนิยมทำเพียงในครัวเรือนตนเองเท่านั้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่าได้มีการทดลองทำน้ำปลาร้าหลายสูตรและคัดให้เหลือเพียง 2 สูตรของผลิตภัณฑ์ที่สามารถนำไปสู่การเป็นผลิตภัณฑ์ผลิตที่ได้มาตรฐานสินค้าเกษตรและมาตรฐานแห่งชาติ (มกอช.)

การเพิ่มมูลค่าจากปลาหนองหาร ผลิตภัณฑ์จากปลาหนองหาร ในปัจจุบันและที่เพิ่มหลังจากเสร็จสิ้นงานวิจัย ประกอบด้วย ปลาสาม ปลาตากแห้ง ปลาร้า น้ำปลาร้าปรุงรส สำหรับใส่แกง น้ำปลาร้าปรุงรสสำหรับ ใส่ส้มตำ ดังนั้น การนำปลาร้ามาเพิ่มมูลค่า จึงเป็นการแปรรูปปลาร้าจากชุมชนหนองหารเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเป็นน้ำปลาร้าปรุงรสสูตรหนองหาร ส่งผลต่อการส่งเสริมวิถีชีวิตวัฒนธรรมการกินอยู่ชุมชนรอบหนองหาร ให้มีผลิตภัณฑ์ที่เป็นสินค้า และสามารถใช้ประโยชน์ในครัวเรือนและจำหน่ายเป็นรายได้เพิ่มสำหรับคนในชุมชนรอบหนองหาร จากการประชุม กลุ่มชุมชนรอบหนองหาร ในประเด็นด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มของปลาและปลาร้าจากหนองหารเพื่อสร้างเป็น ผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์และเป็นการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวของชุมชนรอบหนองหาร เมื่อศึกษาถึงวิถีชีวิตวิถีปลาหนองหาร จึงได้รูปแบบของการผลิตน้ำปลาร้า และได้สูตรปรุงน้ำปลาร้า และผลทดสอบลักษณะสัมผัส น้ำปลาร้าปรุงรส สรุปผลการชิม พบว่า สีและกลิ่นมีคะแนนมากที่สุด รองลงมาคือรสชาติ และภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความเข้มข้น อยู่ระดับปานกลางค่อนข้างมาก ผู้ชิมเสนอแนะให้ลดกะปิเพื่อให้รสชาติของปลาร้ามากกว่า กะปิและเพิ่มความเข้มข้น ของเนื้อปลาร้า สอดคล้องกับสิริยา คงสมพงษ์ (2557) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างมูลค่า (Value Creation) ว่าการเพิ่มศักยภาพของอุตสาหกรรมหรือผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น อาทิ ด้านการท่องเที่ยวหรือ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น (OTOP) ให้มีมูลค่าสูงขึ้น หรือมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น ถือเป็นหนึ่งในความท้าทาย สำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐเพื่อสามารถตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ประเทศด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อยกระดับจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness) หลักการหนึ่งที่ผู้บริหาร มุ่งให้ความสนใจและทำความเข้าใจเพื่อใช้เป็นแนวคิดในการวางกลยุทธ์เพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ ดังกล่าวคือ หลักการห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) หรือที่เรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าการกระบวนการสร้างมูลค่าจากต้นน้ำถึงปลายน้ำ

เมื่อสำรวจอาหารพื้นบ้านของกลุ่มน้ำหนองหารที่บริโภคในชีวิตประจำวันแล้วยังจำแนกประเภทตามวิธีปรุงพบว่า มีอาหารประเภท ลาบ ก้อย ซอยแซ่ ประเภทซูป ประเภทหมัก ประเภทปิ้งย่าง จี่ ประเภทต้ม แกงอ่อม ประเภทหนึ่ง ประเภทแจ่วและป่น และประเภทหมักดอง ประเภทส้มตำ การปรุงอาหารในแต่ละประเภทมีสูตรหรือส่วนประกอบในการปรุงแตกต่างกันออกไปตามรสนิยมของผู้บริโภค ปลาแดก จึงได้ชื่อว่าเป็นเครื่องปรุงที่เป็นพระเอกของชาวบ้าน รอบหนองหาร หรือแม้แต่คนภาคอีสานก็ว่าได้ ดังนั้น การอนุรักษ์วิถีชีวิต วิธีการกิน จึงเป็นสิ่งสำคัญของคนรุ่นต่อไป ควรดำรงไว้ เพราะสิ่งเหล่านี้คือสมบัติอันล้ำค่า ที่ไม่เหมือนที่ใด ในขณะเดียวกัน ก็ยังมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นชื่อและ สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสัมพันธ์กับสมสมร แก้วบริสุทธิ์ และคณะ (2553) ศึกษา การจัดการทรัพยากรน้ำในนาเกลือสินเธาว์เพื่อการเพาะเลี้ยงและแปรรูปสัตว์น้ำเพิ่มรายได้ให้สมาชิกชุมชนสหกรณ์ เกลือสินเธาว์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าปลาร้า โดยนำปลาร้ามาแปรรูปเพิ่มมูลค่าเป็นน้ำปลาพื้นบ้านที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและมาตรฐานแห่งชาติ (มกอช.) และของสมสมร แก้วบริสุทธิ์ และ คณะ (2555) ศึกษาต่อยอดจากงานวิจัยปี 2553 เพื่อพัฒนานำตะกอนปลาร้ามาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าเพิ่ม ผลการวิจัยพบว่า ได้ผลิตภัณฑ์จากตะกอนปลาร้า 4 ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ปลาร้าก้อน น้ำปลาร้าเข้มข้น ปลาร้าครีม และ ปลาร้าผง ถือเป็นงานวิจัยด้านการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ปลาร้าที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจของชุมชนได้เป็นอย่างดี

**เส้นทางท่องเที่ยวรอบหนองหารจังหวัดสกลนคร** ตามที่คณะผู้ดำเนินการวิจัยได้พัฒนาการเพิ่มมูลค่าของ ผลิตภัณฑ์ปลาร้าให้เป็นน้ำปลาร้าปรุงรสตามสูตรเฉพาะของชุมชนหนองหาร เพื่อเพิ่มตลาดด้านผลิตภัณฑ์ในการ สร้างงาน สร้างรายได้และยกระดับการท่องเที่ยวชุมชนรอบหนองหาร โดยใช้ปลาร้าซึ่งเป็นเครื่องปรุงหลักของชาว อีสาน เป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็นสินค้าอัตลักษณ์ของพื้นที่ชุ่มน้ำที่เชื่อมโยงการท่องเที่ยวของชุมชนรอบหนองหาร โดยเกิด รูปแบบเส้นทางท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อพัฒนากิจกรรมกลุ่มปลาร้าสู่การนำเสนอการท่องเที่ยวผ่านโปรแกรมการ ท่องเที่ยวที่สามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยวร่วมกับแหล่งท่องเที่ยว ตามเส้นทางรอบหนองหาร จังหวัดสกลนครให้เป็น

รูปแบบการท่องเที่ยวโดยชุมชนตามรายการ ที่เป็นรูปแบบท่องเที่ยว 1 วัน หรือ 2 วัน 1 คืน โดยมีรายละเอียดโปรแกรม พร้อมอัตราค่าบริการตามรายการและโบว์ชัวร์ที่ได้จัดทำขึ้น ร่วมกับชุมชนและภาคีพัฒนาชุมชน ตามแผนพับที่ได้จัดทำขึ้น สอดคล้องกับ ไพศาล พรชัยสิทธิกุล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพบางกระทู้ม จังหวัดพิษณุโลก ได้นำผลวิจัยมาจัดเป็นเส้นทางท่องเที่ยวเชิงสุขภาพบางกระทู้มได้ 4 เส้นทาง คือ เส้นทางที่ 1 ผ้าขาวม้าพาทัวร์ (รายการท่องเที่ยวแบบไปเช้า-เย็นกลับ) เส้นทางที่ 2 ชิวว้อาครรม ชมสวนสมุนไพร (รายการท่องเที่ยวแบบไปเช้า-เย็นกลับ) เส้นทางที่ 3 บางกระทู้ม กระชุ่มหาวใจ (รายการท่องเที่ยวแบบ 2 วัน 1 คืน) และ เส้นทางที่ 4 ปลูกกล้วยเพื่อการค้า ปลูกต้นกล้าเพื่อสิ่งแวดล้อม (รายการท่องเที่ยวแบบ 2 วัน 1 คืน) และสัมพันธ์กับงานวิจัยของวุฒิชชาติ สุนทรสมัยและปิยะพร ธรรมชาติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสุขภาพของจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อการพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่ากลุ่มชุมชนและตัวแทนชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ได้แก่ กลุ่มปลูกและแปรรูปสมุนไพรไทย มีความสนใจ และเข้าใจในรูปแบบของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเป็นอย่างดี มีความรู้ด้านสมุนไพรและการบำบัดเพื่อสุขภาพ รวมถึงชุมชนเองก็มีศักยภาพเพียงพอต่อการรวมกลุ่มในการพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนด้านการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสุขภาพ การจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐและเอกชนโดยทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนเริ่มต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้มแข็งด้านเครือข่ายและทำให้เกิดศักยภาพด้านการท่องเที่ยวชุมชนรวมถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายของธุรกิจชุมชน อันนำมาซึ่งการพัฒนาเครือข่ายชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของหน่วยงานภาครัฐ

รัฐควรให้การสนับสนุนการสร้างมาตรฐานสินค้า และบรรจุภัณฑ์ให้กับกลุ่มผลิตปลาร้าและผลิตภัณฑ์ โดยมีนักวิชาการทางด้านการสร้างมาตรฐานสินค้าเข้าช่วยเหลือและให้ข้อมูลกับกลุ่มที่ต้องการสร้างมาตรฐานให้กับสินค้าของตน

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผลิตปลาร้าควรมีการสร้างเครือข่ายวัตถุดิบ เช่น ปลาในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อการลดต้นทุน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

หน่วยงานในท้องถิ่นโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในพื้นที่รอบหนองหารและส่วนต่าง ๆ สามารถนำผลวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวครอบคลุมถึงการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ในชุมชนที่อยู่รอบหนองหารซึ่งมีความแตกต่างในบางบริบทให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืนและเพื่อป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นแก่ชุมชนตนเอง โดยคำนึงถึงการดำเนินงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ศิริ กอนันต์กุล และสันทนา ดวงสวัสดิ์. (2536). รายงานผลการศึกษาทางชีววิทยาปลาในหนองหารช่วงก่อนการบูรณะ ในปี 2534. เอกสารวิชาการฉบับที่ 2/2536. กรุงเทพฯ: กองประมงน้ำจืด, กรมประมง.
- ทรงทรัพย์ อรุณกมล. (2555). ความหลากหลายของพันธุ์ปลาในหนองหารจังหวัดสกลนคร. ถอดบทเรียนหนองหาร. สกลนคร : พรศิริการพิมพ์.
- บุญส่ง ศรีเจริญธรรมและศิริ กอนันต์กุล. (2536). รายงานผลการศึกษาสภาวะการประมงและผลจับสัตว์น้ำในหนองหารหลวง จังหวัดสกลนคร ระหว่างการบูรณะปี 2535. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประมงน้ำจืด.
- ไพศาล พรชัยสิทธิกุล และเพชรศรี นนท์ศิริ. (2556). การประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ บางกระทู้ จังหวัดพิษณุโลก. สืบค้นจาก <http://www.amphoe.com/menu.php?am=432&pv>.
- วุฒิชชาติ สุนทรสมัย และ ปิยะพร ธรรมชาติ. (2559). รูปแบบการท่องเที่ยวชุมชนเชิงสุขภาพของจังหวัดปราจีนบุรีเพื่อการพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน. วารสาร สมาคมนักวิจัย, 21(3), 167– 181.
- สมสมร แก้วบริสุทธิ และคณะ. (2553). ศึกษาการจัดการทรัพยากรน้ำในนาเกลือสินเธาว์เพื่อการเพาะเลี้ยงและแปรรูปสัตว์น้ำเพิ่มรายได้ให้สมาชิกชุมชนสหกรณ์เกลือ. ขอนแก่น: คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สันทนา ดวงสวัสดิ์และคณะ. (2537). ทรัพยากรประมงและสภาวะการประมงภายหลังการปรับปรุงหนองหาน (เอกสารวิชาการ ฉบับที่ 158). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประมงน้ำจืด, กรมประมง.
- สุมนา สุทธิชัยกุลและคณะ. (2543). การทำประมงและผลจับสัตว์น้ำในหนองหาร จังหวัดสกลนคร. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาประมงในแหล่งน้ำใหญ่, กองประมงน้ำจืด. กรมประมง.
- สพลันต์ เพชรคำ. (2555). ถอดบทเรียนหนองหาร. สกลนคร : พรศิริการพิมพ์.
- สาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (2551). การจัดการท่องเที่ยวบ้านท่าวัด: การทำปลาร้า (พิมพ์ครั้งที่ 1). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- เวทีชาบ้าน. รวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นบ้านแป้น วันที่ 9 ตุลาคม 2560 ณ หอประชุมโรงเรียนบ้านแป้นสามัคคีราษฎร์บำรุง ตำบลบ้านแป้น อำเภอนิคมน้ำอ่าว จังหวัดสกลนคร.



# การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ตามนโยบายรัฐบาล ในพื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

## Improving the Quality of Life for the Elderly According to Government Policy in the Area of Ban Laem District Phetchaburi Province

น้ำผึ้ง แซ่เอ็ง

Nampung Saeng

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Master of Political Science, Stamford International University

E-mail: Nampung-pung@outlook.co.th

Received: January 18, 2019

Revised: May 9, 2019

Accepted: May 24, 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์เชิง เหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 138 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ความรู้ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ทักษะความเชี่ยวชาญ และแรงจูงใจ (2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า (3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิง-เหตุผลกับการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

**คำสำคัญ :** การพัฒนาคุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ, นโยบายรัฐบาล

### Abstract

This research aimed to study (1) level of competency performance development of military officers in 2<sup>nd</sup> Infantry Battalion, 1<sup>st</sup> Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps (2) performance factors of military officers in 2<sup>nd</sup> Infantry Battalion, 1<sup>st</sup> Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps, (3) performance factors have cause–effect relationship with competency performance development of military officers in 2<sup>nd</sup> Infantry Battalion, 1<sup>st</sup> Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps. The samples were consisted of 138 from officers in military officers in 2<sup>nd</sup> Infantry Battalion, 1<sup>st</sup> Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps. Data were analyzing with Descriptive Statistics were percentage, mean, standard deviation. Inferential Statistics was multiple regression analysis.

The results of the research could be concluded that; (1) The overall of competency performance development of military officers in 2<sup>nd</sup> Infantry Battalion, 1<sup>st</sup> Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps was high level. Individual high–level factors were self – concept, trait knowledge trait respectively. In addition, moderate level factors were skill and motives trait. (2) The performance factors of military officers in 2<sup>nd</sup> Infantry Battalion, 1<sup>st</sup> Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps were high level in factors of relationship with colleagues, job description, relationship with commander, information technology correspondingly. The moderate level of performance factor was career progress. (3) For military officers in 2<sup>nd</sup> Infantry Battalion, 1<sup>st</sup> Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps, performance factors were in causal relationships with competency performance development in terms of job description, progress, relationship with commander, relationship with workmate.

**Keywords:** Improving the quality of life, Elderly, Government policy.

## ความสำคัญและปัญหา

การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งในทุกระดับ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวนี้ควรเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้พื้นฐาน ทักษะชีวิต การพัฒนาสมรรถนะ ทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนและพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องยกระดับและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (กฤตชน วงศ์รัตน์, 2555, น.132)

เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือในปัจจุบันพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านยังไม่เป็นมาตรฐาน และยังไม่สามารถสนับสนุนให้กองทัพเรือเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองทัพอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะ และการกำหนดการประเมินที่เป็นรูปธรรม (พงษ์ศักดิ์ สมบุญ, 2557 : 2) ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกันเมื่อมาทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น หรือปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานอาจตามไม่ทันการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (วัชชัย มะลิซ้อน, 2554, น.2)

จากสถานการณ์และสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลของนาวิกโยธิน ให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของนาวิกโยธิน เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาสร้างตัวแบบการพัฒนาผ่านการจัดระบบงานที่ดีด้วยความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่และความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จจากความรักและความสามัคคีของกำลังพล โดยไม่มีการแบ่งพวกฝ่าย มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทุกภารกิจเกิดความสำเร็จ และกำลังพลทุกคนมีความภาคภูมิใจในความเป็น “ทหารนาวิกโยธิน”

## วัตถุประสงค์การวิจัย

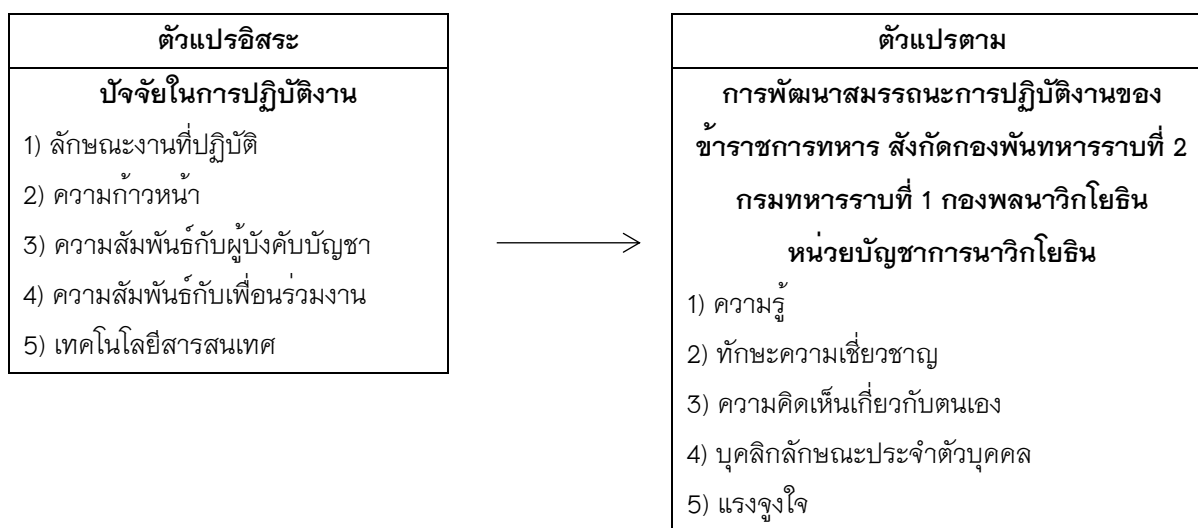
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินหรือไม่

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความก้าวหน้า (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประยุกต์มาจากแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) และ (5) เทคโนโลยีสารสนเทศ มาจากแนวคิดของ อีเบอร์โซล (Ebersole, 2012)

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย (1) ความรู้ (2) ทักษะความเชี่ยวชาญ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ (5) แรงจูงใจ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973)

### ขอบเขตการวิจัย

#### ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 528 รายกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Samuel B.Green

(1991,p.109–110) ได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยในชั้นภูมิ (Proportion Allocation) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ทั้งหมดแยกตามหน่วยงานจาก 5 หน่วยงาน

โดยใช้สูตรการคำนวณคือ

$$n_1 = \frac{nN_1}{N}$$

เมื่อ  $n_1$  แทน จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากแต่ละกลุ่ม  
 $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ  
 $N_1$  แทน จำนวนของประชากรในแต่ละกลุ่ม  
 $N$  แทน จำนวนของประชากรกลุ่ม

2. ขั้นที่ 2 ในการสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่ม จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อีกครั้ง จากข้อมูลบุคลากรทั้งหมดแยกตามชั้นยศ เพื่อแบ่งตามสัดส่วนแต่ละประเภท ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ทั้งหมดแยกตามชั้นยศ ประกอบด้วย 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร 2) นายทหารชั้นประทวน

3. ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ถูกสุ่มมาเป็นตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญตามจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

**เครื่องมือที่ใช้วิจัย** เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความก้าวหน้า (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ (5) เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

|          |   |         |                              |
|----------|---|---------|------------------------------|
| ค่าคะแนน | 5 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด  |
| ค่าคะแนน | 4 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติงานมาก        |
| ค่าคะแนน | 3 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง    |
| ค่าคะแนน | 2 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติงานน้อย       |
| ค่าคะแนน | 1 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยวิชิต อุ๋น (2548, น.81) ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร คำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

|             |         |                         |
|-------------|---------|-------------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | การปฏิบัติงานมากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | การปฏิบัติงานมาก        |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | การปฏิบัติงานปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | การปฏิบัติงานน้อย       |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | การปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะความเชี่ยวชาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ 5) แรงจูงใจ มีจำนวน 25 ข้อ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นการสอบถามระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

|            |         |                         |
|------------|---------|-------------------------|
| ค่าคะแนน 5 | หมายถึง | ระดับการพัฒนามากที่สุด  |
| ค่าคะแนน 4 | หมายถึง | ระดับการพัฒนามาก        |
| ค่าคะแนน 3 | หมายถึง | ระดับการพัฒนานปานกลาง   |
| ค่าคะแนน 2 | หมายถึง | ระดับการพัฒนาน้อย       |
| ค่าคะแนน 1 | หมายถึง | ระดับการพัฒนาน้อยที่สุด |

เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยวิชิต อุ๋น (2548, น.81) ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร คำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

|             |         |                    |
|-------------|---------|--------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | การพัฒนามากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | การพัฒนามาก        |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | การพัฒนานปานกลาง   |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | การพัฒนาน้อย       |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | การพัฒนาน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

**การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ** ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, น. 249)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยวิธีคิดคะแนน คือ

+ 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถาม (ประเด็นการสัมภาษณ์) นั้น “ใช้ได้” คือ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ “ปรับปรุง” ว่าข้อคำถามนั้นเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถามนั้น “ใช้ไม่ได้” คือ ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ จากการคำนวณค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด (กปช.จต.) ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 ดังนี้

สูตรการคำนวณค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

$\alpha$  = ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อทั้งหมดในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$  = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามแต่ละข้อ

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วมาลงเลขรหัส (Code)

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

#### สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ส่วนข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X}$  = 3.49, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.00, S.D. = 0.56) ความรู้ ( $\bar{X}$  = 3.57, S.D. = 0.71) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ( $\bar{X}$  = 3.54, S.D. = 0.76) และมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ทักษะความเชี่ยวชาญ ( $\bar{X}$  = 3.19, S.D. = 0.79) และแรงจูงใจ ( $\bar{X}$  = 3.15, S.D. = 0.74)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X}$  = 3.51, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D.



= 0.70) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}$ =3.66, S.D. = 0.63) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}$ =3.55, S.D. = 0.80) เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X}$ =3.47, S.D. = 0.78) และมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า ( $\bar{X}$ =2.97, S.D. = 0.80)

### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในการปฏิบัติงาน กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

| ปัจจัยในการปฏิบัติงาน            | การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร |       |              |          |       |
|----------------------------------|----------------------------------------------|-------|--------------|----------|-------|
|                                  | B                                            | S.E.  | สพส.<br>Beta | t        | Sig.  |
| (ค่าคงที่)                       | 0.940                                        | 0.256 | –            | 3.669*** | 0.000 |
| 1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ           | 0.561                                        | 0.067 | 0.584        | 8.395*** | 0.000 |
| 2. ความก้าวหน้า                  | 0.342                                        | 0.058 | 0.453        | 5.932*** | 0.000 |
| 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.273                                        | 0.060 | 0.362        | 4.526*** | 0.000 |
| 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | 0.495                                        | 0.060 | 0.576        | 8.213*** | 0.000 |
| 5. เทคโนโลยีสารสนเทศ             | 0.350                                        | 0.059 | 0.454        | 5.939*** | 0.000 |

หมายเหตุ \*  $P < 0.05$   $R^2 = 0.427$   
 \*\*  $P < 0.01$   $R^2$ ปรับ = 0.423  
 \*\*\*  $P < 0.001$   $F = 101.491$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 42.30 – 42.70 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สพส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\beta_{\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}} = 0.584$ ,  $P < 0.001$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta_{\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}} = 0.576$ ,  $P < 0.001$ ) เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\beta_{\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ}} = 0.454$ ,  $P < 0.001$ ) ความก้าวหน้า ( $\beta_{\text{ความก้าวหน้า}} = 0.453$ ,  $P < 0.001$ ) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta_{\text{ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}} = 0.362$ ,  $P < 0.001$ ) กล่าวคือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากตาราง 1 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
Y &= b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 \\
&= 0.940 + 0.561 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.342 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.273 \\
&\quad (\text{ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) \\
&\quad + 0.495 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.350 (\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ})
\end{aligned}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

#### การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานข้าราชการในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงาน ประกอบด้วย (1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นหลักการ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ตนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงานด้านเครื่องยนต์ ความรู้ด้านการตลาด ความรู้ด้านเทคโนโลยีทางภูมิศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย เป็นต้น ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ศึกษาด้วยตนเอง ฝึกอบรม การศึกษา ประสบการณ์ หรือการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้อื่น ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่ยั่งยืนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาความรู้บางอย่างอาจจะเก่าหรือไม่ทันสมัย ความรู้บางอย่างอาจอยู่ได้นาน จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ (2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว ซึ่งเป็นความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานเพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบความรู้ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น กล่าวคือเป็นความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตนเอง เนื่องจากองค์ประกอบนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเอง องค์ประกอบในข้อนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานานแต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้ เช่น คนที่มีทัศนคติต่อพ่อแม่ไม่ดีอาจจะเปลี่ยนความคิดได้เมื่อตนเองเป็นพ่อแม่ คนที่ดูถูกตนเองอาจจะเปลี่ยนทัศนคติได้เมื่อประสบความสำเร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น กล่าวคือเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคน ๆ นั้น ไปโดยอัตโนมัติ เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ มีนิสัยไม่โห่ร้าย เป็นต้น องค์ประกอบส่วนนี้เป็นส่วนที่พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงได้ยาก ทำได้ดีที่สุดเพียงไม่ทำให้บุคคลนั้น

นำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น (5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น กล่าวคือเป็นพลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท โดยเกิดจากเหตุปัจจัยหรือแรงบันดาลใจที่แตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจต่อชีวิตเพื่อลูก หรือต้องการการยอมรับจากคนอื่น เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะ เพราะเปรียบเสมือนขุมกำลังที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ (แรงจูงใจอาจไม่มากพอที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรค) บ่งชี้ว่าคนสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ (แรงจูงใจอาจมีแต่ไม่ต่อเนื่อง มีเป็นช่วง ๆ สืดเป็นพัก ๆ) องค์ประกอบส่วนนี้แต่ละคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้ ซึ่งบางคนสร้างแล้วอยู่นาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลูตติกี รัตนสัมฤทธิ์ (2560, น.218 – 227) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ ภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ และด้านความรู้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการพัฒนาระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว มีการพัฒนาระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการมีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นตำรวจ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านความรู้มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการนำความรู้มาเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านทักษะมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการมีความถนัดในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557, น.63 – 64) วิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านความรู้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว

### **ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน**

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นองค์ประกอบที่มีส่วนกระตุ้น จูงใจหรือผลักดันให้ข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เพรตเตอร์ริค เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การทำงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว การลงมือกระทำหรือ

การทำงานเป็นชั้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ช่วยให้ทำได้ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้สำเร็จในเวลาอันสั้น (2) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ผู้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ และ (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับ เพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ อีเบอร์โซล (Ebersole, 2012) กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้บูรณาการเข้าสู่องค์การประเภทต่าง ๆ ทั้งองค์การภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงได้ปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การได้สูงสุด ดังนั้นจึงได้นำเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินกิจการในอนาคตจึงต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญ คือ สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานต่าง ๆ อย่างมากมาย แลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ สามารถส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว เพิ่มความเร็วในการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.115) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรีพบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน**

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความรู้ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ และ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล มีความสัมพันธ์

เชิงเหตุ – ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีส่วนกระตุ้น จูงใจหรือผลักดันให้ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวีพล สุนทรรัตน์ (2557, น.94 – 96) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, น. 115) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าตอบแทนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นและปัญหาต่าง ๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ควรกำหนดเป็นโครงการที่เป็นรูปธรรม โดยมีการมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจน
2. ควรมีการสนับสนุนสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เช่น บ้านพักที่ไม่ทรุดโทรม วันหยุดที่ตรงตามกำหนด บทลงโทษที่เหมาะสม ฯลฯ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

#### ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ด้านความรู้ ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทฤษฎีต่าง ๆ ตามหลักของนาวิกโยธิน เช่น ด้านการปฏิบัติการข่าวสาร (IO) ให้เข้าใจอย่างแท้จริงเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดต่อให้เพื่อนร่วมงานได้
2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ ควรมีการพัฒนาทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร มีการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงาน และฝึกฝนทักษะในการยิงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ควรพัฒนาความคิดของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร

5. ด้านแรงจูงใจ ควรมีการปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือต่าง ๆ และผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

2. ควรทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในทุกหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

กวีพล สุนทรรัตน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

กฤตชน วงศ์รัตน์. (2555). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 22(1), 131 – 141.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฐิติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์. (2560). *สมรรถนะหลักในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

ธวัช เนียมสิน. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

ธวัชชัย มะลิซ้อน. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

พงษ์ศักดิ์ สมบุญ. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนการเป็นกองทัพเรือสมรรถนะสูง*. เอกสารประจำภาควิชาวิทยาลัยกองทัพเรือ, กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.

วิชิต อุ๋น. (2548). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พรินท์แอม (ประเทศไทย).

- เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง. (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Ebersole, S. (2012). (2018, April 1). *Media determinism in cyberspace*. Retrieved from <http://www.regent.edu/acad/schcom/rojc/mdic/md.html>.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Greenl,G.B. (1991). (2018,March 18). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, Retrieved March 18, 2018 from [http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal\\_v15\\_no1.pdf](http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal_v15_no1.pdf).
- Mcclelland, D. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.

# บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น ในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

The Roles of Local Executives as perceived by the people in the development  
of the local area in Pran Buri District, Prachuap khiri khan Province

ณัฐกรณ ฉิมพาลี

Natthakorn Chimpalee

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Master of Political Science, Stamford International University

E-mail: snoopy\_nat11@hotmail.com

Received: February 12, 2019

Revised: August 9, 2019

Accepted: September 11, 2019

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่อายุ 18 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่อาศัยในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 396 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนา เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการเมือง – การบริหาร ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน (2) ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการข้อมูล ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสาร (3) ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการข้อมูล และ ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

**คำสำคัญ :** บทบาท, ผู้บริหารท้องถิ่น, การพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น



### Abstract

This research aimed to study (1) the roles of local administrators as perceived by people in the development of local areas in Pranburi district. (2) The factors affecting the role of local administrators as perceived by the people in the development of local area in Pranburi district. (3) Factors affecting the role of local administrators with causal relationships – effect on the role of local administrators as perceived by people in the development of local areas in Pranburi district Prachuap Khiri Khan Province The sample group used in the research were 396 of people with the right to vote at the age of 18 years old, with domicile in Pranburi district. Prachuap Khiri Khan Province. Descriptive Statistics were percentage, mean, S.D. Inferential Statistics was multiple regression analysis.

The results of the research could be conclude that; (1) The role of local administrators as perceived by people in the development of local areas in Pranburi district Prachuap Khiri Khan Province In overall, the role of administrators in development is at a moderate level. When considering each aspect, it was found that in overall, the role of administrators in development is at a moderate level. Sorted in the following order: ecotourism and health tourism With the highest mean Infrastructure Health and environment in politics – administration in education, religion and culture and economic, social and community (2) Factors affecting the role of local administrators as perceived by people in the development of local area in Pranburi district Prachuap Khiri Khan Province found that the overall practice was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that There is a moderate level of practice. Arranged in the following order: leadership, emotional intelligence Information Management creativity And communication. (3) Factors affecting the role of local administrators There is a causal relationship with the role of local administrators as perceived by people in the development of local areas in Pranburi district. Prachuap Khiri Khan Province When considering each aspect, it was found that Factors affecting the role of local administrators, leadership, communication, creativity Data management and emotional intelligence There is a causal relationship with the role of local administrators as perceived by people in the development of local areas in Pranburi district. Prachuap Khiri Khan Province With statistical significance at the level of 0.000.

**Keywords:** Roles, Local administrators, Local area development

## ความสำคัญและปัญหา

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และมาตรา 17 บัญญัติให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งนอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองแล้วยังมีอำนาจหน้าที่ในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดอีกด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560, น.11)

เนื่องจากการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและการดำเนินตามแผน ความเป็นอิสระนั้นไม่ได้หมายถึงความเป็นอิสระในฐานะเป็น “รัฐอิสระ” แต่เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะบางส่วนให้และยังต้องอยู่ในการกำกับดูแลหรือตรวจสอบโดยรัฐบาลและประชาคมอีกด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนักว่า แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรม และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัดในระดับจังหวัด ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาอำเภอนั้น ทั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาคมจะมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยในการจัดทำแผนการพัฒนาท้องถิ่นและแผนพัฒนาสี่ปี ผู้นำและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องตระหนักถึงขั้นตอน และกำหนดเวลาของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาของทั้งระดับจังหวัดและระดับอำเภอด้วย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560, น.11)

จากความสำคัญของการกระจายอำนาจทางการบริหารการปกครองที่รัฐบาลกลางดำเนินการเป็นผลทำให้ภารกิจการบริหารราชการแผ่นดินหรือภารกิจการผลิตและส่งเสริมสินค้าและบริการสาธารณะตกมาอยู่กับบทบาทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และนับวันก็ยิ่งจะได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่สามารถปฏิเสธภารกิจที่สำคัญนี้ได้ เพราะตัวผู้บริหารเองก็ได้อาสาเข้ามาเป็นแกนนำในการจัดสรรทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับพลเมืองในพื้นที่นั้น ๆ (พิชญ์นิษฐา พรหมศิลป์, 2559, น.150)

ในส่วนของอำเภอปรางมุนี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นั้นประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง ได้แก่ (1) เทศบาลตำบลปรางมุนี ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลปรางมุนี บางส่วนของตำบลเขาน้อย และบางส่วนของตำบลหนองตาแต่ม (2) เทศบาลตำบลปากน้ำปราง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลปากน้ำปราง (3) เทศบาลตำบลเขาน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขาน้อย (นอกเขตเทศบาลตำบลปรางมุนี) (4) องค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปรางมุนี (นอกเขตเทศบาลตำบลปรางมุนี) (5) องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากน้ำปราง (นอกเขตเทศบาลตำบลปากน้ำปราง) (6) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาแต่ม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองตาแต่ม (นอกเขตเทศบาลตำบลปรางมุนี) (7) องค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังก้งทั้งตำบล และ (8) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขาจ้าวทั้งตำบล (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, ออนไลน์)

จะเห็นได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุดในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่นจึงมีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ามามีบทบาททั้งทางตรงหรือทางอ้อม เป็นองค์กรที่เกิดขึ้น ตามนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นระดับพื้นฐาน ได้มีอำนาจในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เป็นการกระจายอำนาจการปกครอง

จากส่วนกลางไปให้ ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายเพื่อให้ประชาชน ได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องตระหนักและทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่น เป็นภาระอันหนักที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปฏิบัติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสำเร็จจุล่งตามความมุ่งหวังเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่นของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ซึ่งถ้าสามารถทราบได้ว่าบทบาทและการมีส่วนร่วมในการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่นของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับใดก็จะเป็นประโยชน์ในการวางแผน การพัฒนา ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจท้องถิ่นที่สำคัญยิ่ง (ฐานันดร ปูนิล, 2556, น.66 – 67)

ปัญหาด้านการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่พบว่า มีปัญหาหาหาการทำหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง เนื่องจาก ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ตลอดจนการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างพนักงานและประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร (พระมหามานะ พุทธิวิริย, 2555, น.3)

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการปรับปรุงศักยภาพเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารเพื่อให้การพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งทางด้านการวางแผนในการดำเนินงานของท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชน รวมถึงด้านการควบคุมการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารท้องถิ่นบรรลุผลมีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของท้องถิ่น และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

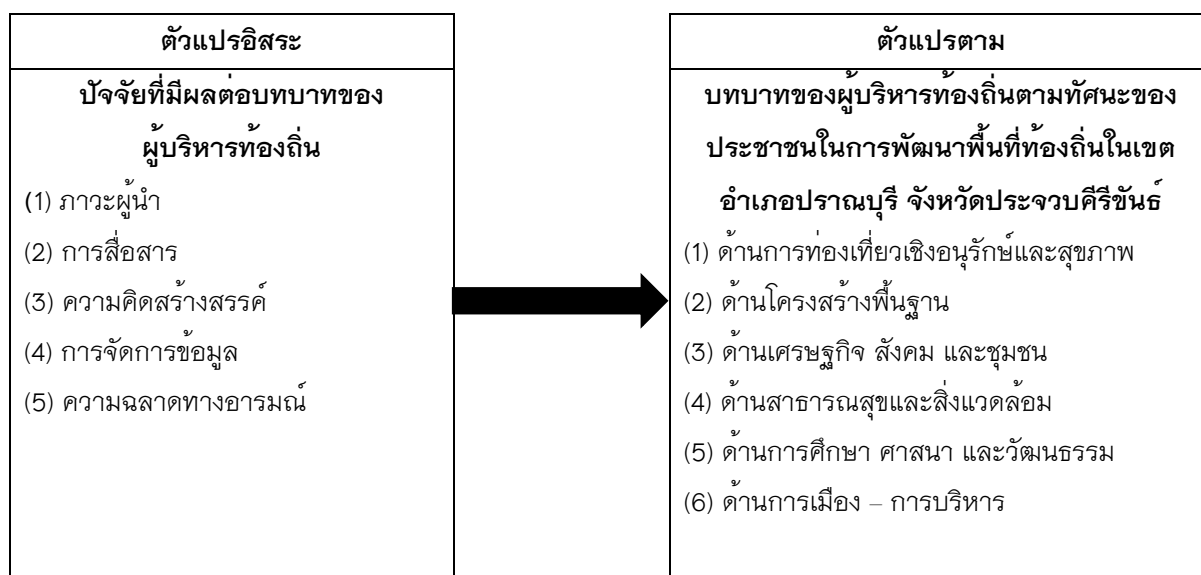
### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการข้อมูล
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
8. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาท้องถิ่น



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ในการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำ มาจากทฤษฎีของเรดดิน และ โคตซ์ (Reddin & Kotze, 1974, p.7-21) (2) การสื่อสาร มาจากทฤษฎีของ บีบ มอทเทต และโรช (Beebe, Mottet and Roach, 2004, p.12) (3) ความคิดสร้างสรรค์ มาจากทฤษฎีของ กิลฟอร์ด (Guilford, 1969, p.145 – 151) (4) การจัดการข้อมูลมาจากทฤษฎีของ เกิร์ส (Gerst, 2001) และ (5) ความฉลาดทางอารมณ์ มาจากทฤษฎีของโกลแมน (Goleman, 1998, p.317)

ตัวแปรตาม คือ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย (1) ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ (2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (3) ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน (4) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (5) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (6) ด้านการเมือง – การบริหาร มาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 (2550)

## ขอบเขตการวิจัย

### ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่อายุ 18 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่อาศัยในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 6 ตำบล จำนวน 41,699 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 : 725) ได้กลุ่มตัวอย่าง 396 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่อายุ 18 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่อาศัยในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 6 ตำบล

## วิธีดำเนินการวิจัย

**เครื่องมือที่ใช้วิจัย** เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำ (2) การสื่อสาร (3) ความคิดสร้างสรรค์ (4) การจัดการข้อมูล และ (5) ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ

มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

|            |         |                           |
|------------|---------|---------------------------|
| ค่าคะแนน 5 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมากที่สุด  |
| ค่าคะแนน 4 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติมาก        |
| ค่าคะแนน 3 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติปานกลาง    |
| ค่าคะแนน 2 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติน้อย       |
| ค่าคะแนน 1 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด |

เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น โดยวิธีดี อู๋อัน (2548 : 81) ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยคำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

|             |         |                      |
|-------------|---------|----------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | การปฏิบัติมากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | การปฏิบัติมาก        |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | การปฏิบัติปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | การปฏิบัติน้อย       |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | การปฏิบัติน้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย (1) ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ (2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (3) ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน (4) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (5) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (6) ด้านการเมือง – การบริหาร มีจำนวน 30 ข้อ ซึ่งลักษณะแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามระดับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

|            |         |                                            |
|------------|---------|--------------------------------------------|
| ค่าคะแนน 5 | หมายถึง | ระดับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนามากที่สุด  |
| ค่าคะแนน 4 | หมายถึง | ระดับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนามาก        |
| ค่าคะแนน 3 | หมายถึง | ระดับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาปานกลาง    |
| ค่าคะแนน 2 | หมายถึง | ระดับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาน้อย       |
| ค่าคะแนน 1 | หมายถึง | ระดับบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาน้อยที่สุด |

เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร โดยวิจิต อุ๋น (2548, น.81) ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยคำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

|             |         |                                       |
|-------------|---------|---------------------------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนามากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนามาก        |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาน้อย       |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ** ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร (ลวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, น. 249)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยวิธีคิดคะแนน คือ

+ 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถาม (ประเด็นการสัมภาษณ์) นั้น “ใช้ได้” คือ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ “ปรับปรุง” ว่าข้อคำถามนั้นเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถามนั้น “ใช้ไม่ได้” คือไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ จากการคำนวณหาค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่อายุ 18 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่อาศัยในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 ดังนี้

สูตรการคำนวณค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

$\alpha$  = ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$n$  = จำนวนข้อทั้งหมดในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$  = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามแต่ละข้อ

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงเลขรหัส (Code)

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

#### สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นและบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ส่วนข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

### ผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พบว่า บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = 0.62) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 0.71) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 0.74) ด้านการเมือง – การบริหาร ( $\bar{X} = 3.09$ , S.D. = 0.66) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 0.70) และด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 0.67)

#### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 0.58) ความฉลาดทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = 0.60) การจัดการข้อมูล ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = 0.66) ความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 0.61) และการสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = 0.63)

#### การทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

| ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของ<br>ผู้บริหารท้องถิ่น | บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่<br>ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |       |              |           |       |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------|-----------|-------|
|                                               | B                                                                                                                   | S.E.  | สปส.<br>Beta | t         | Sig.  |
| (ค่าคงที่)                                    | 0.869                                                                                                               | 0.159 | –            | 5.462***  | 0.000 |
| 1. ภาวะผู้นำ                                  | 0.211                                                                                                               | 0.049 | 0.211        | 4.280***  | 0.000 |
| 2. การสื่อสาร                                 | 0.501                                                                                                               | 0.033 | 0.548        | 13.017*** | 0.000 |
| 3. ความคิดสร้างสรรค์                          | 0.471                                                                                                               | 0.041 | 0.500        | 11.450*** | 0.000 |
| 4. การจัดการข้อมูล                            | 0.434                                                                                                               | 0.038 | 0.439        | 11.427*** | 0.000 |
| 5. ความฉลาดทางอารมณ์                          | 0.490                                                                                                               | 0.041 | 0.511        | 11.814*** | 0.000 |

หมายเหตุ \*  $P \leq 0.05$   $R^2 = 0.339$  \*\*  $P \leq 0.01$   $R^2$ ปรับ = 0.337

\*\*\*  $P \leq 0.001$   $F = 201.981$  ระดับนัยสำคัญ = 0.000

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 33.70 – 33.90 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ การสื่อสาร ( $\beta_{\text{การสื่อสาร}} = 0.548$ , Sig. = 0.000) ความฉลาดทางอารมณ์ ( $\beta_{\text{ความฉลาดทางอารมณ์}} = 0.511$ , Sig. = 0.000) ความคิดสร้างสรรค์ ( $\beta_{\text{ความคิดสร้างสรรค์}} = 0.500$ , Sig. = 0.000) การจัดการข้อมูล ( $\beta_{\text{การจัดการข้อมูล}} = 0.439$ , Sig. = 0.000) และภาวะผู้นำ ( $\beta_{\text{ภาวะผู้นำ}} = 0.211$ , Sig. = 0.000) กล่าวคือ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการข้อมูล และภาวะผู้นำ

จากตาราง 1 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 \\ &= 0.869 + 0.211 (\text{ภาวะผู้นำ}) + 0.501 (\text{การสื่อสาร}) + 0.471 (\text{ความคิดสร้างสรรค์}) + 0.434 (\text{การจัดการข้อมูล}) + 0.490 (\text{ความฉลาดทางอารมณ์})\end{aligned}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

**บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

จากผลการวิจัยบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถแยกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับได้ดังนี้

1. ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีการส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพในพื้นที่ มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความต่อเนื่อง มีมาตรการดูแลความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว รวมถึงส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวความคิดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 (2550) มีแนวคิดการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และหลักการ ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ ได้แก่ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว มาตรการดูแลความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว และ การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา โกคานิตย์ และ กีฬา หนูยศ (2560 ,น.71) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายกองคการบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นาเสียว ในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง (2560 ,น.231) วิจัยเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ มีการบริหารยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก แสดงว่า มีการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีการส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพในพื้นที่ มีการส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์และรักษาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน และมีการให้ความรู้และฝึกอบรมด้านการให้บริการนักท่องเที่ยวให้แก่ประชาชน

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีการส่งเสริมการสร้างถนนให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ มีการแก้ไขปัญหากรณีเกิดน้ำท่วมฉับพลันในช่วงฤดูฝนได้เป็นอย่างดี มีการแจ้งเขตที่สาธารณะของท้องถิ่นที่แน่นอนให้ทราบ มีการติดตั้งไฟรัยทางสาธารณะอย่างทั่วถึง รวมถึงมีการปรับปรุงเครื่องขยายเสียงประจำหมู่บ้านให้ดีขึ้น เพื่อแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้ทราบ สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 (2550) มีแนวคิดการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และหลักการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนนในหมู่บ้าน เส้นทางสัญจรในเขต อบต. แนวเขตที่สาธารณะของหมู่บ้านที่แน่นอน ไฟรัยทางสาธารณะยังมีไม่ทั่วถึง และการปรับปรุงเครื่องขยายเสียงประจำหมู่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา โกคานิตย์ และ กีฬา หนูยศ (2560 ,น.71) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายกองคการบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นาเสียว ในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง (2560 ,น.231) วิจัยเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการเมือง-การบริหาร ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการบริหารยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก แสดงว่า การสร้างถนนภายในหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง มีการขยายเขตไฟฟ้าและไฟแสงสว่างสาธารณะอย่างทั่วถึง มีการจัดหาน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคเพียงพอแก่การให้บริการ

ประชาชน มีการปรับปรุงเครื่องขยายเสียงประจำหมู่บ้านให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง และมีการปรับปรุงท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง

3. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จัดบุคลากรลงพื้นที่แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย มีการบริการจัดการปัญหาขยะสิ่งปฏิกูล และพัฒนาการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย รวมถึงมีการจัดการเรื่องปัญหาการใช้สารเคมีในการประมงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 (2550) มีแนวคิดการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และหลักการ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ประชาชนทั่วไปออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ บริโภคอาหารที่ถูกต้อง และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดี ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย การใช้สารเคมีในการเกษตร ปศุสัตว์ ประมง ทำให้ดินและน้ำเสื่อมคุณภาพ ขยะสิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลภาวะเป็นพิษ และการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา โภคานิตย์ และ กีฬา หนูยศ (2560, น. 71) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายกองคการ บริหารส่วนตำบลนาเลี้ยว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของ นายกองคการ บริหารส่วนตำบล นาเลี้ยว ในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง (2560, น. 231) วิจัยเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์ การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการบริหารยุทธศาสตร์อยู่ในระดับ มาก แสดงว่า มีการป้องกันและระงับโรคให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับยาเสพติด มีการป้องกันและระงับโรค การควบคุมโรคภายในพื้นที่อย่างทั่วถึง มีการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการดูแลสุขภาพที่ดีของประชาชน มีการส่งเสริมให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของการคัดแยกขยะ และมีการจัดการระบบบำบัดน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการเมือง – การบริหาร พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ประชาชนอยู่ในกฎระเบียบวินัยที่ต้งามทางสังคม ให้ความรู้ เกี่ยวกับการใช้กฎหมายในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทางการเมือง มีการบริหารจัดการ ด้านการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบการจัดเก็บภาษีรายได้ของท้องถิ่นอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับ แนวความคิดของ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 (2550) มีแนวคิด การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และหลักการ ด้านการเมือง – การบริหาร ได้แก่ ระเบียบวินัย และไม่เคารพกฎหมาย ความร่วมมือจากประชาชนในทางการเมือง การจัดเก็บรายได้ การบริการประชาชน กิจกรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบล และการใช้กฎหมายในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง (2560, น.231) วิจัยเรื่อง การ บริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ บริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการเมือง-การบริหาร มีการบริหาร ยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก แสดงว่า มีการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ระบบการจัดเก็บ ภาษีรายได้ของ อบต.มีความสะดวก รวดเร็ว สำหรับบริการประชาชน มีการตรวจสอบเครื่องมือการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีระบบ ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์และทันต่อสถานการณ์

5. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีการส่งเสริมการจัดโครงการปลูกจิตสำนึกเยาวชนให้มีความนิยมความดีงาม ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียน และมีการไตร่ตรองเรื่องการเลือกรับวัฒนธรรม ต่างชาติในส่วนที่เป็นประโยชน์มาใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ร่วมกับประชาชนใน ชุมชนอย่างต่อเนื่อง และใช้หลักธรรมคำสั่งสอนในทางศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ แนวความคิดของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 (2550) มีแนวคิด การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และหลักการ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่ การใช้หลักธรรมคำสั่ง สอนในทางศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ ของเยาวชน และประชาชน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ เกตุสุตา โกคานิตย์ และ กีฟ้า หนูยศ (2560 ,น.71) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็น ของประชาชนที่มีต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นาเสียว ในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง (2560 ,น.231) วิจัยเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม มีการบริหารยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก แสดงว่า มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่เด็กและเยาวชน มีการเสริมสร้างความรู้ในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นให้แก่เด็กและเยาวชน มีการส่งเสริม กิจกรรมการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นให้แก่เด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมให้ประชาชนใช้หลักคำสอนทางศาสนาเป็น แนวทางในการดำเนินชีวิต และมีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน พบว่า มีบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้ เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีการจัดบุคลากรลงพื้นที่ให้ความรู้ด้านการรวมกลุ่มทางการเกษตร จัดอบรมการแก้ปัญหา ปัญหาดินและน้ำเสื่อมคุณภาพ ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีในการผลิตพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ ชี้แจงผลเสียของ การใช้สารเคมีทำให้มีสารตกค้างในผลผลิตเป็นปัญหาด้านการเกษตร รวมถึงจัดอบรมให้มีการทำบัญชีครัวเรือน ในระยะยาว สอดคล้องกับแนวความคิดของ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550 (2550) มีแนวความคิดการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และหลักการด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ได้แก่ ความรู้ของ เกษตรกร เงินทุนของเกษตรกร การรวมกลุ่มของเกษตรกร ต้นทุนการผลิต ราคา ผลผลิต เทคโนโลยีในการผลิต พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ที่มีคุณภาพ การรวมกลุ่มในการผลิต ความรู้ด้านบัญชี และความรู้ในการบริหารจัดการ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ เกตุสุตา โกคานิตย์ และ กีฟ้า หนูยศ (2560 ,น.71) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของ ประชาชนที่มีต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล นาเสียว ในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ เชิดฉิ่ง (2560 , น.231) วิจัยเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน มีการบริหารยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก แสดงว่า มีการส่งเสริมการเกษตรตามแนวพระราชดำริ มีการส่งเสริมให้ ประชาชนรวมกลุ่มประกอบอาชีพผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างรายได้ มีการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับโทษ

ของการใช้สารเคมีในการเกษตร มีการส่งเสริมและจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อให้ประชาชนประกอบอาชีพสร้างรายได้ และมีการส่งเสริมและสนับสนุนการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร

### ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถแยกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจการงานเป็นทีม เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ร่วมงานและผู้นำ มีการมุ่งที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ รู้จักใช้ศิลปะในการครองใจคนให้คนเชื่อฟังแล้วปฏิบัติตามโดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุด เป็นผู้กำหนดเป้าหมายแล้วสั่งการภายหลังจากที่ได้ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความคล่องตัวบางอย่างในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ เรดดีน และ โคตซ์ (Reddin & Kotze, 1974 ,p.7-21) กล่าวถึง แบบพื้นฐานที่ก่อให้เกิดผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาก 4 แบบ คือ (1) ผู้นำแบบทีม (Executives) ลักษณะของผู้นำแบบนี้จะส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ให้ใช้ความพยายามสูงสุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่วางไว้ ทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจการงานเป็นทีม เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ร่วมงานและผู้นำ (2) ผู้นำแบบพัฒนา (Developer) ลักษณะผู้นำแบบนี้จะมองเห็นความสำคัญของศักยภาพบุคคล โดยมุ่งที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาหน่วยงานบรรยากาศการทำงานได้อย่างเหมาะสม (3) ผู้นำแบบควบคุมกฎเกณฑ์ (Bureaucrat) ลักษณะผู้นำแบบนี้สนใจทั้งคนและงาน แต่ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ โดยทุกคนมีความพึงพอใจซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จ และ (4) ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ (Benevolent Autocratic) ลักษณะของผู้นำแบบนี้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน รู้จักใช้ศิลปะในการครองใจคนให้คนเชื่อฟังและปฏิบัติตามโดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุด งานมีผลผลิตสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวานันดร ปูนิล (2556 ,น.69) วิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาท/การแสดงออกของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท/การแสดงออกของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความเห็นว่าผู้นำ อบต./เทศบาลได้มีการนำแนวคิด/ความรู้/ข้อมูลเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงมาเผยแพร่ในชุมชน

2. ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง มีการปรับตัวให้ยืดหยุ่นในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เปิดใจกว้างกับความคิดแนวทางและข้อมูลใหม่ ๆ ที่มาจากประชาชนภาคในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โกลแมน (Goleman,1998 ,p. 317) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) (2) การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม (Handling Feeling Appropriately) (3) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง (Motivating Relationship) (4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) (5) ทักษะทางสังคม (Social Skill) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557 : 117) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือ

ตอนล่าง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้และควบคุมในอารมณ์ของตนเองได้ รวมไปถึงเห็นใจและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างสมเหตุสมผล และยังสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม

3. การจัดการข้อมูล พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่น มีความสามารถในการจัดระเบียบข้อมูล การแก้ไขข้อมูล และการจัดหาข้อมูลมาเพิ่มเติมในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นแล้วนำมาแจ้งต่อประชาชนในท้องถิ่นให้รับทราบ รวมถึงมีการจัดการข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น จัดทำเว็บไซต์เกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น ตลอดจนมีการจัดการข้อมูลเชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นได้อย่างสะดวก สอดคล้องกับแนวคิด เกิร์ส (Gerst, 2001) กล่าวว่า ในการจัดการข้อมูลมีแนวคิดที่ต้องทำความเข้าใจระบบดำเนินงาน 2 ระบบประกอบด้วย (1) รูปแบบ SIPOC (Supplier Input Process Outcomes Customers) ระบบดำเนินงานโดยทั่วไปประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และ ผลผลิต หรือผลลัพธ์ แต่ในการจัดการคุณภาพ ระบบดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการและให้ความสำคัญกับผู้ส่งมอบ ดังนั้นนักวิชาการจึงได้พัฒนารูปแบบที่เรียกว่า SIPOC มาใช้ทำความเข้าใจระบบการดำเนินงานทั่วไป และ (2) กระบวนการของวงจร IPOS ประกอบด้วย 1) รับข้อมูล (Input) การรับข้อมูลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล 2) ประมวลผล (Process) เป็นการแปลงข้อมูลเพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ คือ การจัดหมวดหมู่ การเรียงลำดับ การคำนวณ การสรุปข้อมูลการสำเนาข้อมูล การสืบค้นข้อมูล และการปรับปรุงข้อมูล 3) แสดงผล (Output) เป็นผลการแสดงผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นสารสนเทศสามารถได้หลายรูปแบบ ดังนี้ รายงานการบันทึกข้อมูล การสื่อสารข้อมูล 4) จัดเก็บข้อมูล (Storage) การเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ที่ศูนย์กลาง แบ่งกลุ่มจัดลำดับ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เก็บรักษาข้อมูลโดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและเชื่อถือได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557, น.117) วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ปัจจัยด้านการจัดการข้อมูล อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การจัดการข้อมูลเป็นกระบวนการในการจัดทำข้อมูลเพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล

4. ความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีความสามารถในการชี้ให้เห็นถึงปัญหาและมีการคิดพิจารณาแจกแจงถึงสาเหตุของปัญหาของท้องถิ่นแล้วนำไปพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้ความคิดคัดเลือกเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ เป็นขั้นพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น ตลอดจนยอมรับฟังประชาชนและระดมความคิดจากภาคประชาชนในท้องถิ่นเพื่อเสนอความคิดในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิด กิลฟอร์ด (Guilford, 1969, p. 145 – 151) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการ คือ (1) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและมีปริมาณที่มากในเวลาจำกัด (2) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายวิธี (3) ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดที่แปลกใหม่และแตกต่างไปจากความคิดธรรมดา เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น และ (4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้มีความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความคิดละเอียดลออเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการสร้าง

ผลงานที่มีความแปลกใหม่ให้สำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557 ,น.117) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ๆซึ่งแตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้น ๆ ด้วย แล้วนำมาเชื่อมโยงกับองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์มี 4 ลักษณะคือ ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความคิดละเอียดลออ

5. การสื่อสาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารท้องถิ่น มีการวินิจฉัยสั่งการในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีการสื่อสารที่ดีช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ บีบ มอทเทต และโรช (Beebe, Mottet and Roach, 2004 ,p. 12) ได้นำเสนอแบบจำลองการสื่อสารซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้ (1) ผู้ส่ง เป็นจุดเริ่มต้นของข่าวสาร โดยปกติมักเป็นบุคคลหรือเครื่องมือต่าง ๆ (2) ผู้รับ คือ บุคคลที่จะถอดรหัสหรือแปลความเพื่อทำความเข้าใจกับข่าวสารที่ได้รับ (3) ข่าวสาร หมายถึง ข้อเขียน คำพูดหรือการแสดงที่ไม่ใช่การพูด ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารที่มีความหมายตรงตามที่คุณส่งกำหนด (4) ช่องทาง หมายถึง วิธีการที่ข่าวสารข้อมูลถูกส่งออกไปสู่ผู้รับสาร และ (5) สิ่งรบกวน หมายถึง สิ่งที่สอดแทรกเข้ามาระหว่างการสื่อสาร ซึ่งทำให้การสื่อสารเกิดอุปสรรค ลดความถูกต้องเกิดความคลาดเคลื่อนของข่าวสาร เช่น เสียงดังของรถ หรือการคิดเรื่องอื่นขณะฟังผู้อื่นพูด เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557 ,น.117) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง ปัจจัยการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการในการติดต่อข่าวสารต่าง ๆ ผ่านพิธีการต่าง ๆ จากบุคคลหรือกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจจะใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมทั้งการพูดและการเขียน เพื่อที่จะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปสู่บุคคลอื่นให้เกิดความเข้าใจและยอมรับ

**ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการเมือง – การบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและแก้ไขการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง และ ทศนา แสงศักดิ์ (2553 ,น.19) วิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและ

ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนทางภาคเหนือตอนบนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การสื่อสาร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และด้านการเมือง – การบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงให้เห็นว่า การสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและแก้ไขการพัฒนามาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557 : 117) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยการสื่อสาร กับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และด้านการเมือง – การบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงให้เห็นว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและแก้ไขการพัฒนามาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557, น. 117) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ กับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การจัดการข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการข้อมูล มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และด้านการเมือง – การบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงให้เห็นว่า การจัดการข้อมูล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและแก้ไขการพัฒนามาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557, น. 117) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยการจัดการข้อมูล กับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



5) ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และด้านการเมือง – การบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและแก้ไขการพัฒนามาตรฐานของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นนทิพร สำน้อย (2557, น.117) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ กับระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นนำทักษะ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยให้ประชาชนในพื้นที่เป็นผู้ประเมิน
3. ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดตั้งเวทีประชาคมเพื่อพบปะประชาชนในท้องถิ่น และชี้แจงการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ประชาชนทราบเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างเต็มที่

##### ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพในพื้นที่ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความต่อเนื่อง มีมาตรการดูแลความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว รวมถึงส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ท้องถิ่น
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรมีการสร้างถนนให้มีเพียงพอ มีการแก้ไขปัญหากรณีเกิดน้ำท่วมฉับพลันในช่วงฤดูฝน มีการแจ้งเขตที่สาธารณะของท้องถิ่นที่แน่นอนให้ทราบ มีการติดตั้งไฟรัยทางสาธารณะอย่างทั่วถึง รวมถึงมีการปรับปรุงเครื่องขยายเสียงประจำหมู่บ้านให้ดีขึ้น เพื่อแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้ทราบ
3. ด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน ควรมีการจัดบุคลากรลงพื้นที่ให้ความรู้ด้านการรวมกลุ่มทางการเกษตร จัดอบรมการแก้ปัญหาดินและน้ำเสื่อมคุณภาพ ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีในการผลิตพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ ชี้แจงผลเสียของการใช้สารเคมีทำให้เกิดสารตกค้างในผลผลิตเป็นปัญหาด้านการเกษตร รวมถึงจัดอบรมให้มีการทำบัญชีครัวเรือนในระยะยาว

4. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จัดบุคลากรลงพื้นที่แจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย มีการบริการจัดการปัญหาขยะสิ่งปฏิกูล และพัฒนาการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย รวมถึงมีการจัดการเรื่องปัญหาการใช้สารเคมีในการประมงให้มีประสิทธิภาพ

5. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ควรมีการจัดโครงการปลูกจิตสำนึกเยาวชนให้มีความนิยมความดีงามทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียน และมีการไตร่ตรองเรื่องการเลือกรับวัฒนธรรมต่างชาติในส่วนที่เป็นประโยชน์มาใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาร่วมกับประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง และใช้หลักธรรมคำสั่งสอนในทางศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

6. ด้านการเมือง – การบริหาร ควรมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ประชาชนอยู่ในกฎระเบียบวินัยที่ดีงามทางสังคม ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้กฎหมายในชีวิตประจำวัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทางการเมือง มีการบริหารจัดการด้านการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบการจัดเก็บภาษีรายได้ของท้องถิ่นอย่างยุติธรรม

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนะของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่น ในพื้นที่ที่มีทรัพยากรใกล้เคียงกันกับอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่น อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรืออำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เป็นต้น แล้วนำข้อมูลต่าง ๆ มาสังเคราะห์ เพื่อหาทางปรับปรุงและแก้ไขการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นให้ดีขึ้น

2. ควรศึกษาถึงสภาพปัญหาการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์ประชาชนในท้องถิ่นในเรื่องการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แล้วนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อทำการศึกษารายละเอียดในเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ

3. ควรวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในเรื่องการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นให้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

### เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). *ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569*.

กรุงเทพฯ: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.

เกตุสุดา โภคานิษฐ์ และ กีฬา หนูยศ. (2560). บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายกองคการบริหารส่วนตำบลนาเลี้ยว อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5(ฉบับพิเศษ). 66 – 76.

ฐานันดร ปูนิล. (2556). บทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง. *บทความวิจัย เสนอในการประชุมหาตใหญ่วิชาการ*, 4(240). 63 – 73

นนทิพร สาน้อย. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พระมหามานะ พุทธิวิริโย. (2555). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 124 ตอนที่ 55 ก.

- พิชญ์นิษฐา พรณศิริ. (2553). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์* มจร 3(2), 146 – 161.
- ไพโรจน์ เติตฉิ่ง. (2560). *การบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนามาตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2561). *อำเภอบางละมุง*. สืบค้นเมื่อจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอบางละมุง>.
- วิจิต คุ้ม. (2548). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: พรินท์แอนด์ (ประเทศไทย).
- สมชาย เทพแสง และ ทศนา แสงศักดิ์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Beebe, S.A., Mottet, T.P. and Roach, K. D. (2004). *Training & Development: Communicating for Success*, (2<sup>nd</sup> ed). Texas: Pearson.
- Gerst, I. (2001). *The Pennsylvania State University Office of Planning and Institutional Assessment*. Continuous Quality Improvement Workshop, January 1, 2006.
- Goleman,D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantan.
- Guilford, J.P. (1969). *The nature of human intelligence*. New York: Mcgraw Hill
- Reddin. William J. and Kotze, Stuart. (1974). *Effective situational diagnosis : A programmed learning text based on the 3 – D Theory*. New Brunswick: W. J. Reddin
- Yamane Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.

การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
กลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ด้วยกระบวนการพัฒนาโจทย์  
และการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยแบบบูรณาการ

Developing the Potentials of Community-based Researchers from  
Groups of Rajabhat Universities Located in the Central Region- Rattanakosin  
Group with the Process of Developing Research  
Problems and Integrated Project Proposals

วรณารต ดวงอุดม<sup>1</sup>กนกรัตน์ ยศไกร<sup>2</sup>

WoranartDuang-udom<sup>1</sup> KanokratYossakrai<sup>2</sup>

<sup>1</sup>หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

<sup>2</sup>คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>1</sup> Doctor of Philosophy Program in Interdisciplinary Studies for Development Chandrakasem Rajabhat University

<sup>2</sup>Communication Arts Faculty, BangkokThonburi University

E-mail: woranartd@hotmail.com

บทคัดย่อ

Received: November 16, 2020

Revised: February 24, 2021

Accepted: February 25, 2021

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ 2) พัฒนาศักยภาพนักวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยกระบวนการพัฒนาโจทย์วิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และ 3) พัฒนาข้อเสนอชุดโครงการวิจัยที่ตอบสนองการปรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรายกลุ่ม และตอบสนองนโยบายด้านการวิจัยของรัฐบาล การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ใช้การจัดเวทีประชาคม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เวทีเรียนรู้เชิงพื้นที่ และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถอดบทเรียนในทุกขั้นตอนของการวิจัย พื้นที่ศึกษาคือ ชุมชนริมคลองและริมแม่น้ำ ที่อยู่เขตพื้นที่ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ

ผลการวิจัยพบว่าในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏฯ มีนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการวิจัยพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและอาจารย์ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงนักวิจัยไม่มาก การบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยในกลุ่มเพื่อการพัฒนาโจทย์วิจัยมีน้อย ปัญหาและความต้องการร่วม คือ ทักษะการสำรวจ การวิเคราะห์ปัญหาชุมชน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลชุมชน หลักจำแนกประเภทและคุณสมบัติของนักวิจัยฯ และพี่เลี้ยง การส่งต่อและถอดบทเรียน ผลการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นพบว่า นักวิจัยในกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการ มีโอกาสพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นจำนวน 74 คน มีทักษะพัฒนาโจทย์วิจัยจากความต้องการในพื้นที่เพิ่มขึ้น พัฒนาพี่เลี้ยงผ่านการพิจารณาข้อเสนอโครงการ นักวิจัยสามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ จำนวน 3 แผนงาน 20 โครงการย่อย 1 โครงการเดียว

**คำสำคัญ:** ศักยภาพนักวิจัย, งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์

### Abstract

This study had the following objectives: 1) to investigate the information and analyze the potentials of community-based researchers who were from groups of Rajabhat universities located in the central region–Rattanakosin Group; 2) to develop the potentials of the researchers with the process of developing research problems to improve local communities; and 3) to develop research programs fulfilling strategic adjustment of each group of Rajabhat universities as well as government's research policy. This qualitative research made use of people forum, in-depth interview, focus group interview, area-based learning platforms and workshops to scrutinize lessons learned in every step of the study. The area under investigation consisted of communities located on both sides of canals or rivers within the vicinity of universities under study.

The results revealed that there were a small number of researchers who had experiences in conducting community-based research. This was also true with research mentors. There was little integration among universities in order to develop research problems. Problems and common needs were skills in conducting a survey, an analysis of community's problems, the development of community's database system, principles in classifying types and qualifications of researchers and mentors, transmission and lesson learned. It was also found that community-based researchers from universities participating in the project had an opportunity to improve their potentials. Seventy-four researchers had considerable skills in developing research problems from community's needs. Their mentors were developed through the consideration of project proposals. The researchers were able to write integrated project proposals to improve local communities with the number of three projects, twenty sub-projects and one single project. Research conducted had a system in collecting lesson learned and some had been supported in terms of budget in order to further their study.

**Keywords:** potentials of researchers, community-based research, groups of Rajabhat universities located in the central region– Rattanakosin Group

## ความสำคัญและปัญหา

นับตั้งแต่สถาบันราชภัฏทั่วประเทศได้ปรับเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันที่ 15 มิถุนายน 2547 เป็นต้นมา โดยมีการกิจเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามความในมาตรา 7 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปี พ.ศ.2547 จากนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ได้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุพันธกิจทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคน ท้องถิ่น และสังคมไทยโดยรวมมาอย่างต่อเนื่อง

ต่อมาเมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับช่วงปลายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559) เชื่อมต่อกับช่วงต้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560- 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศได้มีการปรับแผนยุทธศาสตร์ 10 ปี (พ.ศ. 2558-2567) เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาของประเทศและสังคมไทยที่ต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และอื่น ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญภายในประเทศและระดับโลกที่ซับซ้อนหลายด้าน รวมทั้งการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลกระทบในหลายมิติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555-2559) ทั้งนี้การปรับยุทธศาสตร์ดังกล่าว ยังสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ปรับทิศทาง เป้าหมาย พันธกิจ และปรับแผนยุทธศาสตร์ให้มีความชัดเจนทางยุทธศาสตร์ (Re-profiling) เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศตามความเป็นเลิศของแต่ละมหาวิทยาลัย เป็นการยกระดับคุณภาพมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ ยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เสริมสร้างให้ประชาชนในท้องถิ่น มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน และมีขีดความสามารถในการแข่งขัน (วัฒนาพร สุขพรต, 2559) ผลสืบเนื่องจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มีความชัดเจนทางยุทธศาสตร์ดังกล่าว ที่ประชุมร่วมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จึงได้ปรับวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งกำหนดพันธกิจ 5 ด้าน โดยมีพันธกิจ 2 ด้านที่เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น และการสร้างเครือข่าย คือพันธกิจที่ 2 ที่มุ่งให้งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสร้างความรู้และนวัตกรรมให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยเน้นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน และท้องถิ่นเฉพาะพื้นที่ (Area-Based) ให้เข้มแข็งและยั่งยืน ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพันธกิจที่ 4 ที่มุ่งสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับภาคประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น รวมทั้งผู้ประกอบการในการจัดการศึกษา การวิจัย และการให้บริการวิชาการที่มีความยั่งยืน (ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2559)

ดังนั้น เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ และพันธกิจดังกล่าวบรรลุผล สามารถร่วมแก้ไขปัญหาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีพลัง มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศจึงได้กำหนดนโยบายร่วมในการใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาชุมชน เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคง แต่เนื่องจากข้อมูลจากการประชุมร่วมของผู้บริหารและผู้อำนวยการสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีประสบการณ์ในการวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น และการบูรณาการเชิงพื้นที่น้อย จำเป็นต้องเร่งแก้ปัญหาโดยมีกระบวนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และหาความร่วมมือเป็นเครือข่ายพัฒนาโจทย์วิจัยเชิงพื้นที่ในแต่ละภูมิภาค จะเกิดประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน และสามารถใช้งานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้แบ่งพื้นที่เป็น 6 ภูมิภาค มีการพัฒนาโจทย์วิจัย ข้อเสนอโครงการและประเด็นจุดเน้นร่วมจากกลุ่มในแต่ละภูมินาณั้น

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารและนักวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง อันประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (ออกนอก

ระบบแต่ยังร่วมเป็นเครือข่ายวิจัย) จึงได้ร่วมกันดำเนินการโครงการวิจัยในลักษณะแผนงานวิจัยร่วมที่มีการบูรณาการเชิงพื้นที่ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานและหัวหน้าโครงการวิจัย ภายใต้ชุดโครงการวิจัยตามประเด็นที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง – รัตนโกสินทร์ คือการวิจัยด้านการพัฒนาครู อุตสาหกรรมบริการ และผู้สูงอายุ ต่อมาเมื่อเริ่มลงพื้นที่พัฒนาโจทย์ได้ปรับประเด็นเป็นเน้นผู้สูงอายุเป็นประเด็นร่วมของกลุ่มฯ เนื่องจากในทุกพื้นที่เป้าหมายล้วนมีความต้องการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

ทั้งนี้การดำเนินการวิจัยดังกล่าว มีภาคีที่สำคัญคือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ซึ่งร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จัดทำบันทึกความร่วมมือและร่วมทุนสนับสนุนโครงการวิจัยต่อเนื่องในระยะเวลา 3 ปี (2559-2561) ซึ่งเป็นความร่วมมือในการพัฒนาระบบการวิจัยสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น โดยหนึ่งในเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัยแบบบูรณาการ อีกทั้งเพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศและในกลุ่มฯ มีศักยภาพสามารถพัฒนาโจทย์วิจัยจากความต้องการในพื้นที่เพิ่มขึ้น สามารถเขียนข้อเสนอโครงการ และได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆเพิ่มขึ้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2558) ซึ่งผลงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบทบาทมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาของชุมชนในพื้นที่ และส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามพันธกิจ รวมทั้งภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัย และงานบริการวิชาการในระดับชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ศักยภาพนักวิจัยของ มหาวิทยาลัยราชภัฏของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคกลาง-รัตนโกสินทร์
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยกระบวนการพัฒนาโจทย์วิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอชุดโครงการวิจัยที่ตอบสนองการปรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ (Re-profiling) รายการกลุ่ม และตอบสนองนโยบายด้านการวิจัยของรัฐบาล

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัยชุมชนท้องถิ่น แนวคิดการพัฒนานักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น แนวคิดการพัฒนาโจทย์วิจัยโดยชุมชนมีส่วนร่วม ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัยชุมชนท้องถิ่น แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนมากกว่าการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎี เพื่อหาคำตอบที่นักวิจัยสนใจ หรือการวิจัยเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายให้ชุมชน แต่เป็นการวิจัยเพื่อแสวงหาคำตอบแบบระบบเปิด เพราะทำให้เข้าใจและเห็นแนวทางในการแก้ปัญหา การกำหนดโจทย์วิจัยสามารถชี้ให้เห็นแนวทางการพัฒนาที่ขึ้นอยู่กับศักยภาพของท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพัฒนาตัวเองต่อไปได้ การวิจัยจึงเป็นกระบวนการ “ติดอาวุธทางปัญญา” (Empowerment) แก่ชุมชนท้องถิ่น และส่งเสริมให้ชุมชนใช้ประโยชน์จากกระบวนการวิจัย โดยมีการจัดการประสานให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างนักวิจัยและนักพัฒนาทุกระดับ นำไปสู่การแก้ปัญหาพัฒนาตนเองและพึ่งตนเองได้ในชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติที่ยั่งยืน

(บุรินทร์ รุจจนพันธุ์, 2552) ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้แนวคิดดังกล่าว เนื่องจากโครงการวิจัยนี้มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย เพื่อพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัยที่ต้องการมุ่งแก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

แนวคิดการพัฒนานักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น ที่เห็นว่า ก่อนที่นักวิจัยชุมชน ท้องถิ่นจะลงพื้นที่เพื่อเป็นพี่เลี้ยงให้กับชุมชน ควรได้รับการพัฒนาจากผู้บริหารงานวิจัยและนักวิจัยที่มีประสบการณ์ โดยนำแนวคิดการโค้ช (Coaching) มาใช้ เพื่อให้ผู้รับโค้ช ซึ่งหมายถึง นักวิจัยที่ขาดประสบการณ์การทำงานในชุมชน ให้มีศักยภาพสูงขึ้น ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความตระหนักในตัวเองเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง (ศศิมา สุขสว่าง, 2559) นอกจากนี้ การสร้างกระบวนการให้คนในชุมชนได้ร่วมคิดทบทวนสถานการณ์ ตั้งคำถาม วางแผน หาข้อมูล ทดลองทำ วิเคราะห์ข้อมูล สรุปคำตอบและถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงงานในระยะต่อไป กระบวนการนี้จะช่วยสร้างนักวิจัยชาวบ้าน ซึ่งเป็นเจ้าของปัญหา เจ้าของพื้นที่ ให้ได้แสดงความต้องการในการค้นหาความรู้ร่วมกับคนอื่นเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนตนเอง หรือมีกลไก “พี่เลี้ยง” ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถเข้ามาทำหน้าที่นี้ และเป็นกลไกที่สำคัญ (เพ็ญประภา ภัทรานุกรม, 2560)

แนวคิดการพัฒนาโจทย์วิจัยโดยชุมชนมีส่วนร่วม แนวคิดดังกล่าวเห็นว่า การพัฒนาโจทย์วิจัยเพื่อท้องถิ่นซึ่งมีเป้าหมายอยู่ที่ชาวบ้านในชุมชน ท้องถิ่น และมีหลักการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ควรมีลักษณะดังนี้ 1) โจทย์วิจัยนั้นต้องมีความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จ 2) โจทย์วิจัยต้องสามารถยกระดับทักษะการแก้ปัญหาของชาวบ้าน ผ่านการศึกษาค้นคว้าข้อมูล 3) ทุกคนที่เข้าร่วมมีความเข้าใจต่อโจทย์วิจัย 4) โจทย์วิจัยต้องมาจากปัญหาความต้องการของชุมชน ทั้งนี้ควรดำเนินการตั้งแต่ช่วงการเตรียมตัวก่อนลงชุมชนเพื่อพัฒนาโจทย์วิจัย ช่วงการจัดเวทีชุมชนและช่วงหลังการจัดเวทีกับชุมชน (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ม.ป.ป.) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้มีการดำเนินการในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การเตรียมตัว การจัดเวทีชุมชน และหลังการจัดเวทีกับชุมชน

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่คณะผู้วิจัยกำหนดพื้นที่วิจัยเป็นพื้นที่ชุมชนริมคลอง และชุมชนริมแม่น้ำซึ่งมีลักษณะเป็นชุมชนที่มีประวัติของวิถีชุมชนริมน้ำ บางชุมชนมีทุนทางสังคมและมีที่ตั้งใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มเครือข่าย เป็นพื้นที่ชุมชนริมคลองในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ พื้นที่ชุมชนริมคลองลาดพร้าว ชุมชนริมคลองเปรมประชากร และชุมชนริมคลองบางกอกใหญ่ รวมทั้งพื้นที่ชุมชนริมแม่น้ำท่าจีน จังหวัดนครปฐมใน 2 ตำบล คือตำบลคลองโยงกับตำบลบางกระบือ โดยพื้นที่ดังกล่าวล้วนมีปัญหาของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นประเด็นจุดเน้นร่วมในการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการบูรณาการเชิงพื้นที่ โครงการจึงเจาะจงเลือกพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง – รัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยคัดกรองผ่านการลงสำรวจพื้นที่ มีการประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูล และวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2. ขอบเขตกลุ่มประชากรเป้าหมายคณะผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง – รัตนโกสินทร์ รวมทั้งสิ้น 74 คน ซึ่งนักวิจัยมีความหลากหลายหลายศาสตร์ มีทั้งนักวิจัยที่มีประสบการณ์ด้านชุมชนท้องถิ่น นักวิจัยที่เน้นวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และนักวิจัยใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ทำงานวิจัยกับชุมชนท้องถิ่น พี่เลี้ยงนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น ในส่วนการคัดเลือกนักวิจัย ใช้การประชาสัมพันธ์ในแต่ละมหาวิทยาลัย ให้นักวิจัยแจ้งความจำนงค์ จัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจ



วัตถุประสงค์ของงานวิจัย และร่วมเสนอโจทย์เบื้องต้นจากการลงพื้นที่ใกล้มหาวิทยาลัยของตน มหาวิทยาลัยคัดเลือกนักวิจัยโดยผ่านกระบวนการกลั่นกรองผ่านเวทีเรียนรู้ร่วมกันโดยมีผู้บริหาร และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิร่วมเสนอแนะหลายครั้ง ในทุกขั้นตอน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้วิจัย

คณะผู้วิจัยใช้เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบสำรวจจำนวนและประเภทนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น 3) แบบสำรวจสภาพการณ์และปัญหาในชุมชน และ 4) แบบประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยที่ออกแบบร่วมกันทั้งในระดับกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ และเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ เพื่อทำความเข้าใจโครงการ การออกแบบและสำรวจข้อมูลศักยภาพนักวิจัย จัดตั้งคณะนักวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยในกลุ่มฯ แต่ละแห่งร่วมออกแบบและสำรวจข้อมูลศักยภาพนักวิจัย ประกาศรับนักวิจัยเข้าร่วมโครงการ และคัดเลือกนักวิจัยเข้าร่วมโครงการ

2. จัดประชุมผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ เพื่อกำหนดประเด็นการวิจัยและพื้นที่ดำเนินการวิจัย และจัดการประชุมต่อเนื่อง เพื่อสรุปประเด็นและพื้นที่ดำเนินการวิจัย

3. คณะกรรมการดำเนินงานวิจัยร่วมลงพื้นที่เพื่อประสานงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้แทนชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง) โดยจัดเวทีประชาคมตามแนวทางการปรับยุทธศาสตร์แบบมีจุดเน้น (Re-profiling) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ มีการลงพื้นที่และจัดเวทีร่วมกันและแยกกันลงพื้นที่ โดยแต่ละมหาวิทยาลัยเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยตาม cluster ของยุทธศาสตร์ Re-profiling

4. จัดประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมนักวิจัยและพี่เลี้ยงนักวิจัยก่อนลงพื้นที่ จัดเวทีประชาคมเพื่อสำรวจชุมชนและค้นหาโจทย์วิจัยร่วมกันทั้ง 5 พื้นที่ จำนวนหลายครั้ง เพื่อหาโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริง และจัดเวทีประชาคมมีทั้งร่วมกันและแยกกันดำเนินการ หลังจากลงพื้นที่ที่มีการประชุมสรุปผลทุกครั้ง นักวิจัยวิเคราะห์และพัฒนาโจทย์วิจัยร่วมกัน จากนั้น สกว. ร่วมเสนอรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ตาม Cluster ของยุทธศาสตร์ Re-profiling เพื่อสนับสนุนนักวิจัย

5. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น” เป็นการจัดเวทีเรียนรู้ร่วมกันโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ หมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดประชุมเพื่อให้นักวิจัยนำเสนอชุดข้อเสนอโครงการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้งที่จาก สกว. และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก เพื่อเรียนรู้และพัฒนาจากข้อเสนอแนะ

6. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง และผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ เพื่อพิจารณาโครงการ วางแผนและบริหารร่วมกันจำนวน 4 ครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมในฐานะผู้ประสานงานกลุ่มฯ และหัวหน้าโครงการวิจัย ทำการรวบรวมส่งข้อเสนอโครงการวิจัยเสนอต่อ สกว.

7. จัดการประชุมเพื่อถอดบทเรียนการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาโจทย์และพัฒนาชุดข้อเสนอโครงการวิจัยร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประชุมนำเสนอโครงการ การสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์เอกสารและอื่น ๆ คณะทำงานสรุปประเด็นโจทย์วิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ สังเคราะห์เป็นกรอบความคิดการวิจัยของชุดโครงการวิจัย และจัดทำรายงานกระบวนการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้วยกระบวนการพัฒนาโจทย์วิจัยของแต่ละ

มหาวิทยาลัย รายงานผลการดำเนินงานแก่ สกว. และที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ อีกทั้งนำเสนอภาพรวมผลงานในเวทีราชภัฏวิจัยร่วมกับโครงการพัฒนาศักยภาพระบบบริหารงานวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยคณะผู้วิจัยจัดระเบียบข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้ ซึ่งประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ประเภท ปัญหาและศักยภาพของนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น (2) ข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นผลจากการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการวิจัยทั้งระดับภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ และ (3) ข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น การถอดบทเรียนการจัดทำข้อเสนอแบบบูรณาการร่วมกันในพื้นที่วิจัย การพัฒนาศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในการพัฒนานักวิจัยและพี่เลี้ยง และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ พบว่า

1.1 แต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ มีจำนวนนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นไม่มาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนของนักวิจัยโดยรวมในมหาวิทยาลัย ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการกิจงานวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น และเนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ ยังไม่มีการกำหนดนิยามร่วมที่ชัดเจนในการจัดประเภทและคุณลักษณะของนักวิจัย การตีความจึงแตกต่างกัน ทำให้บางมหาวิทยาลัยเข้าใจว่านักวิจัยบางประเภทมีมาก บางประเภทมีน้อยหรือไม่มี ทั้งที่อาจมีแต่เข้าใจว่าไม่มี ในส่วนของพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้ทรงคุณวุฒิเดิมเข้าใจความหมายไม่ตรงกันเช่นกัน ผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้สามารถกำหนดนิยามร่วมกัน และเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัยมีนักวิจัยที่เข้าร่วมอย่างต่อเนื่องรวม 74 คน โดยแต่ละมหาวิทยาลัยทำการสำรวจศักยภาพของนักวิจัยของตนเอง และคัดเลือกนักวิจัยที่มีความสนใจเข้าร่วมโครงการ

ในส่วนผลการสำรวจข้อมูลนักวิจัยเพื่อเข้าสู่การพัฒนาศักยภาพ พบว่าส่วนใหญ่ักวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ เข้าร่วมโครงการเป็นไปตามเป้าหมาย และมีอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

1.2 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น พบว่า (1) แต่ละมหาวิทยาลัยยังไม่มีกระบวนการวิเคราะห์จำแนกประเภทคุณลักษณะของนักวิจัยทั่วไปและนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น และไม่มีเกณฑ์ในการจัดกลุ่มของนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ (2) จำนวนนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ โดยภาพรวมมีจำนวนไม่มาก และไม่เพียงพอต่อการรองรับการปรับยุทธศาสตร์ใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ ซึ่งส่วนใหญ่มีที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ชุมชนที่อยู่บริเวณใกล้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีลักษณะของชุมชนเมือง ซึ่งมีบริบทแตกต่างจากชุมชนในชนบท (3) ในแต่ละมหาวิทยาลัยยังไม่มีระบบการพัฒนาฝึกอบรมการวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นแก่นักวิจัย พี่เลี้ยงและผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเป็นระบบ ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ท่ามกลางการทำวิจัย โดยใช้หลักสูตรในการพัฒนานักวิจัยทั่วไปที่ไม่ได้เจาะจงเพื่อชุมชนท้องถิ่น 4) จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเพื่อชุมชน

ท้องถิ่น ของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ ยังมีน้อยต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรภายนอกและมหาวิทยาลัยกลุ่มอื่นเป็นผู้ประเมินผลงานวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องพัฒนาให้มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเข้าใจในบริบทของชุมชน และพันธกิจของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น เพื่อทำหน้าที่พัฒนางานวิจัยและประเมินผลงานวิชาการเพื่อรับใช้สังคม

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย

### 2.1 ผลการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น และการสรุปบทเรียน ดังนี้

(1) ในการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลชุมชน ปัญหาของนักวิจัย คือ เมื่อลงพื้นที่สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนในพื้นที่ที่แต่ละมหาวิทยาลัยรับผิดชอบ พบว่า 1) นักวิจัยบางส่วน ขาดความเชี่ยวชาญในการสกัดปัญหาจากชุมชน มุ่งถามข้อมูลที่เป็นบริบททั่วไป ยังไม่เข้าใจวิธีการที่จะเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก รู้เห็นปัญหาเพียงปรากฏการณ์ ไม่สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาที่แท้จริงของชุมชนท้องถิ่นได้ ทำให้ไม่สามารถนำข้อมูลที่ได้อามาเชื่อมโยง หรือบูรณาการกับศาสตร์ความรู้ที่ตนเองมี และกำหนดเป็นโจทย์วิจัยที่ชัดเจนได้ 2) นักวิจัยที่เข้าร่วมโครงการบางส่วนเป็นนักวิจัยใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเชิงพื้นที่ แม้ในแต่ละพื้นที่จะมีการจัดให้ลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูลบริบทชุมชนหลายครั้ง แต่ส่วนน้อยยังต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ 3) มหาวิทยาลัยมีความต้องการเกณฑ์การประเมินศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การยกระดับ

(2) ผลการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย โดยผ่านกิจกรรมการลงพื้นที่ร่วมกันของนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ พบว่า 1) เกิดการแลกเปลี่ยนบูรณาการงานวิจัยร่วมกัน สร้างความเข้าใจบริบทพื้นที่ของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในกลุ่มฯ 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักวิจัยต่างมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดทำโครงการวิจัยแบบบูรณาการร่วมระหว่างมหาวิทยาลัย 3) เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการดำเนินการวิจัยที่ต่อเนื่องเพิ่มขึ้น ไม่เพียงระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีพื้นที่ใกล้ชิดกันเท่านั้น หากแต่ทั้งกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ และพัฒนาเป็นเครือข่ายที่มีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนงานวิจัยร่วมกันในระยะต่อไปและได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย

(3) ผลการพัฒนาที่เลี้ยงนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นพบว่า กระบวนการพัฒนาที่เลี้ยงยังทำได้ไม่มากนัก เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกระบวนการ ส่วนใหญ่บทบาทพัฒนานักวิจัยเป็นของวิทยากรภายนอกมหาวิทยาลัยบางแห่งมีที่เลี้ยงภายในเข้าร่วมเสนอแนะ เพื่อเป็นการฝึกทักษะร่วมกันกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกซึ่งสามารถดำเนินการได้ดี

(4) ผลวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและกิจกรรมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน พบว่า มี 3 ขั้นตอน 1) การเตรียมตัวลงชุมชน 2) การลงพื้นที่เพื่อจัดเวทีชุมชน และ 3) การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย

(5) ผลการถอดบทเรียนการลงพื้นที่สำรวจชุมชนเพื่อพัฒนาโจทย์วิจัย พบว่า 1) ต้องมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสำรวจชุมชนในบริบทต่าง ๆ ก่อนพัฒนาโจทย์วิจัย และมีการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ทุกพื้นที่ 2) ต้องมีการค้นหาที่เลี้ยงและนักวิจัยชุมชนที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยให้ทีมวิจัยที่ลงพื้นที่ ให้สามารถค้นหาโจทย์วิจัยจากชุมชนได้อย่างแท้จริง 3) ต้องระบุความต้องการให้ชัดเจนว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องการจะพัฒนาคืออะไร ในการประสานงานระหว่างชุมชนกับนักวิจัย 4) ต้องมีการพัฒนาหลักสูตรนักจัดการวิจัยเชิงพื้นที่ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงพื้นที่ สามารถบูรณาการศาสตร์ที่นักวิจัยมีอยู่กับปัญหาในชุมชนท้องถิ่น 5) ในกระบวนการพัฒนาโจทย์วิจัย คณะผู้วิจัยต้องค้นหาและปรับเปลี่ยนผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้เหมาะสม และสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย 6) การมีที่เลี้ยงนักวิจัยที่มีศักยภาพช่วยให้การแก้ไขข้อเสนอโครงการวิจัยใช้เวลาน้อย และมีคุณภาพมากขึ้น

2.2 ผลการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเชิงพื้นที่ ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง-รัตนโกสินทร์ และข้อเสนอชุดโครงการวิจัย ด้วยกระบวนการพัฒนาโจทย์วิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น พบว่า

(1) ในขั้นตอนการพัฒนาโจทย์วิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ เป็นการบริหารจัดการช่วงต้นน้ำของงานวิจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีประเด็นคำถามที่ควรพิจารณา เช่น กระบวนการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยของกลุ่มฯ และข้อเสนอชุดโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น มีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ชุมชนได้สะท้อนปัญหา ร่วมพิจารณา การกำหนดโจทย์การวิจัยหรือไม่ และชุมชนได้รับประโยชน์หรือไม่ อย่างไร ซึ่งในแผนงานวิจัยนี้ได้กำหนดประเด็นผู้สูงอายุเป็นโจทย์วิจัยร่วม นักวิจัยจึงมีการเสนอโจทย์ที่มีความหลากหลาย เช่น การพัฒนาสูตรอาหารที่เหมาะสมกับสุขภาพผู้สูงอายุ การปรับสภาพแวดล้อมในชุมชนให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ การจัดการท่องเที่ยวสำหรับผู้สูงอายุ การพัฒนากิจกรรมเพื่อเสริมความจำให้ผู้สูงอายุ และโจทย์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(2) ผลการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในเชิงคุณภาพ พบว่า 1) แม้การวิจัยนี้เป็นแผนงานวิจัยที่มีการบูรณาการทั้งเชิงประเด็น และเชิงพื้นที่ซึ่งยากสำหรับนักวิจัย แต่การทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย ได้เปิดมุมมองและโลกทัศน์ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและการเรียนรู้ ทั้งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย การลงพื้นที่เก็บข้อมูล การวิเคราะห์ สังเคราะห์โจทย์วิจัย 2) การพัฒนาเครือข่ายในการพัฒนาโจทย์วิจัยร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย พบว่า มีความเป็นไปได้ในการพัฒนาเครือข่ายระดับสถาบัน ควบคู่กับเครือข่ายระดับชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ให้ประโยชน์ได้จริง การมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาในแต่ละเครือข่าย สามารถสร้างแรงจูงใจความตระหนักในการแก้ปัญหาให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน มีการช่วยเหลือและร่วมเป็นเครือข่ายที่มั่นคง และก่อให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพตามพันธกิจ

3. ผลการพัฒนาข้อเสนอชุดโครงการวิจัยที่ตอบสนองต่อการปรับยุทธศาสตร์แบบมีจุดเน้นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (Re Profiling) รายกลุ่ม และมุ่งตอบสนองนโยบายด้านการวิจัยของรัฐบาล พบว่า

3.1 มีความต้องการร่วมในการพัฒนาทักษะการสำรวจชุมชนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง – รัตนโกสินทร์ ในหลายประเด็นคือ 1) การพัฒนาทักษะการสำรวจชุมชนแก่นักวิจัย 2) การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน เพื่อให้ได้ปัญหาความต้องการที่แท้จริง 3) เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจชุมชนที่สามารถใช้ร่วมกัน 4) เกณฑ์ในการประเมินศักยภาพนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น

3.2. ผลการพัฒนาข้อเสนอชุดโครงการวิจัยและจำนวนนักวิจัยด้วยกระบวนการพัฒนาศักยภาพเมื่อสิ้นสุดโครงการมีดังนี้ แผนงานวิจัยที่ 1 (แผนวิจัยริมคลอง) 7 โครงการย่อย มีนักวิจัยเข้าร่วมการพัฒนา 18 คน แผนงานวิจัยที่ 2 (แผนวิจัยคลองโยง) 7 โครงการย่อย มีนักวิจัยเข้าร่วมการพัฒนา 31 คน แผนงานวิจัยที่ 3 (แผนวิจัยบางกระบือ) 5 โครงการย่อย นักวิจัยที่เข้าร่วมการพัฒนา 19 คนและโครงการวิจัยเดี่ยว 1 โครงการ นักวิจัยที่เข้าร่วมการพัฒนา 6 คน รวม 3 แผนงานวิจัยและ 20 โครงการย่อย นักวิจัยที่เข้าร่วมการพัฒนาทั้งโครงการวิจัยรวม 74 คน เป็นนักวิจัยมหาวิทยาลัย 48 คน นักวิจัยชุมชน 26 คน นอกจากนี้ นักวิจัยที่เข้าร่วมได้พัฒนาทักษะการพัฒนาข้อเสนอโครงการ ผ่านกระบวนการเรียนรู้หลายรูปแบบในกระบวนการวิจัย รวมทั้งได้เรียนรู้จากชุมชน และสามารถประสานองค์ความรู้และศาสตร์ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนได้เพิ่มขึ้น

3.3 บทเรียนที่ได้จากการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยในงานวิจัยนี้ คือ (1) ข้อเสนอบางโครงการวิจัยเป็นการพัฒนากิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่ระบุรายละเอียด จำนวนครั้ง รายละเอียดของแต่ละกิจกรรม (2) บางโครงการย่อยไม่มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวัดผลสำเร็จของโครงการวิจัย เช่น ต้องการพัฒนาความจำของผู้สูงอายุ แต่ไม่มีการสร้างแบบทดสอบวัดความจำที่เปลี่ยนไปของผู้สูงอายุ แบบวัดความสุขและความภูมิใจของผู้สูงอายุ (3) การออกแบบวิจัยควรให้หลายฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งชุมชน นักวิจัย มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(4) ประเด็นร่วมในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยของกลุ่มฯ คือ ประเด็นคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ แต่บางโครงการวิจัยมีข้อเสนอการวิจัยด้านการท่องเที่ยวโดยไม่เชื่อมโยงกับผู้สูงอายุ (5) ข้อเสนอบางโครงการ กิจกรรมการดำเนินงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงบประมาณ (6) การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในโครงการ สามารถนำไปสู่การได้ข้อเสนอชุดโครงการวิจัยต่อเนื่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาผู้สูงอายุในบริบทที่กว้างและลึกในระยะต่อไปได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น เครือข่ายนักวิจัยในกลุ่มฯ ได้พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนริมคลองในเขตกรุงเทพมหานคร และพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุนำไปบูรณาการใช้ประโยชน์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ประโยชน์จากงานวิจัยต่อเนื่องได้ข้อมูลสภาพจริงของผู้สูงอายุเกี่ยวกับสถานการณ์และบริบทในชุมชนริมคลองกรุงเทพมหานครสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และได้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนริมคลองกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และการดำเนินการเกี่ยวกับผู้สูงอายุริมคลอง กรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ บุรินทร์ รุจจนพันธ์ (2552) ที่พบว่า การพัฒนานักวิจัยควรให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาชุมชน มีการกำหนดและพัฒนาโจทย์วิจัย ที่มาจากความร่วมมือของนักวิจัยมหาวิทยาลัย และชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์จากกระบวนการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นกระบวนการความร่วมมือในการสำรวจปัญหาในบริบทของชุมชน การจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาของชุมชนอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดในงานวิจัยของ ศศิมา สุขสว่าง (2559) ที่เห็นว่าการใช้แนวคิดโค้ชและมีพี่เลี้ยงนักวิจัยมีความสำคัญ ซึ่งงานวิจัยยังได้พบว่า การมีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการวิจัยชุมชนน่านักวิจัยที่ประสบการณ์น้อยลงพื้นที่และจัดเวทีเรียนรู้ในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และการวิจัยชุมชนของนักวิจัยได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่า การพัฒนาพี่เลี้ยงนักวิจัยมีความสำคัญ ควรพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยบางมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์และนครปฐมที่มีพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งทำวิจัยในชุมชนอย่างต่อเนื่อง สามารถส่งต่อความรู้และประสบการณ์แก่นักวิจัยรุ่นใหม่ได้เป็นอย่างดี และควรพัฒนาฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักวิจัย พี่เลี้ยงและผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งงานวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์ร่วมกัน

งานวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดในงานวิจัยของ เพ็ญภา ภัทรานุกรม (2560) ที่พบว่า กระบวนการทบทวนสถานการณ์ ตั้งคำถาม หาข้อมูล ทดลองทำ วิเคราะห์ข้อมูล สรุปคำตอบและถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงงานเพื่อแก้ปัญหาในพื้นที่ที่ให้คนในพื้นที่มีส่วนร่วม โดยมีอาจารย์มหาวิทยาลัยทำหน้าที่พี่เลี้ยง มีความสำคัญต่อการวิจัย ทั้งนี้ในงานวิจัย พบว่า กระบวนการดังกล่าวได้ทำให้เกิดการพัฒนา การรวบรวม และวิเคราะห์ปัญหาในพื้นที่ที่แก่คนในชุมชน อาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

งานวิจัยมีผลการถอดบทเรียน ที่สอดคล้องกับผลการสรุปบทเรียนการลงพื้นที่สำรวจชุมชนก่อนพัฒนาโจทย์วิจัยของปิยะวรรณ ปาลาศ (2559) ที่พบว่าการวิจัยเชิงพื้นที่นั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยและชาวบ้านในชุมชน ควรมีส่วนร่วมในการศึกษาบริบทของพื้นที่ โดยนักวิจัยทำหน้าที่เป็นผู้เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ และนักวิจัยจำเป็นต้องมีทักษะหลายด้าน เช่น ทักษะเชิงกระบวนการในการจับประเด็น การตั้งโจทย์ การสื่อสารกับชุมชน รวมทั้งทักษะในการบริหารโครงการ ซึ่งในงานวิจัยนี้พบว่า นอกจากทักษะดังกล่าวแล้ว นักวิจัยบางส่วนจำเป็นต้องเพิ่มทักษะในการสกัด

ปัญหาจากชุมชน ทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาจากระดับปรากฏการณ์ไปสู่ปัญหาที่แท้จริงของชุมชน และจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรสำหรับนักบริหารจัดการงานวิจัย

นอกจากนี้ งานวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรนภา พรหมมา (2560) ที่พบว่ามหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการงานวิจัย และพันธกิจสัมพันธ์ที่มีกลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคีเครือข่าย โดยมีการจัดการและสังเคราะห์ความรู้ มีการพัฒนาฐานข้อมูล พัฒนานวัตกรรม การจัดทำคู่มือ หลักสูตร และอื่น ๆ ซึ่งผลงานวิจัยได้สนับสนุนให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากความร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏ ชุมชนและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องว่า มีผลทำให้ได้ข้อมูล โจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และสามารถนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนำไปสู่การจัดทำฐานข้อมูลชุมชนในขอบเขตพื้นที่ที่กว้างขึ้นในระยะต่อไป

อนึ่ง ผลการวิจัยยังส่งผลให้เกิดการต่อยอดโครงการวิจัยในลักษณะบูรณาการ ของเครือข่ายนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ เช่น โครงการวิจัยเพื่อศึกษาสถานการณ์และบริบทในชุมชนผู้สูงอายุโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนริมคลองกรุงเทพมหานคร การวิจัยเพื่อสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชนริมคลองกรุงเทพมหานคร ในขอบข่ายพื้นที่ชุมชนที่กว้างขึ้น ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูล และแนวทางการวางแผนดำเนินการพัฒนาผู้สูงอายุริมคลอง เขตกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี อีกทั้งมีการพัฒนาเครือข่ายนักวิจัย และชุมชนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเข้มแข็งขึ้นตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มการวิจัยร่วมในประเด็นที่สร้างความท้าทายทดลองบูรณาการร่วมในรูปแบบใหม่ ๆ โดยนำข้อได้เปรียบเรื่องพื้นที่ใกล้กันของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มฯ ให้เป็นประโยชน์ เช่น การหมุนเวียนเป็นแกนนำในการจัดทำแผนงานวิจัยโดยร่วมดำเนินการในพื้นที่ชุมชนร่วมกัน หรือขยายพื้นที่การเก็บข้อมูลในพื้นที่ให้กว้างขึ้นเพื่อให้ประเด็นวิจัยร่วมและผลการวิจัยมีพลังในการขับเคลื่อนต่อการแก้ปัญหามากขึ้น
2. ควรวิจัยต่อเนื่องในประเด็นผู้สูงอายุในชุมชนพื้นที่เขตกรุงเทพฯ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา การมีฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาทั้งระดับนโยบายรัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชนท้องถิ่น เช่น การพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลงานวิจัยที่ส่งผลต่อผู้สูงอายุทั้งด้านความจำ สุขภาพ และอื่น ๆ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรสานต่อนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏและในกลุ่มภาคกลาง – รัตนโกสินทร์ โดยจัดโครงการวิจัยแบบบูรณาการร่วมกันอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปีโดยนำบทเรียนและผลวิจัยไปประยุกต์ใช้
2. ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการบริหารจัดการงานวิจัย มีการพัฒนาที่เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบร่วมกัน เพื่อให้มีทักษะในการพัฒนาโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ
3. ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนา โจทย์วิจัยหรือกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปพัฒนาต่อได้อย่างยั่งยืนจากนักวิจัย

4. ควรสนับสนุนการประสานความร่วมมือ จัดทำและเชื่อมโยงฐานข้อมูลชุมชน และนักวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นให้เป็นระบบ สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้

### เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรนภา พรหมมา. (2560). การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์กับสังคม โครงการวิจัยชุดท้าทายไทย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และอุดรดิตถ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*, 12 (1), 1-12.
- ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2559) กุมภาพันธ์ 9-10). *การประชุมเชิงปฏิบัติการการปรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพฯ: สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- บุรินทร์ รุจจนพันธุ์. (2552). *แนวคิดงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น*. สืบค้นจาก [www.thaiail.com](http://www.thaiail.com).
- ปิยะวรรณ ปาลาต. (2559). *ประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร“เสริมสมรรถนะนักวิจัยเชิงพื้นที่”(ระยะที่ 1)*. สืบค้นจาก URL: [info.ur.ac.th >uploads](http://info.ur.ac.th/uploads) . 2020/04.
- เพ็ญประภา ภัทรานุกรม. (2560). วิจัยเพื่อท้องถิ่น: บทบาทมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน. *วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยเกริก*, 35 (3), 138-156.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (12 พฤษภาคม 2558). *บันทึกความร่วมมือการพัฒนาระบบวิจัยสู่ความเป็นเลิศเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่นระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย*. ห้องประชุมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช : คณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการความร่วมมือฯมรภ.-สกว.
- วัฒนาพร สุขพรต. (7 ธันวาคม 2559). *การปรับยุทธศาสตร์ Re-profitingกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กลุ่มใหม่ สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560 จาก [https://www.stou.ac.th/planning roadmap 20>Document](https://www.stou.ac.th/planning%20roadmap%20Document).
- ศศิมา สุขสว่าง. (2559). *Coaching at Work*. สืบค้นจาก URL: [hcdcoaching.com](http://hcdcoaching.com).
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาวิทยะงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น*. สกลนคร : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555-2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ.

# The Development of Professional Development Model on Constructionism with Local Wisdom-based Learning Management for Pre-service Teachers\*

Sasithorn Soparat

College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

E-mail: sasisopa1979@gmail.com

## Abstract

Received: July 20, 2020

Revised: August 05, 2020

Accepted: August 06, 2020

The purpose of this research was to develop the professional development model on Constructionism with local wisdom-based learning management for pre-service teachers in Phranakhon Rajabhat University. The samples were 145 samples selected by purposive sampling in following; 24 local wisdom elites, 6 administrators, 115 teachers. The research methodology was research and development. The data collecting tools were the questionnaire surveying the condition of using Thai local wisdom in learning management and the evaluation forms for the professional development model. The basic statistics, percentage and average, were used to analyze the quantitative data and the content analysis was used to analyze the qualitative data.

The research results showed that the professional development model was designed on the conceptual frameworks of (1) the basic knowledge of the model, (2) the objectives of the model, (3) the learning activities, and 4) the learning outcomes and evaluation. There were 5 modules designed as the learning modules in this professional development model, that were; Module 1: Spirituality as Teacher, Module 2: Integrating Local Wisdom and Sufficiency Economy to Learning Activities in Classroom, Module 3: Techniques for Transferring of Knowledge into Classroom, Module 4: Designing the Activities by using Local Wisdom and Sufficiency Economy into Classroom, and Module 5: Developing of Teacher Learning Community. The results of evaluation for the model showed that the average scores were in “agree” in following aspects; 1) the accuracy of principles and rationales of the model was in “agree” levels ( $\bar{X} = 4.40$ ), 2) the appropriateness for the context and areas of the model was in “agree” levels ( $\bar{X} = 4.41$ ), 3) the possibility to apply the model was in “agree” levels ( $\bar{X} = 4.22$ ), and the benefit of the model was in “strongly agree” levels ( $\bar{X} = 4.58$ ).

**Keywords:** Professional Development Model, Pre-service Teachers, Constructionism, Local Wisdom

---

\* บทความสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ “ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 6 วันที่ 17 – 18 สิงหาคม 2563  
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม



## Introduction

According to the Twelfth National Economic and Social Development Plan, the enhancement of potential in foundation communities for sustainable development is important to create the immunity for Thai citizen among the development of modern technology such as holding the middle way and sufficiency living as the way of life, incubating youth to have conscience and identity in values and culture, promoting the agricultural sector as a base for food security in the country, and developing the local wisdom to improve the quality of life (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017). Therefore, teacher preparation programs should focus on experience as a specialist in the subject matter, pedagogical content knowledge, teaching methods promoting learning in the 21<sup>st</sup> century skills, and also including the ability to integrate local wisdom in the classroom. However, some of researchers found that the most of pre-service teachers experienced problems in limited ability in learning activity design. Due to the formulas of teaching and learning in every class, the learning activity designs were not appropriate and consistent with the context of different and diverse classrooms (Calderhead, 1989; Richert, 1990). In addition, pre-service teachers also had problems with teaching planning since the determination of learning activities was not consistent with the learning objectives, lacking of self-confidence, and designing the needed skills and processes for the learners in lesson plans (Jermtaisong & Thongthaw, 2013).

Changes in pre-service teachers must change the learning paradigm both teaching methods and teachers and learners roles through Constructionism and Professional Learning Community (PLC) with the real-life situation and context that is changing rapidly (Panich, 2012; DuFour, 2010; Bulkley and Hick, 2005). The Constructionism approach focuses on classroom management in which learners create knowledge by creating the tasks and exchange their knowledge to get meaning together. As for the Professional Learning Community (PLC) will help create the learning management innovation in which the pre-service teachers can apply their knowledge and ability earnings from using local wisdom in their classrooms to exchange through discussions and sharing in form of thoughtful thinking through reflection. These approaches will lead to the learning process by seeing each other and bringing new knowledge shared throughout the professional experience training. Learning through the Professional Learning Community (PLC) will enable the pre-service teachers to interact with their supervisors, mentors, and other pre-service teachers to learn from real situations and apply it effectively.

## Objective

The objective of this research was to develop the professional development model on Constructionism with local wisdom-based learning management for pre-service teachers in Phranakhon Rajabhat University

## Scope of research

### Population and Samples

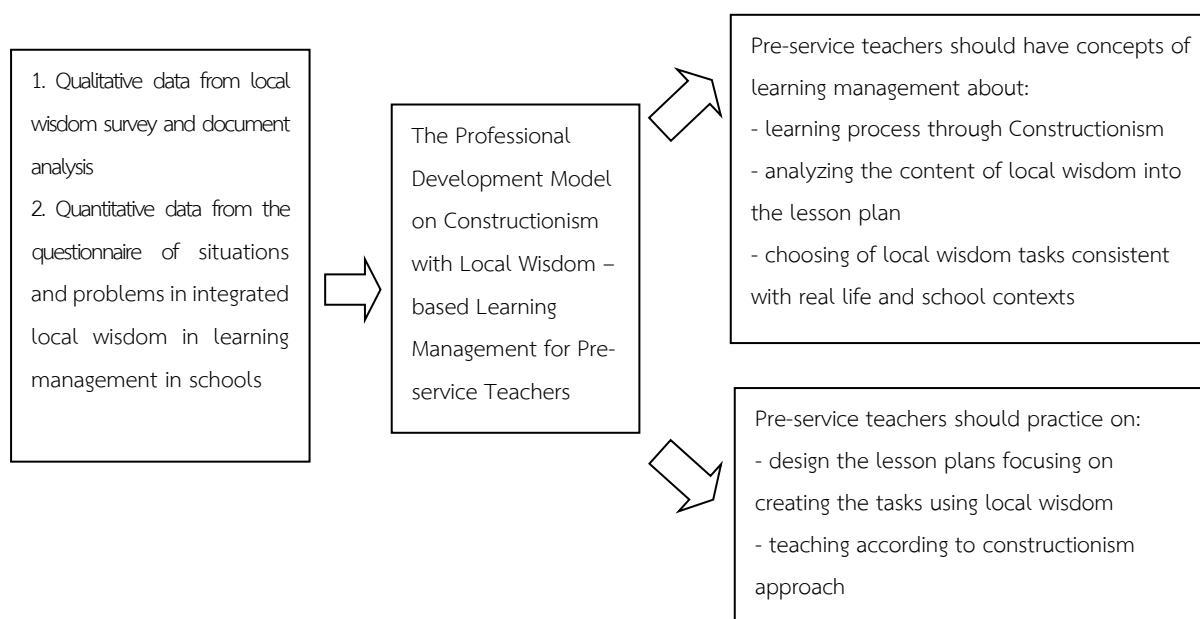
The population unit of this research was local wisdom elites, school administrators, and teachers in the academic service areas of Phranakhon Rajabhat University from 81 schools in locations covering upper Bangkok area and Nonthaburi. The samples were 145 samples selected by purposive sampling in following; 24 local wisdom

elites, 6 administrators, and 115 teachers. The 24 local wisdom elites were selected from name lists suggestion from Phranakhon Rajabhat University and school administrators. The 115 teachers which were 37 teacher leaders of learning strand in schools and 78 general teachers from every learning strand in schools in order to get the basic information about local wisdom presented in school curriculum or activities.

### Conceptual framework of research

The professional development model on Constructionism with local wisdom – based learning management for pre-service teachers was developed by research and development process using the data collection both in quantitative and qualitative data which showed in following;

1. The data of local wisdom was about knowledge from person and resources which surveyed from local wisdom elites and document analysis.
2. The data of situations and problems in integrated local wisdom in learning management in schools was surveyed by questionnaire.
3. The professional development model was researched by review of the literatures on learning in the 21<sup>st</sup> century, constructionism, local wisdom in schools, and teacher professional development. Moreover, the survey results about local wisdom and situations and problems in integrated local wisdom were considered and analyzed to develop the model.



**Figure 1** the conceptual framework of research

### Methodology

The research methodology was Research and Development (R and D) in order to develop the professional development model designed by 4 steps in following;

Step 1 (R1) : Defining the conceptual framework for local wisdom and the guidelines for designing the Constructionism learning management from reviewing the literatures from various information sources, analyzing the document to get the essence of knowledge

Step 2 (D1) : Developing the research tools and checking their quality by experts for content validity and suitability.

Step 3 (R2) : Surveying the situations and problems about integrated local wisdom in learning management in schools by questionnaire.

Step 4 (D2) : Developing the professional development model on Constructionism with local wisdom – based learning management for pre-service teachers which consistent to the situations and problems in integrated local wisdom in learning management in schools and checking the quality by experts for content validity and suitability. Then adjusting and correcting according to the recommendations.

### **Research tools**

The research tools were designed by using 5 points Likert Scale and checked by experts. The quality of research tools examined by using the index of item objective congruence (IOC) for content validity and the rating scale 5 levels for suitability. The results of research tools quality showed that;

1. the questionnaire of situations and problems in integrated local wisdom in learning management in schools presented the good level (IOC = 0.80 and suitability = 4.32)

2. the evaluation forms for the professional development model presented the good level (IOC = 0.78 and suitability = 4.24)

### **Data collection**

The research tools were adjusted and corrected for objective congruence and suitability to collect the data. There were 4 steps (Semprevivo, 1976; Whitten & Bentley, 2007) for data collection in following;

Step 1 : Needs analysis was considered by using data from the questionnaire of the situations and problems in integrated local wisdom in learning management in schools. The questionnaires were distributed to 50 schools. There were 21 schools responded back. After that the 6 administrators and 20 teachers were selected by volunteer to be interviewed for deeper information and name list of the local wisdom elites connecting to schools. Then the researcher interviewed the 24 local wisdom elites to get deeper information about local wisdom taught in schools.

Step 2 : The data of needs analysis from step 1 and the review of the literatures were used as guideline to design the professional development model on Constructionism with local wisdom – based learning management for pre-service teachers.

Step 3 : The professional development model was developed by defined the components according to the Constructionism and local wisdom to create the learning modules.

Step 4 : The evaluation of model was conducted by experts review using the evaluation forms of the professional development model.

### **Data analysis**

The data from questionnaires were analyzed by percentage, average and standard deviation, and the content analysis to identify the situation and needs of Constructionism with local wisdom – based learning management in schools. The data from the evaluation forms of the professional development model examined by experts were

analyzed by average and standard deviation. The average scores were compared with criteria in order to interpretation for the quality of the model (Boonchom Srisa-ard, 2002).

## Research results

The results of this research could be presented in 2 topics

### 1. The components of the professional development model

According to the needs analysis for pre-service teachers' development from the situations and problems in integrated local wisdom in learning management in schools, the research found that the pre-service teachers should have knowledge on local wisdom and transmitted to the learners during their teaching practice. Moreover, the teacher preparation course should integrate the local wisdom to prepare the pre-service teachers to have idea of how to integrate the local wisdom in their lesson plans. In order to prepare the pre-service teachers to serve the needs of integrating local wisdom in classroom, the design of professional development model showed in figure 2

The components of the professional development model in figure 2 showed that it was designed on the conceptual frameworks in following;

1.1 The principles are the basic knowledge of the model

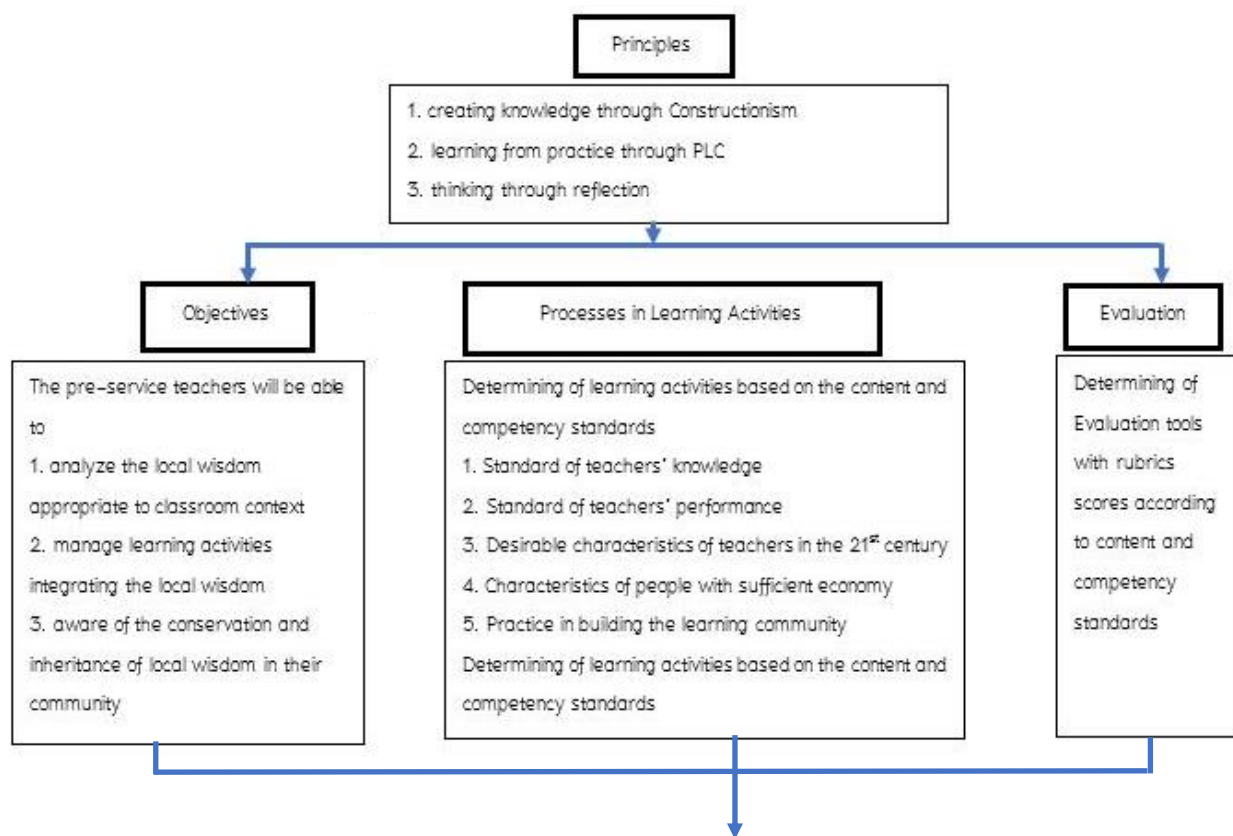
1.2 The objectives of the model cover 3 main aspects of learning objectives; knowledge of what is local wisdom and how to use in real life; skills of how to integrate local wisdom in classroom practice; and attitude of awareness and conservation for local wisdom in long-term.

1.3 The learning activities use content and competency standards those are;

(1) Standards of teachers' knowledge according to teaching professional (B.E. 2556) of Teachers' Council of Thailand which this research focused on 3 standards; teachership, learning and classroom management, and ethics of teaching profession.

(2) Standards of teachers' performance according to teaching professional (B.E. 2556) of Teachers' Council of Thailand.

(3) Desirable characteristics of teachers in the 21<sup>st</sup> century consist of critical thinking, problem solving, creativity and innovation, communication, teamwork, ICT literacy, flexibility and adaptation, and being a reliable producer and responsible.



| Learning Modules                                                                  | Activities in Learning Modules                                                                |                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. The spirit of being PNRU Teachers                                              | 1. Model of being a teacher                                                                   | 2. Knowledge of PNRU of freedom                                                                 |
| 2. Integrating local wisdom with philosophy of sufficiency economy into classroom | 1. Crafted by hand (Ceramic work)<br>2. Crafts from local wasted materials<br>3. Dyeing batik | 4. Process food according to the material context in the school<br>5. We can do herbal medicine |
| 3. Strengthen techniques for transferring local wisdom to learners                | 1. Sufficiency economy and projects due to the royal initiative                               | 2. Tips for bringing knowledge and local wisdom integrating into classroom                      |
| 4. Designing the learning activities using local wisdom and sufficient economy    | 1. Practice writing lesson plan integrating local wisdom                                      | 2. Teaching practicing in accordance with the school context                                    |
| 5. Development of the professional learning community                             | 1. Defining the components of a professional learning community                               | 2. Community Meeting<br>3. The lesson learned of the teachers as practitioners                  |

**Figure 2** the components of the professional development model on Constructionism with local wisdom – based learning management for pre-service teachers

(4) Characteristics of people with sufficient economy philosophy consist of moderation, reasonableness, and risk management (self-immunity) those relied on knowledge and virtue or moral condition.

(5) Practice in building the learning community focuses on building the teacher team for integrated local wisdom lesson plans, reflecting the classroom teaching practice, and evaluating on their practice to improve.

#### 1.4. Evaluation focuses on learning outcomes evaluation

(1) Competency of integrating local wisdom into the classroom focusing on two topics of 1) knowledge of integrating local wisdom by designing lesson plans and 2) teaching practice of implementing their lesson plan into practice

(2) Ethics of teaching profession

(3) Integrating the 21<sup>st</sup> century into classroom

(4) Integrating the sufficient economy philosophy into classroom

(5) Developing and solving problems with teachers, supervisors, mentors, and fellow teachers in preserving and inheriting local wisdom by integrating with learning management

The implementation of the professional development model is divided into 2 phases, which are;

Phase 1: Learning module 1–4 is the long-term workshop which occurred before the experience training in school. It takes 5 days, 6 hours per day in the workshop totally of 30 hours.

Phase 2: Learning module 5 is the professional learning community (PLC) which occurred during the experience training in school. It takes 1 semester, as shown in Table 1

**Table 1** The activities and related parties in module 5 the professional learning community (PLC)

| Topics                           | Duration | Activities                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Related Parties                                                                                                          |
|----------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 Defining the components of PLC | 1 day    | Before the experience training in school<br>1. Meet the school administrators, teacher mentors, and supervisors to clarify the goals of the development of learners by integrating local wisdom in their learning activities<br>2. Brainstorm and defining the topics, issues, or problems about how to develop learners by integrating local wisdom in school                                                                                                                                     | – administrators<br>– mentors<br>– supervisors<br>– pre-service teachers                                                 |
| 2 Small group meeting            | 1 day    | The small group meeting 1 day occurs during the experience training in school. The pre-service teachers exchange their own experience their supervisors, and other fellow teachers by<br>1. Explore and observe the situations of how school integrating the local wisdom in order to analyze the problems, strength, weakness to get important data<br>2. Outline of the lesson plans or project proposal on the development of learners by integrating local wisdom in their learning activities | – pre-service teachers<br>– supervisors<br>– informants<br>such as mentors, students, parents, the traditional villagers |

Table 1 (Continue)

| Topics                            | Duration | Activities                                                                                                                                                                                                                                                                           | Related Parties                                                          |
|-----------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 2 Small group meeting (continued) |          | 3. Work together with supervisor, mentors, and other fellow teachers to design lesson plans and try out according to PLC process<br>4. Undergo supervision through coaching and mentoring process at least 3 times and use additional online tools                                   |                                                                          |
| 3 Lesson learned                  | 1 day    | After the experience training in school, there will be a meeting with all schools in the partnership. The school administrators, mentors, supervisors, and all pre-service teachers will share their experience in Constructionism learning management integrating the local wisdom. | – administrators<br>– mentors<br>– supervisors<br>– pre-service teachers |

## 2. The results of professional development model evaluation

The professional development model on the Constructionism with local wisdom – based learning management for pre-service teachers was examined by experts. The results from evaluation form with 5 Likert scales to check for quality of the professional development model presented in Table 2.

**Table 2** The results of evaluation for the Constructionism with local wisdom – based learning management for pre-service teachers

| Category of quality                                         | $\bar{x}$   | S.D.        | Interpretation |
|-------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| The accuracy of principles and rationales                   | 4.40        | 0.51        | Agree          |
| The appropriateness for the context and areas of the model  | 4.41        | 0.53        | Agree          |
| The possibility to apply the professional development model | 4.22        | 0.51        | Agree          |
| The usefulness of the professional development model        | 4.58        | 0.46        | Strongly Agree |
| <b>The average scores</b>                                   | <b>4.33</b> | <b>0.50</b> | <b>Agree</b>   |

Table 2 shows that the total of quality of the professional development model on the Constructionism with local wisdom – based learning management for pre-service teachers was in “agree” levels ( $\bar{x} = 4.33$ ), in following aspects; 1) the accuracy of principles and rationales of the model was in “agree” levels ( $\bar{x} = 4.40$ ), 2) the appropriateness for the context and areas of the model was in “agree” levels ( $\bar{x} = 4.41$ ), 3) the possibility to apply the model was in “agree” levels ( $\bar{x} = 4.22$ ), and the usefulness of the model was in “strongly agree” levels ( $\bar{x} = 4.58$ ).

## Discussion

The results of the professional development model showed the good quality for implementing to develop the pre-service teachers on the Constructionism with local wisdom – based learning management. Moreover, it was appropriate and useful in the context of PNRU and the schools in the academic service area. The factors that promoted the professional development model in this research to be quality including the use of three basic principles; 1) building knowledge through Constructionism, 2) learning through the professional learning community, and 3) thinking through reflection. The long-term workshop and modeling promoted pre-service teachers learning by stimulating the real context and the desire to change teachers' teaching ability to apply local wisdom into classroom. The topics of local wisdom of PNRU and the community surrounded from research survey were 1) ceramic work, 2) crafts from local wasted materials, 3) dyeing batik, 4) process food and preservatives, 5) herbal medicine those are found as subjects of PNRU and some schools. In addition, coaching conducted through the professional learning community which involved the pre-service teachers, mentors, and supervisors is the process to building understanding and mutual agreement between those related parties about the scope of the role and responsibilities in this professional development model (Boonapai, Niyomsrisomsak, & Anaksuk, 2014). The collaboration learning found in process of providing basic knowledge through hands-on workshop and reflection before school experience training and exchanging teaching practice experience through seminar during the semester and the end of the semester of school experience training. By implementing the model could lead to new things and solve problems under specific problems found in each school. The pre-service teachers have confidence in expanding what they have learned in order to integrate local wisdom in their teaching practice more efficiently. (Jewchareonsakul, et al., 2013; Chatmaneerungcharoen, 2020; Netwong, 2020).

## Recommendations

1. There is necessary to create mutual understanding between the related parties, supervisors, mentors, and school administrators. They play an important role to provide advice on integrating local wisdom in teaching practice.
2. The teacher mentors should have chance to develop themselves on integrating the local wisdom in teaching practice with this model in parallel with the pre-service teachers. So that teacher mentors can apply a guideline and advice more effectively.
3. The professional development model on the Constructionism with local wisdom – based learning management for pre-service teachers could be adopted to other areas. Teachers can apply in various local contexts, because the local wisdom in each area are unique. Teachers can study and take action using the local-wisdom by corresponding to the condition and problems of the areas.



## References

- Boonapai, P., Niyomsrisomsak, S., & Anaksuk, S. (2014). Model of Science Teachers Development in Primary School: Banmakham School as A Case Study. *Journal of Educational Administration Burapha University*, (8), 104–116. (in Thai)
- Bulkley, K.E., & Hicks, J. (2005). Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations. *Educational Administration Quarterly*, 41(2), 306–348.
- Calderhead, J. (1989). Reflective Teaching and Teacher Education. *Teaching and Teacher Education*, 5 (1).
- Chatmaneeungcharoen, S. (2020). Enhancing In-service Science Teachers' Technological Pedagogical Content Knowledge for STEM Education Reflecting Sufficiency Economy. *Journal of Rangsit University*. 41(1), 138–152. (in Thai)
- DuFour R., Eaker, R., Many T., & Mattos, M. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at work* (3<sup>rd</sup> ed.). Bloomington, IN: Solution Tree.
- Jermtaisong, R. & Thongthew, S. (2013). The Development of an Instructional Model to Enhance Critical Reflective Instructional Design Ability of Student Teachers. *Journal of Education Naresuan University*, 15(2), 26–33. (in Thai)
- Jewhareonsakul S., et al. (2013). *The Research Evaluation Report of the Teacher Development Project using Coaching and Mentoring* [Online]. Pathumthani Primary Education Service Area Office 2 cooperated with Faculty of Education, Kasetsart University, in the fiscal year of 2013, from: [www.edu.ku.ac.th/en/files/20140720113323\\_edu03.pdf](http://www.edu.ku.ac.th/en/files/20140720113323_edu03.pdf) (in Thai)
- Netwong, T. (2020). The Using Resource Based Learning of Local Wisdom to Effectiveness Local Wisdom Knowledge Management by ICT of Students in Information Technology Program. *Journal of Yala Rajabhat University*, 10(1), 40–47. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). *The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017–2021)*. Bangkok: Office of Agricultural Economics. Ministry of Agriculture and Cooperatives. (in Thai)
- Panich, W. (2012). *Creation of Learning Method for Students in the 21<sup>st</sup> Century*. Bangkok: Tathata Publication Co.,Ltd. (in Thai)
- Richert. A.E. (1990). Teaching teachers to reflect: A consideration of programme structure. *Journal of Curriculum Studies*, 22(6).
- Semprevivo P., (1976). *System Analysis: Definition, Process, and Design*. Chicago: Science Research Association.
- Srisa-ard, B., (2002). *Fundamental of Research Methodology*. Bangkok: Suveeriyasarn. (in Thai)
- Whitten J., and Bentley L. (2007). *System Analysis and Design Methods* (7<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด\*

## Factors Affecting the Resignation Decision of Employees of ABC Company Limited

ภทร พัทธกษัจจวงศ์<sup>1</sup> ณัฐดนัย ตั้งกิจโสภณ<sup>1</sup> ศรีนทร์ ชันติวัฒนะกุล<sup>1</sup>  
Patara Pithaksajavong<sup>1</sup> Natdanai Tangkisopon<sup>1</sup> Sarin Khuntiwattanakul<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

<sup>1</sup> Management, Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University

E-mail: nan7511@gmail.com

### บทคัดย่อ

Received: July 19, 2020

Revised: August 06, 2020

Accepted: August 07, 2020

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane : 1973) จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ ที่มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ.951 การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ Independent Sample t-test One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรีและทำงานในระดับชั้นปฏิบัติการ (Operation) ซึ่งพนักงานบริษัท มีความคิดเห็นต่อภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X}=3.48$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก พบว่าพนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จากข้อมูลสรุปผลการวิจัยพบว่า บริษัทควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และการบริการผลการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาสาเหตุ และข้อเท็จจริงในการกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สามารถสร้างเสริมแรงจูงใจ และพนักงานเกิดความพึงพอใจ มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะสามารถป้องกันการลาออกของพนักงานในบริษัทได้

**คำสำคัญ :** การตัดสินใจ , การลาออกจากงาน, บริษัท

\* บทความสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ “ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 6 วันที่ 17 – 18 สิงหาคม 2563  
ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

### Abstract

The objective of this research is (1) to study the factors affecting the decision to leave jobs of employees in ABC Company Limited . (2) to compare factors affecting the decision to leave jobs of employees in ABC Company Limited. The sample group used in this study was Private company employees and the Taro Yamane's sample size calculation was employed, resulting to 219 people. The tools used in this study were online questionnaires with the reliability of .951. Data analysis consisted of descriptive statistics such as percentage, mean, standard deviation and the reference statistics were Independent Sample t-test and One-way ANOVA

The result shows that most of the employees finished bachelor degree and are working at the operation level. They have overall opinion of the factors effecting the decision to resign at a moderate level ( $\bar{X} = 3.48$ ). When considering each of factors affecting the decision to resign, it is found that work performance, relationships factors with colleagues, and factors relating to supervisors are at the level of "very agreed". From these factors, the company should evaluate the performance of human resource management by analyzing the related environment and performance services to find the cause and facts in setting up a strategic plan to be able to create motivation, make the employees satisfied and have working behaviors that meet the goals of the organization's success. Moreover, that would be able to prevent the resignation of employees in the company.

**Keywords :** Decision, Resignation, Company

## บทนำ

บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือภาพลักษณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งไม่น้อยกว่าปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ ในปัจจุบัน ธุรกิจต่าง ๆ มีการแข่งขันกันที่สูงขึ้น อีกทั้งมีกลยุทธ์ในการบริหารต่าง ๆ ที่ช่วยให้ธุรกิจนั้นมีการเติบโต และขยายตัวเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี ไม่ว่าจะเป็นการลงทุน ผู้ประกอบการรายใหม่ การขยายสาขา และมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้ธุรกิจเกิดความรวดเร็ว คล่องตัวมากขึ้น จึงทำให้ในแต่ละองค์กรนั้นต้องการบุคลากร หรือพนักงานที่มีความสามารถ มีฝีมือ หรือมีทักษะในการทำงาน บุคลากรในองค์กรก็จะต้องมีความหลากหลาย มีความแตกต่างกันทั้งด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ หรือบุคลากรที่สร้างระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับบริหารระดับการจัดการ หรือระดับปฏิบัติการ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการบริหาร และดำเนินงานที่สำคัญ เพราะบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการจัดหา และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ วัตถุดิบ และเครื่องจักร หากองค์กรมีการสรรหาบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ส่งให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

สำหรับการลาออกของบุคลากรในองค์กรนั้นถือเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เมื่อบุคลากรทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว หากมีการลาออกก็จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าสิ่งที่จะได้รับผลการปฏิบัติงานจากบุคลากรนั้น การลาออกของพนักงานเป็นสิ่งที่เป็นการบ่งชี้ได้ถึงความสำเร็จทางด้านต้นทุนในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนั้น การลาออกของพนักงานยังส่งผลกระทบต่อที่เกี่วข้องตามมามีคือ อัตราค่าจ้างคนที่ไม่เพียงพอ ประสิทธิภาพของงานที่ลดลงจากบุคลากรที่มีอยู่เดิม เพราะมีการย้ายงานหรือมอบหมายงานเพิ่มขึ้น เพื่อปฏิบัติงานแทนบุคลากรที่ลาออก จนทำให้ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานหรือมีปริมาณงานที่มากขึ้นจากเดิม แต่เนื่องจากอัตราค่าจ้างคนที่ไม่เพียงพอ นั้น จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่มีโอกาสในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ดี และเหมาะสมกับองค์กร จึงจำเป็นต้องรับพนักงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในบริษัท ปัญหา หรือสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กร และตัวบุคคลโดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคนขององค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหา และคัดเลือก สูญเสียโอกาสผลผลิต และประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน หรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว และเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด เพื่อจะทำให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยให้ลดอัตราการลาออกจากงานลดลง และธำรงรักษา หรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด จำแนกตามเพศ อายุงานและรายได้ต่อเดือน

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 480 คน (ที่มา:ข้อมูลฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ณ เมษายน 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ABC จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane,1973) จำนวน 219 คน

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

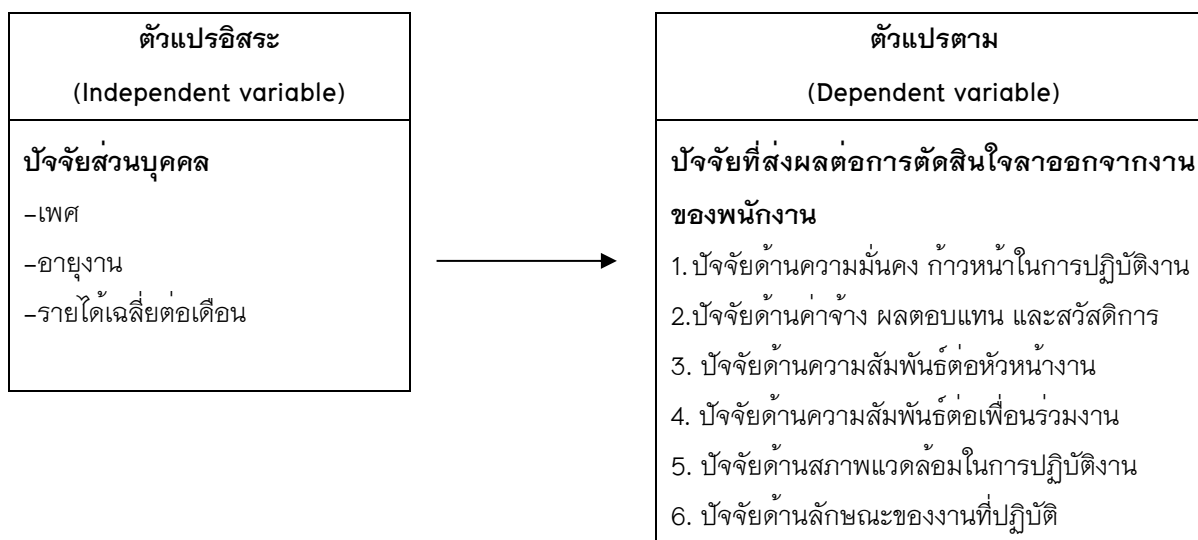
การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีเนื้อหาที่ครอบคลุมตัวแปรที่ 2 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีการดำเนินการตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2562 ถึงเดือน ธันวาคม 2562

## 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน นำข้อมูลที่ค้นคว้ามาร่างเป็นข้อความในแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบรายละเอียด ซึ่งอาจารย์ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขในข้อความที่ยังไม่สมบูรณ์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะแล้วนำมาทำการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบหาความเที่ยงตรงด้วยการใช้ค่าครอนบาคัลฟา (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีรัตน์ ปิตยานนท์และ ดิเรก ศรีสุข, 2559) กำหนดค่าความเชื่อมั่นต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยผู้วิจัยได้หาทำการนำแบบสอบถามลงทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ = .951 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้มีค่ามากกว่า .9 ถือว่ามีความเชื่อมั่นดีมาก ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นข้อคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยที่ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วย ปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นการให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบสมบูรณ์แล้ว มาทำการสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google Form ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นไปตามโอกาสทางสถิติด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยการส่งลิงค์ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกให้กับพนักงานบริษัท ABC จำกัด จำนวน 219 ชุด โดยผ่าน Line App และ E-Mail

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากบริษัท ABC จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากบริษัท ABC จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากบริษัท ABC จำกัด แตกต่างกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ครอนบาคัลฟา

2. สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผู้วิจัยนำมาแจกแจงในรูปของสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน คือ Independent Sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD

สำหรับการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997) มีรายละเอียดดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลจากการวิจัยดังนี้

6.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

| ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด | จำนวน<br>(คน) | ร้อยละ | ฐานนิยม             |
|-------------------------------------------------|---------------|--------|---------------------|
| เพศ                                             |               |        |                     |
| 1. ชาย                                          | 75            | 34.2   | หญิง                |
| 2. หญิง                                         | 144           | 65.8   |                     |
| อายุงาน                                         |               |        |                     |
| 1. ระหว่าง 1 – 3 ปี                             | 88            | 40.2   | 1 – 3 ปี            |
| 2. ระหว่าง 4 – 6 ปี                             | 51            | 23.3   | 15,000 – 20,000 บาท |
| 3. ระหว่าง 7 – 9 ปี                             | 35            | 16.0   |                     |
| 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป                          | 45            | 20.5   |                     |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน                            |               |        |                     |
| 1. ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท                  | 23            | 10.5   | 15,000 – 20,000 บาท |
| 2. ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท                  | 67            | 30.6   |                     |
| 3. ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท                  | 55            | 25.1   |                     |
| 4. ระหว่าง 30,000 – 50,000 บาท                  | 52            | 23.7   |                     |
| 5. รายได้ 50,000 บาทขึ้นไป                      | 22            | 10.0   |                     |
| รวม                                             | 219           | 100.0  |                     |

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 เป็นผู้ชาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 รองลงมา มี

รายได้ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 ระหว่าง 30,000 – 50,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ตามลำดับ

## 6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลปรากฏ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน<br>บริษัท ABC จำกัด          | $\bar{x}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                                         |           |       |                  |
| 1. ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน                          | 2.88      | .918  | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ                               | 3.18      | .890  | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน                                   | 3.61      | 1.016 | เห็นด้วยมาก      |
| 4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน                                | 3.93      | .807  | เห็นด้วยมาก      |
| 5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน                                  | 3.15      | .760  | เห็นด้วยปานกลาง  |
| 6. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                                      | 4.11      | .639  | เห็นด้วยมาก      |
| ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก<br>ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด | 3.48      | .598  | เห็นด้วยปานกลาง  |

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x} = 3.48$ ) แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.93$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.61$ ) ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x} = 3.18$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x} = 3.15$ ) และปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x} = 2.88$ )

## 6.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลปรากฏดังตารางที่ 3 – ตารางที่ 5



ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

| ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออกของ<br>พนักงานบริษัท ABC จำกัด          | ชาย = 75 คน |      | หญิง = 144 คน |      | t     | P    |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|------|---------------|------|-------|------|
|                                                                          | $\bar{x}$   | S.D. | $\bar{x}$     | S.D. |       |      |
| 1. ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน                          | 2.91        | 1.02 | 2.86          | .863 | .397  | .692 |
| 2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ                               | 3.30        | .980 | 3.12          | .836 | 1.437 | .152 |
| 3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน                                   | 3.59        | 1.03 | 3.62          | 1.01 | .219  | .827 |
| 4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน                                | 3.98        | .859 | 3.90          | .780 | .706  | .481 |
| 5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน                                  | 3.17        | .835 | 3.13          | .721 | .364  | .716 |
| 6. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                                      | 4.19        | .619 | 4.07          | .647 | 1.328 | .185 |
| ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจ<br>ลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด | 3.52        | .669 | 3.45          | .559 | .866  | .387 |

\* =ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออกในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออก แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

| ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออก<br>ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS    | F     | P      |
|-----------------------------------------------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|--------|
| 1. ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน                 | ระหว่างกลุ่ม     | 11.622  | 3   | 3.874 | 4.830 | .003** |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม       | 172.423 | 215 | .802  |       |        |
|                                                                 | รวม              | 184.044 | 218 |       |       |        |
| 2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ                      | ระหว่างกลุ่ม     | 9.050   | 3   | 3.017 | 3.95  | .009** |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม       | 163.865 | 215 | .762  |       |        |
|                                                                 | รวม              | 172.915 | 218 |       |       |        |
| 3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน                          | ระหว่างกลุ่ม     | 29.442  | 3   | 9.814 | 10.78 | .000** |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม       | 195.718 | 215 | .910  |       |        |
|                                                                 | รวม              | 225.160 | 218 |       |       |        |
| 4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน                       | ระหว่างกลุ่ม     | 4.515   | 3   | 1.505 | 2.351 | .073   |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม       | 137.630 | 215 | .640  |       |        |
|                                                                 | รวม              | 142.145 | 218 |       |       |        |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออก<br>ของพนักงานบริษัท ABC จำกัด             | แหล่งความแปรปรวน | SS      | df  | MS    | F     | P      |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------|---------|-----|-------|-------|--------|
| 5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน                                     | ระหว่างกลุ่ม     | 9.050   | 3   | 3.017 | 5.544 | .001** |
|                                                                             | ภายในกลุ่ม       | 116.978 | 215 | .544  |       |        |
|                                                                             | รวม              | 126.027 | 218 |       |       |        |
| 6. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                                         | ระหว่างกลุ่ม     | .021    | 3   | .007  | .017  | .997   |
|                                                                             | ภายในกลุ่ม       | 89.056  | 215 | .414  |       |        |
|                                                                             | รวม              | 89.077  | 218 |       |       |        |
| ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ<br>ทัศนใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC<br>จำกัด | ระหว่างกลุ่ม     | 7.867   | 3   | 2.622 | 8.019 | .000** |
|                                                                             | ภายในกลุ่ม       | 70.309  | 215 | .327  |       |        |
|                                                                             | รวม              | 78.176  | 218 |       |       |        |

\* =ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 , \*\*=ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออกจากงานในปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออก จากบริษัท ABC จำกัดแตกต่างกัน

เมื่อมาทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี และมีความเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปีมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนใจลาออกจากงานในปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 7-9 ปี และมีความเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของ<br>พนักงานบริษัท ABC จำกัด          | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | df  | MS    | F     | P      |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|--------|
| 1. ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในการ<br>ปฏิบัติงาน                      | ระหว่างกลุ่ม         | 7.661   | 4   | 1.915 | 2.324 | .058   |
|                                                                          | ภายในกลุ่ม           | 176.383 | 214 | .824  |       |        |
|                                                                          | รวม                  | 184.044 | 218 |       |       |        |
| 2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และ<br>สวัสดิการ                           | ระหว่างกลุ่ม         | 5.555   | 4   | 1.389 | 1.776 | .135   |
|                                                                          | ภายในกลุ่ม           | 167.360 | 214 | .782  |       |        |
|                                                                          | รวม                  | 172.915 | 218 |       |       |        |
| 3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน                                   | ระหว่างกลุ่ม         | 14.206  | 4   | 3.551 | 3.603 | .007** |
|                                                                          | ภายในกลุ่ม           | 210.954 | 214 | .980  |       |        |
|                                                                          | รวม                  | 225.160 | 218 |       |       |        |
| 4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน                                | ระหว่างกลุ่ม         | 3.179   | 4   | .795  | 1.224 | .302   |
|                                                                          | ภายในกลุ่ม           | 138.966 | 214 | .649  |       |        |
|                                                                          | รวม                  | 142.145 | 218 |       |       |        |
| 5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน                                  | ระหว่างกลุ่ม         | 2.809   | 4   | .702  | 1.220 | .303   |
|                                                                          | ภายในกลุ่ม           | 123.219 | 214 | .576  |       |        |
|                                                                          | รวม                  | 126.027 | 218 |       |       |        |
| 6. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                                      | ระหว่างกลุ่ม         | 2.165   | 4   | .541  | 1.333 | .259   |
|                                                                          | ภายในกลุ่ม           | 86.912  | 214 | .406  |       |        |
|                                                                          | รวม                  | 89.077  | 218 |       |       |        |
| ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ<br>ลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด | ระหว่างกลุ่ม         | 3.552   | 4   | .888  | 2.546 | .040*  |
|                                                                          | ภายในกลุ่ม           | 74.624  | 214 | .349  |       |        |
|                                                                          | รวม                  | 78.176  | 218 |       |       |        |

\* =ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 , \*\*=ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก จากบริษัท ABC จำกัด แตกต่างกัน

เมื่อมาทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธี LSD พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกันกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท และมีความคิดเห็นแตกต่างกันกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง

15,000 – 20,000 บาท เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจัยความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท และมีความเห็นแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ตามลำดับ

พนักงานบริษัท ABC จำกัด มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก พบว่าพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ในปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.11$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานชายและหญิงมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกในภาพรวม และแต่ละปัจจัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสำคัญต่อบริษัทเอกชนมากที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่พนักงานมีความถนัด และมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964) ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกันต่อ แรงจูงใจการทำงานของบุคคล 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้คุณค่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ และความคาดหวัง ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง กับ ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ และการรับรู้คุณค่า จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่แสดงการกระทำหรือการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความชอบที่จะทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานก็จะเป็นเหตุผลหนึ่งที่

ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Harral (1972) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ปัจจัยด้านบุคคล คือ คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษาระดับเงินเดือนแรงจูงใจในการทำงาน และ ความสนใจในงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยพบว่า นโยบายการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท มีความยุติธรรม เหมาะสม บริษัทสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างเหมาะสม สม่่าเสมอ บริษัทมีการจัดโปรแกรม และให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง หัวหน้างานมีความยุติธรรม หัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หัวหน้างานมีการให้ Feedback และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ทั้งด้านการทำงาน เรื่องส่วนตัว บริษัทมีที่โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน น้ำดื่มบริเวณสถานที่ปฏิบัติงานเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฟรดริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย โดยปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มผลผลิตประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สำหรับปัจจัยสุขอนามัยซึ่งมิได้เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานได้ปัจจัยเหล่านี้คือ ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล สภาพภาพ และความมั่นคงของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีนคร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ และอายุงานที่ต่างกันมีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบสมมติฐานยังพบอีกว่า พนักงานบริษัท ABC จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับผลวิจัยของศุภานัน พุฒตาล (2560) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่าอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยตำแหน่งงานอายุงาน สังกัด มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ส่วนอายุรายได้ตำแหน่งงานอายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยด้านจูงใจ และเพศอายุตำแหน่งงานอายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

## ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

สรุปผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ABC จำกัด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก อยู่ 3 ด้านคือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน จากปัจจัยดังกล่าวจึงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และการบริการผลการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาสาเหตุ และข้อเท็จจริงในการกำหนดแผนกลยุทธ์ ให้สามารถสร้างเสริมแรงจูงใจ และพนักงานเกิดความพึงพอใจ มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะสามารถป้องกันการลาออกของพนักงานในบริษัทได้ โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในรายละเอียดดังนี้

### 1. ด้านลักษณะงาน

1.1 บริษัทควรมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานในแต่ละส่วนงานของแผนกนั้นๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และทักษะที่หลากหลายของในส่วนงานในแผนกตัวเอง อีกทั้งเมื่อมีพนักงานลาพนักงานในแผนกก็สามารถทำงานแทนกันได้ โดยที่งานไม่สะดุดและราบรื่น

1.2 พื้นที่ในการทำงานของแต่ละแผนก ควรมีการจัดทำ 5 ส หรือปรับมุมในการทำงาน หรือโต๊ะทำงาน ทุก 2 – 3 เดือน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความท้าทาย ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นกับบรรยากาศการทำงานใหม่ ๆ เสมอ

1.3 ควรปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารภายในแผนกและระหว่างแผนกให้มีความชัดเจน บริษัทควรพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับพนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในนโยบาย แนวทางการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพราะการติดต่อสื่อสารที่ดี ในองค์กรจะช่วยให้การทำงานภายในแผนกและระหว่างแผนก รวมทั้งช่วยให้การบริหารงานราบรื่นมากขึ้น

### 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.1 บริษัท ควรมีส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างน้อยปีละ 1 – 2 ครั้ง ต่อปี เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางานในตำแหน่งให้ดีขึ้น รวมทั้งรองรับการเลื่อนตำแหน่งในอนาคตของตัวพนักงาน

2.2 ในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน บริษัทควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจาก อายุงานของพนักงานและความรู้ความสามารถของพนักงานควบคู่กัน มากกว่าการแต่งตั้งจากคนนอกบริษัทเข้ามาในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน ที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

2.3 ในการกำหนดนโยบายของบริษัท บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและนำความคิดเห็นนั้น ๆ มาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายของบริษัท เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติจะมองเห็นถึงปัญหาที่แท้จริงและสามารถสะท้อนปัญหานั้นออกมาได้อย่างชัดเจน

### 3. ด้านการบริการจัดการ

3.1 บริษัทควรปรับโครงสร้างตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับฐานเงินเดือนของตำแหน่งงาน

3.2 บริษัทควรปรับสวัสดิการที่พนักงานพึงได้รับให้เหมือนกันทั้งหมด ทั้งสาขาในกรุงเทพมหานครและสาขาต่างจังหวัด

3.3 บริษัทควรเจรจา กับโรงพยาบาลในการตรวจสุขภาพพนักงานก่อนการเริ่มงาน ในแต่ละจังหวัด ในสาขาของบริษัท ให้ได้ระดับราคามาตรฐานในการเข้ารับการตรวจสุขภาพ

#### 4. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

4.1 บริษัทควรมีการกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในบริษัท ทั้งยังเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีร่วมกันในการทำงาน

4.2 ผู้บริหาร และหัวหน้างานของบริษัทควรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำปรึกษาจนพนักงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้ หรือตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีที่พนักงานทำผิดพลาด และไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งอาจเกิดจากการวางแผนในส่วนงานอื่น ๆ ก็เป็นได้รวมทั้งควรเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์ พนักงาน ผู้จัดการ แต่ละสาขา นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงในการลาออกจากงานของพนักงานบริษัท ABC แล้วทำการเปรียบเทียบอัตราการลาออกจากงานของแต่ละสาขา ทั้งสาขาในกรุงเทพฯ และสาขาในต่างจังหวัด หลังจากนั้นดำเนินการทำโปสเตอร์ กับพนักงาน ผู้จัดการ แต่ละสาขาอีกครั้งเพื่อหาแนวทางในการป้องกัน แก้ไขการลาออกจากงานของพนักงานแต่ละสาขา ซึ่งอาจจะออกมาเป็นนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท วิธีนี้ยังเป็นการธำรงรักษาพนักงานให้ทำงานกับบริษัทอย่างมีความสุขต่อไปอีกด้วย

#### เอกสารอ้างอิง

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีรัตน์ ปิตยานนท์และ ดิเรก ศรีสุข. (2559). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย*.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศุภานันท์ พุ่มตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัย*

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.กองบริหารงานบุคคล.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*

เขตรัฐบาลบูรณะ กรุงเทพมหานคร, (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Best, J., & Kahn, J. V.. (1997). *Research in Education*. (3th ed). Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall

Frederick, Herzberg et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.

Harrell, Thomas Willard. (1972). *Industrial Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.

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

Vroom, H Victor. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons Inc.