

Journal of Liberal Arts RMUTT

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1

มกราคม-มิถุนายน 2568

วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี (Journal of Liberal Arts RMUTT)

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2568

E-ISSN 2730-2105

กำหนดออกเผยแพร่

วารสารตีพิมพ์เผยแพร่ราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

มกราคม – มิถุนายน, กรกฎาคม – ธันวาคม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

เบอร์โทรศัพท์ 0 2549 4965

วัตถุประสงค์

วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ และสังคม รวมทั้งเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้ มุมมองทางวิชาการในสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ภาษาศาสตร์ประยุกต์ การท่องเที่ยวและการจัดการโรงแรม อุตสาหกรรมการบริการ พลศึกษาและนันทนาการ และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการต่อไป

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย ผิวสอาด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศการ สิงห์เสนี

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์นภัส ภูมิภิตติพิชญ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รสสุคนธ์ สงคง

อธิการบดี

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรธูมาศ พลิชฐ์ภักกุล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ดิงสัญลี

ศาสตราจารย์ ดร.บาหยัน อิมสำราญ

ศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสุนัน พฤตนิญโญ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ทองดีเลิศ

รองศาสตราจารย์ ดร.โสวัตรี ณ ถลาง

รองศาสตราจารย์ ดร.อริศรา ศิริมณีรัตน์

รองศาสตราจารย์ ดร.วิมาน กฤตพลวิมาน

Associate Professor Dr. Heather Sharp

Associate Professor Dr. Raj Yadav

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

University of Newcastle

University of the Sunshine Coast

Associate Professor Dr. Yi-Ching Pan

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา อิงอาจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ มนต์พานทอง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ เทพสุริวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมรักษ์ ชัยสิงห์กานานนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ใจศิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา สีนุรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังวร จันทกร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พิภา ทองรัมย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ สีนวล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา แสนสระ

ดร.วัฒนา ทนงค์แพง

ดร.นิสรา แพทย์รังสี

ดร.อิมจิรา โรจน์กীরติการ

Dr.Nico Irawan

National Pingtung University

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

University PGRI Adibuana Surabaya

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภาษาอังกฤษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา สีนุรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ใจศิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ ภูมิรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บรรเทา เพิ่มเกษตรวิทย์

ฝ่ายประสานงานและรวบรวมบทความ

นางสาวณัฏฐา พึ่งแก้ว

นางมาริดา ชินโย

นางสาวนุชนาฏ คันธมาศ

ฝ่ายตรวจรูปแบบและการพิมพ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิวา จิตติภูมิเดชา

นางสาววรรณยา เฉลยปราชญ์

ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา

นายมนต์ชาติ เกตุมณี

พิสูจน์อักษร

ดร.อิมจิรา โรจน์กীরติการ

ออกแบบปก

นางสาววรรณยา เฉลยปราชญ์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความประจำฉบับ

ศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสุมน วฤตนิญโญ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวรรณ จีรพัฒน์ธนธร
รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต สิริธีธิตกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี นันทศิริพล
รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทะ จันทะเสนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศยามล เอกะกุลนันต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาพร ตัณฑสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ เทพสุริวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพร พงศ์เพลินพิศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรักษ์ นิทัศน์เอก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ สีนวล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิศ บุญลาภ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิทดเดช จินตนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสุข ศรีชัย
ดร.ดาร์ตัน ชัมพัฒน์พงษ์
ดร.สุขสรรค์ ศุภเศรษฐเสรี
ดร.สุวิดา นวมเจริญ
ดร.วัลย์พร ชินศรี
ดร.เบญจมาศ สอนคำ
ดร.มงคลไชย เทียนสุตินนท์
ดร.อมราวดี คำบุญ

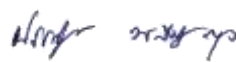
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทบรรณาธิการ

วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี ฉบับนี้เป็นฉบับปีที่ 6 ฉบับที่ 1 โดยการจัดทำวารสารนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อเป็นช่องทางแลกเปลี่ยนในการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการระหว่างอาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการทั้งภายในและภายนอกคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านการเรียนการสอน ภาษาศาสตร์ ด้านการท่องเที่ยว การโรงแรม มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพลศึกษาและนันทนาการ ภายใต้ขั้นตอนและกระบวนการจัดทำวารสารวิชาการ ตามมาตรฐานการกำหนดคุณภาพวารสารจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) และได้รับเกียรติจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของบทความก่อนการตีพิมพ์

เนื้อหาของบทความวิจัยมีจำนวน 9 เรื่อง และบทความวิชาการ 1 เรื่อง ได้แก่ 1) ชีวิตการทำงานที่สมดุล: บทบาทของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐ 2) Readiness of Thai Banking Employees for English Email Correspondence in International Trade Finance: Opportunities and Challenges 3) ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ที่มีต่อชุมชนบ้านท่าเตียน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 4) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 5) บทปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ 7) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 8) ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 9) กฎหมายการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหาร 10) แนวทางในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มความสามารถในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และบทวิจารณ์หนังสือเรื่องเราเติบโตขึ้นในทุก ๆ วัน

กองบรรณาธิการวารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในวงการวิชาการแก่อาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา และขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ส่งบทความที่มีคุณค่ามาเผยแพร่ในวารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี มา ณ โอกาสนี้ พบกันใหม่ฉบับหน้า



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรบูรณ์ พลิชฐ์ภักกุล)
บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
บทความวิจัย	
ชีวิตการทำงานที่สมดุล: บทบาทของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐ สิรินดา แทนสันเทียะ สุพิศ บุญลาภ	1-13
Readiness of Thai Banking Employees for English Email Correspondence in International Trade Finance: Opportunities and Challenges สุทธิดา รัตนศิริวิไลเลิศ วันเพ็ญ ภูมิรินทร์ เบญจพร มีพร้อม	14-29
ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ที่มีต่อชุมชน บ้านท่าเตียน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ณัฐพัฒน์ เดชะ ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง	30-41
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมธิกา พ่วงแสง อำนาจ เอี่ยมสำอางค์ เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์	42-52
บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร วรพงษ์ มีถม จิตรลดา ตรัสสาร	53-69
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ กษิดิ์เดช วิเชียร ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง	70-82
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จตุรพร โพธิ์วัดธรรม ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง	83-92
ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สุวิจิ คั่นธมาศ	93-104
กฎหมายการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหาร จามร รักประเสริฐสุข ลัญญพงศ์ ลิ้มประเสริฐ	105-116
บทความวิชาการ	
แนวทางในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มความสามารถในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ภูริชญ์ สิทธิกุล อรรัมภา ทองพุด	117-131
บทวิจารณ์หนังสือ เราเติบโตขึ้นในทุก ๆ วัน ธมวรรณ สุวรรณเพ็ง	132-134



ชีวิตการทำงานที่สมดุล: บทบาทของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐ

สิรินดา แทนสันเทียะ¹ สุพิศ บุญลาภ^{2*}

Work-life Balance: The Role of Personal Factors and Motivation of Public Sector Personnel

Sirinda Tansuntear¹ Supit Boonlab^{2*}

Received 09/02/2025 Revised 22/03/2025 Accepted 08/04/2025

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.6556>

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ 2) เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) และแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิต (Work-Life Balance) ของเมอร์ริล แอนด์ เมอร์ริล (Merrill & Merrill) เป็นกรอบแนวคิดหลัก งานวิจัยนี้มีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานงบประมาณ (ส่วนกลาง) จำนวน 300 คน จากการคำนวณของ Taro Yamane ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบัทท์ 0.924 ถือว่ามีความเชื่อมั่นระดับสูง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน โดยปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์แบบ Independent Sample t - test และ One - Way ANOVA และปัจจัยแรงจูงใจใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ จำนวนบุตร และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อความสมดุลในชีวิต ทั้งนี้ พบว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลในเชิงบวกต่อความสมดุลของชีวิตในทุกด้าน นอกจากนี้ ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายองค์กร ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน มีบทบาทสำคัญในการลดความไม่พึงพอใจของบุคลากร ผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาโยบายและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในองค์กรภาครัฐ รวมถึงช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจูงใจ

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of work-life balance among personnel at Budget Bureau, 2) compare the work-life balance of personnel at Budget Bureau based on personal factors, and 3) analyze the relationship between motivational factors and work-life balance among the personnel. The study adopted Herzberg's Two-Factor Theory and the Work-Life Balance concept of Merrill & Merrill as the main conceptual

¹ หลักสูตรนวัตกรรมจัดการภาครัฐ ปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Public Management Innovation Program, Master Degree, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

E-mail: ¹sirinda_t@mail.rmUTT.ac.th ²supit_b@rmUTT.ac.th

* Corresponding author e-mail: supit_b@rmUTT.ac.th

framework. The sample group consisted of 300 personnel from the central office of Budget Bureau, determined using Taro Yamane's formula. A questionnaire was used as the data collection tool. The reliability of the questionnaire, tested using Cronbach's alpha, was 0.924, indicating a high level of reliability. The data were analyzed using both descriptive and inferential statistics. Independent sample t-test and One-way ANOVA were used to examine the effects of personal factors, while multiple regression analysis was used for motivational factors. The results showed that the overall work-life balance of personnel was at a moderate level. Personal factors such as age, number of children, and number of family members showed statistically significant differences in work-life balance. Furthermore, motivating factors including work achievement, recognition, and career advancement positively influenced all aspects of work-life balance. In addition, hygiene factors, such as organizational policies, job security, and remuneration, played a key role in reducing employee dissatisfaction. These results can be applied to develop policies and strategies that promote work-life balance in government organizations, including enabling personnel to live and work with greater happiness and efficiency.

Keywords: motivation, work-life balance, hygiene factors, motivating factors

บทนำ

การทำงานในปัจจุบันเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของคนส่วนใหญ่ และมักถูกมองว่าเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดตัวตนและความภาคภูมิใจในชีวิต แม้ว่าจะมีการพูดถึงแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) แต่ด้วยค่านิยมในสังคมที่เน้นการทำงานหนักและความภักดีต่อองค์กร รวมทั้งการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ทำให้คนต้องทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงมากขึ้น เพื่อให้มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตและครอบครัว ผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2566 พบว่า ผู้ที่มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานอย่างน้อย 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยกลุ่มที่ทำงานระหว่าง 35 - 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 66.9 และกลุ่มที่ทำงานตั้งแต่ 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.9 การทำงานในระยะเวลาอันยาวนานไปบางครั้งยังต้องทำงานล่วงเวลา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต จากงานวิจัยของ กิตติ ชุณหะวัณ (2562) พบว่า การทำงานในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตส่วนตัวและครอบครัวเท่านั้น แต่ยังสามารถก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ลดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน รวมถึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดงานหรือการลาออกที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การหาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรและบุคลากรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) หรือการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ยิ่งเพิ่มความท้าทายให้กับบุคลากรในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับความเครียดและความกดดันสูง เช่น สำนักงบประมาณ ซึ่งบุคลากรต้องรับมือกับความท้าทายในช่วงเวลาการจัดทำงบประมาณประจำปี ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดในที่ทำงานมากขึ้น การทุ่มเทเวลาให้กับงานจนเกินไปอาจทำให้บุคลากรขาดเวลาสำหรับการดูแลชีวิตส่วนตัวและครอบครัว จากปัจจัยดังกล่าว การบริหารงานในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ อาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พอใจต่อสภาพการทำงาน และเลือกที่จะออกจากองค์กรไปหาทางเลือกที่ดีกว่า ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในด้านการงานและการรักษาความสุขในชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

ค่านิยมในสังคมไทยยังคงยึดติดกับความเชื่อที่ว่างานเป็นสิ่งที่กำหนดตัวตนและความภาคภูมิใจในชีวิต ตามที่ เก่งกิจ กิติเรียงลาภ (2565) ได้กล่าวไว้ แม้ว่าจะมีการพูดถึงแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) แต่ภายใต้ค่านิยมที่เน้นการทำงานหนักและความภักดีต่อองค์กร รวมทั้งสภาพการจ้างงานที่ไม่มั่นคง ทำให้คนส่วนใหญ่ต้องทำงาน 5 - 7 วันต่อสัปดาห์ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ซึ่งทำให้การรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกลายเป็นเรื่องที่ทำนาย โดยเฉพาะในสังคมที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

ของการทำงานในยุคดิจิทัลที่มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในแวดวงวิชาการและภาคธุรกิจ (ประกาย อีระวัฒนากุล, 2556) โดยได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐและเอกชนทั่วโลก เนื่องจากการรักษาความสมดุลนี้มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อศักยภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากร ในบริบทของการทำงานภาครัฐ โดยเฉพาะในสำนักงานงบประมาณ ซึ่งบุคลากรต้องเผชิญกับความเครียดและความกดดันจากการจัดทำงบประมาณประจำปี การทุ่มเทเวลาทำงานในลักษณะนี้อาจส่งผลให้บุคลากรขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรที่อาจลดลงได้ การสำรวจการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณจึงมีความสำคัญ เพื่อเข้าใจถึงผลกระทบจากรูปแบบการทำงานต่าง ๆ และประเมินผลการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานงบประมาณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารงบประมาณของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร สำนักงานงบประมาณ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นแนวคิดที่อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยค่าจุนเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานและการบริหารองค์กร ซึ่งหากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการดูแลที่ดีอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจุนประกอบไปด้วย 1) นโยบายการบริหารที่เป็นธรรมและเหมาะสม ซึ่งช่วยสร้างเสถียรภาพในการทำงาน 2) การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพและความเป็นธรรม ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ 4) ความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความมั่นใจของบุคลากรต่อองค์กร และ 5) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งหากปัจจัยเหล่านี้ได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมจะช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานได้ (Herzberg, 1959) ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงานที่บุคลากรได้รับ ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจ 2) การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน 3) ลักษณะของงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น 4) ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ซึ่งช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถพัฒนาตนเองได้ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานและความมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความสำเร็จในอนาคต (Robbins & Judge, 2019) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรควรให้ความสำคัญทั้งกับปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจไปพร้อมกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Hackman & Oldham, 1976; Deci & Ryan, 1985; Gagne & Deci, 2005)

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตตามที่ Merrill & Merrill (2004) นำเสนอ ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการทำงาน หมายถึงหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงทางอาชีพ ด้านครอบครัวที่เน้นความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัวจะช่วยเสริมสร้างความสุขและส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านเวลาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถจัดการภาระหน้าที่และตอบสนองต่อ

ความต้องการส่วนบุคคลได้อย่างสมดุล ด้านการเงินที่สะท้อนถึงรายได้และสถานะทางการเงิน มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต การบริหารการเงินที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น และสุดท้ายคือด้านสติปัญญา เพราะการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ

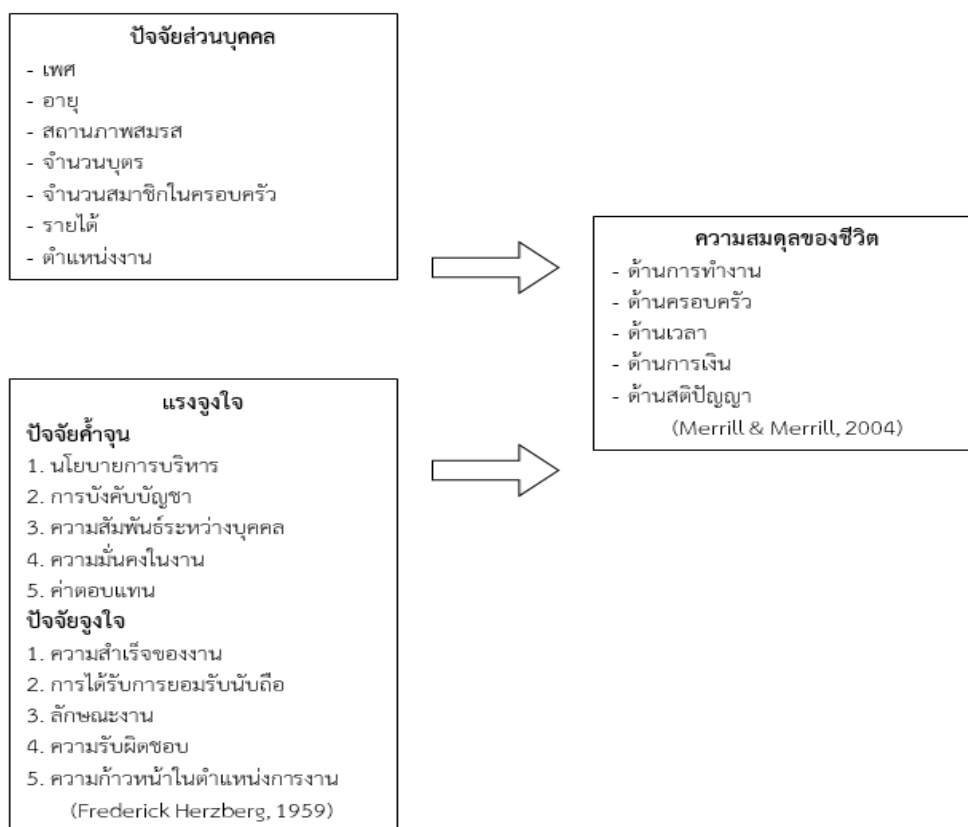
แรงจูงใจส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) โดยมีอิทธิพลต่อทั้งความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผูกพันกับองค์กร ซึ่งแรงจูงใจที่ดีช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการภาระงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น (Manivannan, 2019) และช่วยลดภาวะความเครียด เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Sabir & Cura, 2021) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนแรงจูงใจยังสามารถช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูง เช่น งานด้านการแพทย์และการศึกษาสูง (Kassim et al., 2013) ทั้งนี้ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมร่วมกับแรงจูงใจ ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสมดุลของบุคลากรและเพิ่มความพึงพอใจ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ (Setiyani et al., 2019) สำหรับบุคลากรกลุ่ม Generation Y ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลโดยตรงต่อการคงอยู่ขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการมีแรงจูงใจที่เหมาะสมช่วยให้พวกเขาสามารถรักษาสมาคมดังกล่าวได้ดีขึ้น (Silaban & Margaretha, 2021) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถรักษาสมาคมระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาพ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาที่ครอบคลุมการศึกษาการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในสำนักงานประมาณ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจกับความสมดุล ในชีวิตการทำงาน โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็นสองกลุ่มหลัก คือ ตัวแปรอิสระ ซึ่งครอบคลุมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้ และตำแหน่งงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ที่แบ่งออกเป็นปัจจัยคำจูง ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะ งาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และในส่วนของตัวแปรตาม คือ ความสมดุลของชีวิตใน 5 ด้าน ได้แก่ การทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และสติปัญญา อ้างอิงแนวคิดของเมอร์ริล แอนด์ เมอร์ริล พื้นที่ที่ใช้ในการ การศึกษา คือ สำนักงานประมาณ (ส่วนกลาง) โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน - พฤษภาคม 2567

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ใช้ประชากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักงานประมาณ (ส่วนกลาง) จำนวน 850 คน ข้อมูลจากส่วนบริหารงานบุคคล สำนักงานประมาณ (2567) โดยกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดขนาดจากการคำนวณ ของ Taro Yamane และได้กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ซึ่งให้ผลลัพธ์เป็นจำนวน 272 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อความเหมาะสมและป้องกันการขาดข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงจึงเพิ่มขึ้น 10% รวมเป็น 300 คน ทั้งนี้ ไม่รวมผู้บริหาร ระดับสูง เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ที่ปรึกษา และผู้อำนวยการกองต่าง ๆ

กระบวนการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีบังเอิญ (Accidental Selection) กลุ่มตัวอย่างต้องมีอายุ 20 - 60 ปี สามารถอ่านและเข้าใจภาษาไทย รวมถึงใช้งาน Google Form ได้ ทั้งนี้ จะไม่รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 เดือน หรือผู้ที่ไม่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เหมาะสมกับการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานประมาณ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนข้อมูลทั่วไปที่เก็บข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้ และตำแหน่ง งาน ส่วนการสร้างแรงจูงใจซึ่งครอบคลุมปัจจัยคำจูงและปัจจัยจูงใจ รวมทั้งหมด 30 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนความสมดุลของชีวิต ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และสติปัญญา รวม 15 ข้อ โดยใช้ มาตราส่วนแบบเดียวกัน และส่วนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกจัดระบบและ วิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

4. การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเริ่มจากการนำแบบสอบถามให้ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงถึงความเหมาะสม ต่อมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค ผลการวิเคราะห์ พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสูง (0.798 - 0.924) ยืนยันว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการขอหนังสือเรื่องขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสำนักงานประมาณจากมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากนั้นจึงประสานกับสำนักงานประมาณ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในสำนักงานประมาณ เมื่อได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการเข้าไปแจกแบบสอบถาม เป็น QR Code เพื่อให้สามารถเข้ามาตอบแบบสอบถามใน Google Form ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และเมื่อได้รับแบบสอบถาม กลับมาครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ใช้สถิติเพื่อแจกแจงข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้ และตำแหน่งงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ การสร้างแรงจูงใจและความสมดุลของชีวิต ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมเกณฑ์การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยตาม Best (1977) ที่แบ่งระดับตั้งแต่ต่ำสุดถึงมากที่สุด เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่ชัดเจนและเป็นระบบ

7. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยนี้ ใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

7.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ Independent Sample t-test

7.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้ และตำแหน่งงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

7.3 วิเคราะห์ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจ (ปัจจัยค่าจูง) กับความสมดุลของชีวิตด้วยค่าความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตาราง 1

แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	102	34
	หญิง	198	66
อายุ	20 - 25 ปี	22	7.3
	26 - 30 ปี	104	34.7
	31 - 35 ปี	66	22
	36 - 40 ปี	40	13.3
	41 - 45 ปี	24	8
	46 - 50 ปี	18	6
	51 - 55 ปี	26	8.7
สถานภาพ	โสด	218	72.7
	สมรส	78	26
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	1.3
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	240	80
	1 คน	20	6.7
	2 คน	38	12.7
	3 คนขึ้นไป	2	0.6
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	1 - 2 คน	46	15.3
	3 - 4 คน	176	58.7
	5 คนขึ้นไป	78	26

ตาราง 1

แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	6	2
10,001 - 15,000 บาท	74	24.7
15,001 - 20,000 บาท	106	35.3
20,001 - 25,000 บาท	52	17.3
25,001 - 30,000 บาท	26	8.7
30,001 บาทขึ้นไป	36	12
ตำแหน่ง		
พนักงานจ้างเหมาบริการ	56	18.7
พนักงานราชการ	56	18.7
ลูกจ้างประจำ	6	2
ข้าราชการ	182	60.6
รวมทั้งหมด	300	100

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 66 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 เป็นผู้ไม่มีบุตร จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 ซึ่งมีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6

ตาราง 2

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ	ภาพรวม		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้าน	3.885	.521	มาก
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.473	.856	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.876	.615	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.893	.751	มาก
ด้านนโยบายการบริหาร	3.947	.520	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	4.236	.773	มาก
ปัจจัยด้าน	3.745	.585	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.391	.836	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	3.611	.763	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.711	.664	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.796	.907	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	4.216	.658	มาก



จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรการสร้างแรงจูงใจพบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยคำจูงและปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในระดับที่ต่างกัน โดยในภาพรวมปัจจัยคำจูงและปัจจัยจูงใจได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูงในรายด้านเรียงจากน้อยไปมากพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนได้รับการประเมินในระดับปานกลาง ซึ่งบ่งบอกถึงความจำเป็นในการพัฒนาปัจจัยนี้เพื่อสนับสนุนแรงจูงใจให้ดียิ่งขึ้น ลำดับต่อมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ต่อการสร้างแรงจูงใจในกลุ่มตัวอย่าง สำหรับปัจจัยจูงใจในรายด้านเรียงจากน้อยไปมากพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ได้รับการประเมินในระดับปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนในด้านนี้อาจเป็นสิ่งที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มแรงจูงใจได้ ลำดับต่อมาคือด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จของงาน ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

ตาราง 3

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) กับความสมดุลของชีวิต

ตัวแปร	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	T
ความสมดุลของชีวิต	ชาย	102	3.659	.585	3.027
	หญิง	198	3.453	.543	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเพศกับความสมดุลของชีวิต พบว่า เพศที่ต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลของชีวิต กล่าวได้ว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยความสมดุลของชีวิตสูงกว่าเพศหญิง แต่ผลการวิเคราะห์ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศ ซึ่งหมายความว่าความรู้สึกถึงความสมดุลของชีวิตในเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 4

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสมดุลของชีวิต

ตัวแปร		SS	df	MS	F
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	10.472	6	1.745	6.019**
	ภายในกลุ่ม	84.955	293	0.290	
	รวม	95.426	299		
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.814	2	0.407	1.277
	ภายในกลุ่ม	94.613	297	0.319	
	รวม	95.426	299		
จำนวนบุตร	ระหว่างกลุ่ม	13.225	3	4.408	15.874**
	ภายในกลุ่ม	82.201	296	0.278	
	รวม	95.426	299		
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2.909	2	1.455	4.670**
	ภายในกลุ่ม	82.201	296	0.278	
	รวม	95.426	299		
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2.554	5	.511	1.617
	ภายในกลุ่ม	92.872	294	.316	
	รวม	95.426	299		
ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.425	3	.808	2.573
	ภายในกลุ่ม	93.001	296	.314	
	รวม	95.426	299		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิต พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความสมดุลของชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต่อมาสถานภาพที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลของชีวิต จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีความสมดุลของชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกันมีความสมดุลของชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลของชีวิต และตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสมดุลของชีวิต

ตาราง 5

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างการสร้างแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) กับความสมดุลของชีวิต

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
ปัจจัยค้ำจุน	1.190	.185	1.098	6.429**
1. ด้านนโยบายการบริหาร	.229	.053	.210	4.351**
2. ด้านการบังคับบัญชา	-.010	.039	-.014	-.257
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.327	.046	.356	7.190**
4. ด้านความมั่นคงในงาน	.002	.052	.003	.038
5. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	.238	.037	.361	6.429**

$r = .683$, $R^2 = .467$, Adjust $R^2 = .458$, SEest = .416, $F = 51.486$, Sig. = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างการสร้างแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนกับความสมดุลของชีวิต พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้

การสร้างแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 1.098 ($\beta = 1.098$) เมื่อวิเคราะห์ถดถอยรายตัวแปร พบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.361 ($\beta = 0.361$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.356 ($\beta = 0.356$) และด้านนโยบายการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.210 ($\beta = 0.210$) ตามลำดับ

ตาราง 6

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างการสร้างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) กับความสมดุลของชีวิต

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
ปัจจัยจูงใจ	1.429	.164	1.479	8.701**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	.009	.036	.010	.241
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.188	.047	.220	4.018**
3. ด้านลักษณะงาน	.141	.039	.191	3.603**
4. ด้านความรับผิดชอบ	.286	.033	.423	8.701**
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.070	.029	.113	2.456*

$r = .791$, $R^2 = .626$, Adjust $R^2 = .620$, SEest = .348, $F = 98.403$, Sig. = .000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 6 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างการสร้างแรงจูงใจปัจจัยจูงใจกับความสมดุลของชีวิต พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในด้านการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้

การสร้างแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 1.479 ($\beta = 1.479$) เมื่อวิเคราะห์ถดถอยรายตัวแปร พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.423 ($\beta = 0.423$) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.220 ($\beta = 0.220$) และด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.191 ($\beta = 0.191$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างไร

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะแตกต่างกันไปตามอายุ จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกัน ข้อมูลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เพศหญิงมักมีความสามารถในการจัดการเวลาได้ดีกว่าเพศชาย เนื่องจากต้องบริหารทั้งบทบาทในครอบครัวและที่ทำงาน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ Deshmukh (2018) ขณะที่อายุส่งผลต่อความสมดุลในหลายด้าน โดยเฉพาะการทำงานและครอบครัว ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามวุฒิภาวะและภาระหน้าที่ในช่วงวัยต่าง ๆ สำหรับสถานภาพ จากการศึกษาของ Simunić et al. (2024) พบว่าผู้ที่โสดมักมีความสมดุลในชีวิตที่ดีกว่า เนื่องจากไม่มีภาระจากครอบครัว ขณะที่ผู้ที่แต่งงานหรือหย่าร้างต้องแบกรับความรับผิดชอบมากขึ้น นอกจากนี้ จำนวนบุตร และจำนวนสมาชิกในครอบครัวเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคคลต้องจัดการภาระด้านการเงิน เวลา และสติปัญญาอย่างรอบคอบ เช่น ผู้ที่มีบุตรมากต้องเผชิญกับภาระค่าใช้จ่ายและเวลาในการดูแลครอบครัวมากกว่าผู้ที่ไม่มียุติ (มนต์ สูงประสิทธิ์, 2560) รายได้และตำแหน่งงานก็มีบทบาทสำคัญต่อความสมดุล โดยผู้ที่มีรายได้สูงและตำแหน่งงานที่ไม่ต้องใช้เวลามาก มักมีความสมดุลในชีวิตที่ดีกว่า การบริหารปัจจัยเหล่านี้จึงต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ส่วนบุคคลเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างยั่งยืน

2. แรงจูงใจปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างไร

แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ในส่วนของรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่ามีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการศึกษาระบุว่า การรับรู้ความคิดเห็นของบุคลากรและการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนช่วยเพิ่มความสมดุลในด้านการงานและครอบครัว (Edwards & Rothbard, 2000) การมีนโยบายที่เหมาะสม เช่น การจัดการเวลาที่ยืดหยุ่นและการให้สวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรช่วยลดความเครียดในงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับด้านการเงิน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและความมั่นคงในงานช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนด้านการเงิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Herzberg, 1990) ขณะที่ด้านสติปัญญา การส่งเสริมการพัฒนาทักษะและโอกาสการเติบโตในงานสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร (Merrill & Merrill, 2003) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหารจึงเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจและนำไปสู่ความสมดุลที่ดีในชีวิตและการทำงาน

เมื่อพิจารณาสองด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชาและความมั่นคงในงานที่ไม่ส่งผลกระทบใด ๆ จะเห็นว่าในบริบทขององค์กรไทย โดยเฉพาะหน่วยงานราชการ บุคลากรอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายการบริหาร ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ มากกว่าปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน (Pimpa, 2012; Rujirawanich et al., 2020) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรไทยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการมีนโยบายที่เอื้อต่อการทำงานในระบบราชการมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ

3. แรงจูงใจปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างไร

แรงจูงใจปัจจัยจูงใจ ในส่วนของรายได้ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยเฉพาะด้านการงาน การยอมรับในผลงานและโอกาสเติบโตในหน้าที่ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Herzberg, 1990) ในด้านครอบครัว การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

ช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว (Edwards & Rothbard, 2000) สำหรับด้านเวลา การจัดการที่ดีในงานและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Herzberg, 1990) ในด้านการเงิน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงานที่ทำช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรสามารถจัดการภาระทางการเงินได้ดีขึ้น (Merrill & Merrill, 2003) และด้านสติปัญญา การสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ใหม่ ๆ ผ่านการฝึกอบรมหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความรู้สึกรับผิดชอบในตัวเอง (Herzberg, 1990) แรงจูงใจในปัจจุบันจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านทฤษฎี (Theoretical Recommendations)

ในบริบทพื้นที่การศึกษา ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานผ่านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค่าจ้างที่เหมาะสม เช่น นโยบายการบริหารที่ยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี และสวัสดิการที่เพียงพอ ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน ขณะที่ปัจจัยจูงใจ เช่น การยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า เพิ่มแรงจูงใจภายใน ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและความสุขทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว

2. ด้านปฏิบัติ (Practical Recommendations)

องค์กรควรนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงแนวทางการจัดการแรงจูงใจ ได้แก่

ด้านนโยบายการบริหาร: เสนอแนวทางการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อลดความเครียดเรื่องเวลา ส่งเสริมการฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ด้านการสร้างสวัสดิการและค่าตอบแทน: เพิ่มการสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น การลาคลอดหรือสิทธิประโยชน์สำหรับผู้มีบุตร

3. ด้านนโยบาย (Policy Recommendations)

นโยบายในระดับองค์กรมุ่งเน้นการสร้างคามยุติธรรมและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสมดุล เช่น:

การรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล: นำระบบสอบถามความคิดเห็นบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงสภาพการทำงานในทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ double blind survey

การปรับโครงสร้างงาน: สร้างความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม: จัดทำระบบค่าตอบแทนที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและภาระหน้าที่

รายการอ้างอิง

กิตติ ชุมทศวิวงศ์. (2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(2), 465-483.

เก่งกิจ กิติเรียงลาภ. (2565). *วิเคราะห์การทำงานยุคใหม่ ด้วยสายตาแบบสังคมวิทยา*. YouTube. https://youtu.be/JVIX_emNDHs?si=ZDQxTRNSgUEcW7gH

ประกาย อีระวัฒนากุล. (2556). *Work and life balance: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต*. ประชาไท. <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>

มนัช สูงประสิทธิ์. (2560). *อิทธิพลครอบครัว ที่ส่งผลต่อตัวเด็กโดยตรง*. Rama Channel. <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramachannel/article/อิทธิพลครอบครัว-ที่ส่งผ/>

ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักงบประมาณ. (2567). *แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570*. สำนักงบประมาณ. <https://www.bb.go.th/topic-detail.php?id=16048&mid=1076&catID=0>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 2: เมษายน - มิถุนายน 2566*. https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/9u

Best, J. W. (1977). *Research in education*. Prentice Hall.



- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Deshmukh, K. K. (2018). Work-life balance study focused on working women. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(5), 134-145. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1296934>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1990). *The motivation to work*. John Wiley.
- Kassim, E., Ali, S., Jalaini, S., Yunus, N., Said, N., Latiff, D., & Salleh, F. (2013). Work life balance and job satisfaction: How relevant are they?. *2013 International Conference on Technology, Informatics, Management, Engineering and Environment*, 62-66. <https://doi.org/10.1109/TIME-E.2013.6611965>
- Manivannan, A. S. R. (2019). The mediating effect of work-life balance between motivation and job satisfaction and its impact on emotional intelligence of mystery shopping professionals. *SEISENSE Journal of Management*, 2(4), 14-34. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i4.160>
- Merrill, A. R., & Merrill, R. R. (2003). *Life matters: Creating a dynamic balance of work, family, time, & money*. McGraw-Hill.
- Pimpa, N. (2012). Amazing Thailand: Organizational culture in the Thai public sector. *International Business Research*, 5(11), 35-42. <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n11p35>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Rujirawanich, P., Addison, R., & Smallman, C. (2020). Organizational culture and dynamic capabilities in successful Thai family businesses. *Journal of Family Business Management*, 11(2), 166-181. <https://doi.org/10.1108/JFBM-05-2020-0043>
- Sabir, R., & Cura, D. (2021). The effects of work - life balance on the academic employees' performance, motivation and job satisfaction among private and public universities of Kurdistan Region. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 674-678. <https://doi.org/10.47750/CIBG.2021.27.02.083>
- Setiyani, A., Nawangsari, L.C., Djumarno, & Riyanto, S. (2019). The effect of work life balance and compensations on employee engagement with employee motivation as intervening variable for Y millenials generations in Java, Indonesia. In *Proceedings of the 2nd international conference on inclusive business in the changing world ICIB - Volume 1*. Jakarta, Indonesia.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The impact work-life balance toward job satisfaction and employee retention: Study of millennial employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18-26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>



Šimunić, A., Fartek, M., Antonio, A. A., Garraio, C., & Jørgensen, K. M. (2024). Singles-friendly work cultures and work-life balance during the COVID-19 pandemic: A study across four European countries. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 39(4). 390-417. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2305900>

ความพร้อมของพนักงานธนาคารไทยในการเขียนอีเมลภาษาอังกฤษ เพื่อธุรกรรมการเงินการค้าระหว่างประเทศ: โอกาสและความท้าทาย

สุทธิดา รัตนศิริวิไลเลิศ¹ วันเพ็ญ ภูมิรินทร์² เบญจพร มีพร้อม^{3*}

Readiness of Thai Banking Employees for English Email Correspondence in International Trade Finance: Opportunities and Challenges

Suttida Ruttanasirivilaileet¹ Wanpen Poomarin² Benjaporn Meeprom^{3*}

Received 13/02/2025 Revised 05/04/2025 Accepted 08/04/2025

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.6593>

บทคัดย่อ

เนื่องจากภาคธนาคารของประเทศไทยกำลังบูรณาการเข้าสู่เศรษฐกิจโลก ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษจึงกลายเป็นทักษะสำคัญสำหรับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการดำเนินงานด้านการเงินระหว่างประเทศ งานวิจัยนี้ศึกษาความพร้อมของพนักงานธนาคารไทยในการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการติดต่อทางอีเมลในกระบวนการดำเนินงานด้านการเงินระหว่างประเทศ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยแบบสอบถาม การทดสอบสมรรถนะ และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อประเมินความสามารถทางภาษาของพนักงาน ปัญหาในการเขียนอีเมลและผลกระทบของทักษะภาษาอังกฤษต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้เข้าร่วมการวิจัยประกอบด้วยพนักงานธนาคารจำนวน 35 คนที่ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยระบุว่าพนักงานตระหนักถึงความจำเป็นของภาษาอังกฤษในการดำเนินงานด้านการเงิน อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาอย่างต่อเนื่อง ด้านไวยากรณ์ ศัพท์เฉพาะทาง และความเข้าใจโครงสร้างประโยคที่ซับซ้อน การวิเคราะห์ทางสถิติแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของระดับความสามารถทางภาษาโดยพิจารณาจากปัจจัยประชากร ประสบการณ์ทำงาน และการมีส่วนร่วมในธุรกรรมระหว่างประเทศ แม้จะมีอุปสรรคดังกล่าว พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับว่าอีเมลเป็นช่องทางหลักในการสื่อสารในภาคธนาคาร ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะการเขียนเพื่อเพิ่มความแม่นยำและความเป็นมืออาชีพ งานวิจัยนี้เสนอให้ธนาคารจัดทำโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษที่เน้นทักษะการเขียนและความเข้าใจเฉพาะทางสำหรับการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานและเสริมสร้างขีดความสามารถของธนาคารไทยในการแข่งขันในโลกสมัยใหม่ การลดอุปสรรคทางภาษาเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมธุรกรรมระหว่างประเทศให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

คำสำคัญ: การทำให้เป็นสากล การสื่อสารทางธนาคาร ความสามารถทางภาษาอังกฤษ การเขียนจดหมายธุรกิจ
ความพร้อมในสถานที่ทำงาน

Abstract

As Thailand's banking sector becomes increasingly integrated into the global economy, English proficiency has emerged as a vital skill for effective communication especially in international trade finance. This study investigated the readiness of Thai banking employees to use English for email

¹ หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการพัฒนาอาชีพ ปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

English for Career Development Program, Master Degree, Faculty of Liberal Arts Rajamangala University of Technology Thanyaburi

^{2, 3} คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Liberal Arts Rajamangala University of Technology Thanyaburi

E-mail: ¹suttida_r@mail.rmUTT.ac.th ²wanpen_p@rmUTT.ac.th ³benjaporn@rmUTT.ac.th

* Corresponding author e-mail: benjaporn@rmUTT.ac.th

communication in trade finance operations. Employing a mixed-methods approach, the research incorporated questionnaires, competency tests, and semi-structured interviews to assess language proficiency, challenges in written correspondence, and the impact of English skills on professional performance. The study involved 35 purposively selected banking employees. The findings indicated that while employees recognized the importance of English in their roles, they faced persistent difficulties with grammar, technical vocabulary, and complex sentence structures. Statistical analyses showed differences in language proficiency based on demographic factors, work experience, and exposure to international transactions. Despite these challenges, participants affirmed that email was the primary mode of workplace communication, highlighting the urgent need for improved writing skills to enhance clarity and professionalism. The study recommends the implementation of targeted English training programs, with a focus on writing and specialized vocabulary relevant to banking operations. Enhancing employees' English proficiency can boost operational efficiency and support Thailand's competitiveness in the global financial landscape. Addressing language barriers is therefore essential for ensuring smooth and internationally compliant trade finance transactions.

Keywords: internationalization, banking communication, English proficiency, business correspondence, workplace readiness

Introduction

In today's globalized economy, effective communication is fundamental to business success, particularly in the banking and finance sector, where cross-border transactions, multinational collaborations, and trade finance operations require precision and clarity (Khaled & Bani-ahmad, 2018). English, as the global lingua franca of business (Melitz, 2016; Ai et al., 2018), plays a crucial role in facilitating international trade, ensuring compliance with regulatory standards, and enabling seamless interactions between financial institutions across different countries (Zang et al. 2023). The importance of English proficiency extends beyond verbal communication to written exchanges, particularly in email correspondence, which remains the dominant mode of business communication in banking (Hejazi & Ma 2011). As global financial markets become increasingly interconnected, the ability to draft and interpret emails with clarity, professionalism, and accuracy is vital for ensuring smooth operations, reducing transaction errors, and maintaining trust between stakeholders (Mohammed & Bunyaminu, 2021; He & Li, 2021; Agustina et al., 2024). English proficiency plays a vital role in ensuring clear, accurate, and professional communication across borders. However, a persistent language proficiency gap among non-native English-speaking professionals, including Thai banking employees, continues to pose challenges in executing international trade finance operations. Additionally, cultural and contextual differences in language use can create further communication barriers. Moreover, the rise of technological tools including translation software, email templates, grammar-checking applications, and AI-driven writing assistants has transformed how professionals approach language use in the workplace.

Thailand, as a key player in ASEAN's economic landscape, faces significant challenges in adapting to the linguistic demands of the international banking sector (Wright, 1983). Despite its growing role in global trade and finance, the country has consistently ranked low in English proficiency assessments, such as the EF English Proficiency Index, where it was placed 53rd out of 54 non-native English-speaking



nations (Nuttall, 2019). This linguistic gap creates barriers for Thai banking professionals engaged in international transactions, limiting their ability to effectively communicate with foreign clients, interpret financial documents, and comply with international trade regulations. The demand for enhanced English proficiency in Thailand's financial sector has grown even more critical following the expansion of multinational banking operations in the country (Chalapati, 2007), including mergers such as the acquisition of Bank of Ayudhya (Krungsri) by Mitsubishi UFJ Financial Group (MUFG). This integration has led to the widespread use of English in internal communications, regulatory documentation, and trade finance operations, necessitating a workforce that is proficient in business English writing (Walden, 2019). The role of email communication in trade finance is particularly significant, as it facilitates document exchanges, regulatory compliance, and transactional approvals between domestic and international financial institutions (Boutellier et al., 2008). Studies have highlighted that Thai professionals often struggle with key aspects of English email writing, including grammar, tone, and technical terminology, which can result in misinterpretations, delays in processing, and potential financial losses (Noom-Ura, 2013). The challenges underscore the need for targeted training programs and strategic language development initiatives to enhance the English writing skills of banking professionals (Briguglio, 2005). Despite the growing need for English in international trade finance, Thai banking employees continue to face challenges related to grammar, sentence structuring, and the use of technical terminology. These challenges can impede effective communication and lead to operational inefficiencies.

However, these challenges also present opportunities. The identification of specific English language needs among employees highlights areas for targeted training and development. Improving employees' English proficiency particularly in writing professional emails can enhance not only individual performance but also the global competitiveness of Thai banks. Recognizing these training needs provides a strategic opportunity for banks to invest in language development programs that support their broader goals of international integration.

This study aims to assess the readiness and proficiency of Thai banking professionals in using English for workplace communication (Finsel et al., 2021), with a specific focus on email correspondence in international trade finance (Oliveri & McCulla, 2019). By examining the linguistic barriers, training needs, and policy recommendations, this research contributes to the broader discussion on global workforce readiness and Thailand's positioning in the international banking sector. Addressing these challenges will not only improve individual professional development but also strengthen the competitiveness of Thai financial institutions in the global market.

Research objectives

1. To examine the English language proficiency of Thai banking employees involved in international trade finance operations, with a focus on communication and email response.
2. To identify specific linguistic challenges encountered by banking employees in composing and interpreting English emails in a professional context.
3. To explore employees' perceptions of their English language needs and propose targeted strategies for enhancing professional communication in international trade finance.

Methodology

Research design

This study employs a mixed-method research design, combining both quantitative and qualitative approaches to gain a comprehensive understanding of the readiness of Thai banking employees to use English in email correspondence for trade finance operations. The integration of these methods allows for a more in-depth exploration of both measurable competencies and subjective experiences (Hamilton, 2013). The quantitative component consists of structured surveys and competency tests designed to assess English proficiency levels (Manalastas, 2023) while the qualitative aspect involves semi-structured interviews to capture participants' perspectives, challenges, and attitudes toward English communication in the workplace. By using this approach, the study ensures that both statistical trends and individual insights are considered, providing a well-rounded analysis of employee preparedness (Omer et al., 2025).

The survey includes sections on demographic information, English language proficiency, frequency of English usage in work-related emails, and challenges in English communication (Farneste & Pašinska, 2019). Meanwhile, the competency test focuses on reading and writing skills pertinent to trade finance operations, such as understanding financial statements, processing banking documents, and drafting professional emails. To validate the accuracy and relevance of these research instruments, the Item Objective Congruence (IOC) Index is employed. The IOC method ensures that each test item aligns with the study's objectives and effectively measures the intended constructs validity (Jusoh et al., 2018). The content validity of the questionnaire and competency test is assessed by three language and subject matter experts specializing in business communication and trade finance. Each expert evaluates the relevance of each item on a scale ranging from -1 (irrelevant) to +1 (highly relevant), with an IOC score of ≥ 0.75 considered acceptable for inclusion (Hernandez-Nieto, 2002). This methodological framework ensures a robust analysis that aligns with the study's objective of evaluating and enhancing English proficiency for international trade finance communication.

Data collection

The study population comprised employees working in the International Trade Finance Operations department of Bank of Ayudhya (BAY), Thailand, across three units: Export and Import Payment, Documentary Examination, and Documentary Credit. Using purposive sampling, 35 participants were selected from a pool of 120 eligible employees based on their regular involvement in English-language communication, particularly through email, in their daily trade finance duties.

Datas were collected in three sequential phases. First, a structured questionnaire was administered in printed form during a scheduled professional development session. This questionnaire gathered demographic data, self-evaluation of English proficiency, and perceptions of communication challenges (Pan & Patel, 2018). Second, participants completed a customized competency test developed according to the TOEIC framework, assessing workplace-relevant reading and writing skills. Lastly, all 35 participants were invited to participate in face-to-face semi-structured interviews, which were conducted over the course of two weeks in private meeting rooms within the bank. These interviews provided deeper insights into employees' English usage, specific challenges, and workplace communication experiences (Brad Shuck et al., 2011).



This sequential mixed-method data collection process ensured triangulation and a rich understanding of both objective proficiency and subjective experience in professional English use within the international trade finance context.

Questionnaire development

The questionnaire was developed as a primary quantitative instrument (Hejazi & Ma, 2011) to evaluate the participants' English language proficiency, frequency of English usage in workplace settings, perceived challenges in communication, and training needs related to international trade finance operations. It was systematically structured into three main sections, each designed with a clear objective and appropriate item formats to ensure comprehensive data collection and analytical clarity.

The first section focused on collecting demographic information, including age, gender, educational background, job position, years of professional experience, and departmental affiliation. These items were presented in multiple-choice and short-response formats to facilitate accurate classification of participant characteristics relevant to language use in banking.

The second section addressed English language proficiency and usage. Participants were asked to self-assess their proficiency across core skills listening, speaking, reading, writing, grammar, pronunciation, and use of technical terminology using a five-point Likert scale (1 = lowest, 5 = highest). This section also captured data on the frequency with which participants engaged in English-language tasks at work, such as composing emails, making phone calls, and processing documents, providing a contextual understanding of how language skills were applied in their daily roles.

The third section examined the participants' needs for professional English communication. It explored specific linguistic challenges they faced in the workplace, the perceived importance of various English skills in trade finance operations, and their willingness to participate in future English training programs. This section also employed Likert-scale items and included selected open-ended questions to allow for elaboration on individual experiences and recommendations.

The questionnaire was adapted from Eugenio (2010), with modifications tailored to the context of English communication in the banking sector. To ensure content validity, the instrument was reviewed by three academic and industry experts specializing in English for Specific Purposes (ESP) and international business communication. Each item was evaluated using the Index of Item-Objective Congruence (IOC) method, and only those with an IOC score of 0.75 or higher were retained for the final version. The structured format and expert validation helped to ensure the reliability and relevance of the questionnaire in capturing the intended constructs.

Data analysis

The data from this mixed-methods study were analyzed using both quantitative and qualitative techniques. Quantitative data from the questionnaires and competency tests were analyzed using SPSS Version 26. Descriptive statistics (mean, standard deviation, frequencies) were used to summarize demographic information, self-reported English proficiency, and perceived training needs. Inferential statistics, including t-tests and one-way ANOVA, were used to compare English proficiency and communication effectiveness across demographic groups (e.g., gender, age, position, department, and experience).

For the qualitative data, responses from the semi-structured interviews were transcribed verbatim and analyzed using thematic analysis (Braun & Clarke, 2006). Thematic coding was employed to identify

recurring patterns, perceptions, and challenges related to English email communication. Initial codes were developed inductively from the data and grouped into themes such as “email composition challenges,” “technical terminology use,” and “training needs.” Triangulation of findings across both qualitative and quantitative sources were applied to enhance the validity and provide a comprehensive understanding of the participants’ English language readiness in the context of international trade finance.

Results

Sociodemographic Profile of Participants

The sociodemographic profile of banking professionals in this study reveals key characteristics that influence English proficiency and communication effectiveness in international trade finance. A workforce predominantly composed of female employees (80%) suggests potential gender-related linguistic trends, particularly in professional writing. The age distribution indicates that a significant proportion (34.3%) falls within the 31–35-year range, representing mid-career professionals who have substantial exposure to financial transactions but may still require targeted linguistic training. Job position analysis highlights that over half of the participants (54.3%) hold officer-level roles, while 17.1% are in managerial positions. This distribution underscores the necessity of improving English proficiency at both operational and supervisory levels to ensure effective communication in global banking operations. The largest departmental representation comes from document examination (42.9%), emphasizing the need for precise English comprehension in trade verification processes.

Work experience data shows that 40% of participants have been in the field for more than 15 years, indicating strong institutional knowledge but potential stagnation in linguistic skill development. Furthermore, while 45.7% hold a master’s degree, continuous professional language training remains essential to bridge existing competency gaps. Strengthening workplace English proficiency can enhance Thailand’s banking sector’s competitiveness in global trade finance. See Table 1.

Table 1

Sociodemographic of participants (N=35).

General background information	N	Percentage
Gender		
Male	7	20.00
Female	28	80.00
Age		
25 years old and below	2	5.70
26-30 years old	1	2.90
31-35 years old	12	34.30
36-40 years old	7	20.00
41-45 years old	5	14.30
46 years old and over	8	22.90
Position		
Officer 1-3	9	25.70
Officer 4- manager	19	54.30
AVP	6	17.10
FAVP	1	2.90

**Table 2**

Sociodemographic of participants (N=35). (Continue)

General background information	N	Percentage
Section department		
Documents Examination	15	42.90
Documentary Credit	10	28.60
Export Payment	5	14.30
Import Payment	5	14.30
Work experiences that use English language		
1-5 years	6	17.10
6-10 years	8	22.90
11-15 years	7	20.00
More than 15 years	14	40.00
How long have you been working at Bank of Ayudhya PCL.?		
1-5 years	13	37.10
2-10 years	8	22.90
11-20 years	5	14.30
More than 20 years	9	25.70
Education Degree		
Bachelor's degree	19	54.30
Master's degree	16	45.70

English Language Proficiency of Banking Employees

A comprehensive self-evaluation of English language proficiency among banking employees engaged in international trade finance operations. The findings reveal a moderate level of proficiency across various linguistic skills, with reading ($M = 3.29$, $SD = 0.622$) and writing ($M = 3.17$, $SD = 0.664$) ranking higher than grammar ($M = 2.89$, $SD = 0.631$) and pronunciation ($M = 2.86$, $SD = 0.494$). This suggests that while employees can comprehend and produce written content, grammatical accuracy and verbal articulation remain areas for improvement. Notably, technical proficiency ($M = 3.23$, $SD = 0.490$) indicates familiarity with domain-specific terminology, underscoring the role of industry-relevant linguistic training, as shown in Table 2. Although participants self-reported moderate proficiency across all language skills, there was a slight tendency toward greater confidence in reading and writing compared to speaking and listening. Given the higher reported frequency of email use and lower reliance on spoken communication such as phone calls, it may reflect a greater comfort or reliance on written English in professional settings rather than an explicit preference.

Table 3

English language proficiency.

English Language Background	Mean	S.D.
Listening	3.06	0.482
Speaking	3.03	0.514
Reading	3.29	0.622
Writing	3.17	0.664
Grammar	2.89	0.631
Pronunciation	2.86	0.494
Technical	3.23	0.490
Total	3.07	0.557

Note; 1 = Lowest, 2 = low, 3 = moderate, 4 = high, 5 = highest

English Language Proficiency and Workplace Communication Practices

Table 3 presents valuable insights into the English language background and communication practices of Thai banking professionals engaged in international trade finance. The data reveal that a significant majority (68.6%) of participants have never taken a standardized English proficiency test, indicating a lack of formal assessment and potentially limited awareness of their actual language competence. Among those tested, TOEIC emerged as the most common exam, which reflects its perceived relevance in professional settings. Email usage in English is widespread, with 65.7% writing 1–5 emails per day and 74.3% using email for both internal and external communication. This underscores the centrality of email as a preferred mode for professional interaction. In contrast, phone-based communication in English is notably limited, suggesting a workplace preference for written correspondence—likely due to the clarity, documentation, and precision required in trade finance. These findings highlight both the growing reliance on English email communication and the urgent need for enhanced training in writing skills.

Table 4

English Language Background.

English Language Background	N	Percentage
Have your English language skills ever been tested to determine your proficiency?		
Yes	11	31.40
No	24	68.60
Which standardized English test(s) have you taken?		
IELTS	2	5.70
TOEIC	9	25.70
other (specific)	24	68.60
How many emails do you write and respond in English per day?		
1-5 mails	23	65.70
5-10 mails	7	20.00
More than 10 mails	5	14.30
Do you use email in English to contact internal or external?		
Only Internal	9	25.70
Only external	26	74.30
How often do you use phone calls for communication in English per day?		
5-10 calls	34	97.10
10-15 calls	1	2.90
How often do you use phone calls for communication in Thai per day?		
5-10 calls	18	51.40
10-15 calls	13	37.10
More than 15 calls	4	11.40
Do you use phone calls for contact with internal or external?		
Internal	8	22.90
External	1	2.90
Both	26	74.30



Analysis of Linguistic Challenges and Professional Competency Requirements in Banking Email Communication

According to analysis of linguistic challenges and professional competency requirements in banking email communication. Tables 4, 5, and 6 provide critical insights into the linguistic challenges, workplace language requirements, and areas for professional development among Thai banking employees engaged in international trade finance operations. These findings contribute to understanding the intersection of language proficiency and job performance in a globalized banking environment.

Thematic analysis of interview responses revealed recurring concerns with grammar and technical terminology. One employee remarked,

"I often find it difficult to write emails because I'm not sure if my grammar is correct, especially when using passive voice or conditional sentences."

Another participant noted the challenge of understanding and applying domain-specific language:

"Sometimes, the terms used in trade documents are very technical, and I don't always know the correct English word to use in my reply."

These narratives align with the survey results in Table 4 illustrates the predominant difficulties that employees face when composing and interpreting English-language emails. The highest-rated challenge pertains to English grammar ($M = 3.46$, $SD = 0.701$), signifying a pervasive issue in structuring grammatically accurate sentences. Additionally, respondents reported challenges in composing sentences for email responses ($M = 3.23$, $SD = 0.770$) and using technical terms effectively ($M = 3.14$, $SD = 0.648$). These findings highlight a crucial need for targeted interventions aimed at enhancing grammatical precision and the use of domain-specific terminology, both of which are essential for professional correspondence in the banking sector. According to the role of English in workplace communication. Table 5 underscores the indispensable role of English proficiency in banking operations. Employees identified reading and writing as the most critical language skills for their daily tasks ($M = 4.46$, $SD = 0.657$), followed by the importance of English in education, career advancement, and learning ($M = 4.51$, $SD = 0.612$). Furthermore, the ability to comprehend trade agreements ($M = 4.40$, $SD = 0.736$) and use technical financial terms ($M = 4.29$, $SD = 0.710$) were recognized as fundamental competencies. These findings reinforce the argument that English proficiency is a core competency in global banking, influencing efficiency, compliance with trade regulations, and professional growth.

Moreover, assessment of factors related to areas for performance improvement. Table 6 identifies key areas where employees require further training to enhance their workplace performance. Writing email responses ($M = 3.77$, $SD = 0.731$) and understanding English content in emails ($M = 3.86$, $SD = 0.648$) emerged as top priorities, followed closely by reading shipping documents ($M = 3.97$, $SD = 0.822$) and technical manuals ($M = 3.86$, $SD = 0.810$). Additionally, respondents highlighted the need for improved listening and speaking skills, particularly for phone calls with clients ($M = 3.43$, $SD = 0.739$) and negotiations ($M = 3.37$, $SD = 0.731$). These insights emphasize the necessity of comprehensive English training programs focusing on written and verbal communication, particularly in high-stakes financial interactions.

Table 5

Factors associated with problems of using email in English language.

Factor	Description	Mean	S.D.
A1	You have problems of using English grammar in emails.	3.46	0.701
A2	You have problems in using the English technical terms for emails.	3.14	0.648
A3	You have problems in understanding the English contents in emails.	3.03	0.707
A4	You have problems in translating the English complex sentences in emails.	3.03	0.618
A5	You have problems in composing sentences in English for email responses.	3.23	0.770
Total		3.18	0.689

Table 6

Factors associated with abilities are crucial for effective work performance.

Factor	Description	Mean	S.D.
B1	English is the main language used to communicate in the workplace.	3.71	1.073
B2	Reading and writing in English are the most significant uses in daily work.	4.46	0.657
B3	Listening and speaking in English are the most significant uses in daily work.	3.94	0.938
B4	Technical terms in Banking and Financial are important.	4.29	0.710
B5	English is a part of education, career growth, and learning.	4.51	0.612
B6	English proficiency is key for comprehending trade agreements.	4.40	0.736
Total		4.22	0.788

Table 7

Factors associated with Needs for Performance Improvement Indicate how the following abilities are crucial for effective work performance.

Factor	Needs for Performance Improvement	Mean	S.D.
C1	Writing email responses in English.	3.77	0.731
C2	Understanding English context in email messages.	3.86	0.648
C3	Translating English contents on the documents.	3.71	0.710
C4	Listening skills in English when in contact with clients via phone call.	3.43	0.739
C5	Speaking skills in English for internal and external negotiations via phone call.	3.37	0.731
C6	Listening in English for conferences.	3.57	0.778
C7	Reading email in English.	3.94	0.725
C8	Writing reports and memos in English.	3.46	0.950
C9	Reading shipping documents in English.	3.97	0.822
C10	Reading manuals and procedures in English	3.86	0.810
Total		3.69	0.764

Statistical Analysis of Gender and Participant Characteristics in Communication and Email Responsiveness.

The statistical analysis in Tables 7 and 8 provides insights into the relationship between participant demographics and their communication proficiency, particularly in email responses. Communicate refers to the participants' overall perceived ability to use English for verbal and written workplace communication, as assessed through Likert-scale items related to listening, speaking, and general communication competence. While email responses specifically reflect participants' self-assessed



ability to write and respond to emails in English, based on targeted items in the questionnaire that measured writing proficiency and comfort with composing email content.

A t-test was conducted to assess whether gender differences influence communication skills and email responsiveness among Thai banking employees. The results indicate that there is no statistically significant difference between male and female participants in both communication ($p = 0.976$) and email responses ($p = 0.191$). Although female respondents exhibited a slightly higher mean score for email responses (3.71) compared to males (3.63), the lack of statistical significance suggests that gender does not play a critical role in determining communication proficiency in this context. This finding aligns with previous research indicating that workplace communication skills, especially in written correspondence, are more influenced by professional training and experience rather than gender-based differences.

To further explore the determinants of communication and email responsiveness, an ANOVA test was performed, analyzing multiple demographic variables, including age, job position, department, years of experience, and workgroup classification. The results reveal that none of these factors significantly influence communication proficiency, as all p-values exceed the 0.05 threshold. Interestingly, the highest F-statistics ($F = 1.828$, $p = 0.163$) corresponds to departmental differences, suggesting that certain job functions may require more refined communication skills, although the effect is not statistically significant.

Regarding email responsiveness, the analysis indicates a marginally significant association between departmental roles and email performance ($F = 2.621$, $p = 0.068$). Employees involved in document examination and trade finance operations may demonstrate better email proficiency due to the technical nature of their responsibilities, which require regular written communication. However, the findings suggest that email responsiveness is largely a function of professional experience rather than demographic variables.

Table 8

Result of t-test classified by genders.

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	t-stat	Sig.
Communicate	male	7	4.1667	0.500	-0.290	0.976
	female	28	4.2321	0.541	-0.305	
Email responses	male	7	3.6286	0.386	-0.315	0.191
	female	28	3.7107	0.658	-0.428	

Table 9 ANOVA testing on communication and email responsive vs participant characteristics.

	Between Groups	Sum of Squares	df	Mean Square	F-stat	Sig.
Communicate	Age	1.065	5	0.213	0.738	0.601
	Position	0.818	3	0.273	0.982	0.414
	Section	1.418	3	0.473	1.828	0.163
	Experience	0.612	3	0.204	0.717	0.549
	Working groups	0.333	3	0.111	0.378	0.770
Email responses	Age	0.864	5	0.173	0.425	0.827
	Position	1.269	3	0.423	1.153	0.343
	Section	2.558	3	0.853	2.621	0.068
	Experience	0.802	3	0.267	0.700	0.559
	Working groups	2.006	3	0.669	1.95	0.142

The rationale for conducting inferential statistical analyses (t-test and ANOVA) across demographic groups including gender, job position, department, and years of experience was to explore potential correlations between participant characteristics and English language communication skills. While the results did not yield statistically significant differences, the intention was to uncover whether factors such as job seniority or departmental function influence email writing performance and overall communication competence. This approach is aligned with existing studies suggesting that contextual variables (such as role-specific language exposure) may shape workplace language readiness (Zeng et al., 2023; Pan & Patel, 2018). Although no significant patterns emerged, the marginal p-value observed in departmental differences ($p = 0.068$) in Table 8 suggests that banking professionals in sections like Document Examination and Trade Finance may face unique linguistic demands. These initial insights can inform future research that stratifies training programs based on job function, rather than applying a uniform approach.

Discussion and Conclusions

This study investigates the readiness of Thai banking employees to engage in trade finance operations through English email correspondence, a critical component of international banking. The findings underscore the increasing reliance on English for financial communication and the linguistic challenges that persist among professionals in this sector. Despite the acknowledgment of English as an indispensable tool for cross-border transactions, gaps in grammar, technical terminology, and sentence structuring continue to hinder effective communication.

Discussion

The findings of this study indicate that while Thai banking employees acknowledge the necessity of English proficiency for international trade finance operations, their competence remains at a moderate level. The most significant linguistic challenges include grammatical accuracy, sentence structuring, and the use of industry-specific terminology. These results align with Noom-Ura (2013), who highlighted that Thai professionals often struggle with grammar, tone, and technical terminology in business communication, leading to potential misinterpretations and delays. Similarly, Chalapati (2007) emphasized that the integration of English in professional domains in Thailand remains limited, necessitating structured language training programs.

Regarding English language skills, the study found that reading and writing proficiency among banking professionals was higher than their speaking and listening abilities, consistent with the observations of Pan and Patel (2018). Their study indicated that Thai professionals often rely more on written communication in workplace settings, particularly in industries requiring high levels of precision, such as banking. This preference for written over spoken English is further supported by Hejazi and Ma (2011), who argued that English's role in global business is more prominent in written forms, particularly email communication, which is the dominant medium in multinational financial operations. In addition to self-assessments, the competency test results provide a more objective measure of the participants' English proficiency. These results confirmed the moderate proficiency levels reported in Table 2, particularly in reading and writing skills relevant to trade finance. However, lower performance in grammar and complex sentence construction was evident, reinforcing the need for targeted training in these areas.



The alignment between self-perception and test outcomes highlights employees' awareness of their linguistic limitations, which is critical for designing effective language development programs.

While the study reveals notable challenges such as low confidence in grammar use, difficulty with complex sentence structures, and limited exposure to technical terminology, it also uncovers significant opportunities. The willingness of employees to participate in training and their awareness of skill gaps demonstrate a readiness for growth and institutional improvement. These language needs represent more than deficiencies they are opportunities for capacity building. Structured English training programs focused on professional correspondence can bridge these gaps, resulting in improved operational performance and international communication efficiency. Therefore, addressing these needs should be viewed as a proactive step toward enhancing Thailand's banking sector in the global financial landscape.

Interestingly, the statistical analysis revealed that demographic factors such as gender, job position, and work experience did not significantly influence English proficiency levels. This result contrasts with Jusoh et al. (2018), who found that years of experience and exposure to international clients often enhance linguistic competency. However, our study aligns more closely with Zeng et al. (2023), who argued that workplace linguistic competency is more dependent on structured training and professional engagement than on demographic characteristics alone. Interestingly, most participants had never taken a formal English proficiency test, indicating a lack of systematic assessment in workplace settings. This aligns with Nuttall (2019), who reported that Thailand consistently ranks low in English proficiency indices, partly due to a lack of systematic assessment and training programs in professional environments. Additionally, the study found that employees in departments heavily engaged in document examination and trade finance exhibited higher levels of email responsiveness, suggesting that frequent exposure to English-language transactions enhances linguistic competence. This finding is consistent with the argument made by Hamilton (2013) that real-world application of language skills is more impactful than passive learning defined here as language exposure through non-interactive methods such as reading or listening without practical usage or feedback.

A significant implication of this study is the urgent need for structured, industry-specific English training programs tailored to the banking sector. The data indicate that employees recognize the importance of English in career advancement, echoing the findings of Brad Shuck et al. (2011), who suggested that linguistic competency is a crucial factor influencing employees' confidence and job performance. Additionally, Braun and Clarke (2006) emphasized that targeted interventions focusing on grammatical precision, technical language acquisition, and professional writing skills are essential for improving workplace communication in globalized industries.

Conclusions

This study explored the readiness of Thai banking employees to use English in email correspondence within the context of international trade finance operations. The findings reveal that while employees recognize the importance of English proficiency in their daily work, particularly in email-based communication, challenges remain in grammar, sentence structuring, and the use of technical terminology. The self-assessed proficiency levels suggest moderate competency overall, with higher comfort in reading and writing than in speaking and listening. These gaps may impact the clarity and effectiveness of workplace communication, particularly when accuracy and professionalism are crucial.

Although the study utilized a small, purposively selected sample from a single institution and focused specifically on email-related tasks, the results indicate the need for focused workplace English training. Such training should prioritize written communication skills relevant to trade finance operations, including email writing, understanding financial documents, and using technical language accurately. Importantly, the study does not attempt to generalize findings to the entire Thai banking sector but rather highlights specific areas of concern for professional development within the studied group. The insights gained can inform tailored language support programs and guide future research.

Limitations and Future Work

This study acknowledges several limitations that may affect the generalizability of its findings. First, the relatively small sample size of 35 participants limits the ability to draw broad conclusions about the English proficiency of banking professionals across Thailand. Although purposive sampling ensured participants had relevant experience in international trade finance, a larger and more diverse sample would enhance the representativeness of the results. Second, the study focused exclusively on employees from a single financial institution Bank of Ayudhya potentially limiting the applicability of findings to other banks or financial entities with different organizational cultures, training practices, or client profiles. Third, the research concentrated primarily on email communication as a form of professional English usage. While email is a dominant mode of communication in trade finance, other important channels such as reports, meetings, and verbal exchanges were not explored in depth.

Future research should aim to expand the participant base across multiple banks and regions to offer a more comprehensive view of language use in the banking sector. Additionally, longitudinal studies could assess the impact of English training programs on employee performance. Incorporating more varied communication contexts would also help uncover a fuller picture of English proficiency needs in international financial operations.

References

- Agustina, V., Thamrin, N. R., & Oktoma, E. (2024). The role of English language proficiency in the global economy and business communication. *International Journal Administration, Business & Organization*, 5(4), 82-90. <https://doi.org/10.61242/ijabo.24.423>
- Ai, B., Wang, L. & Zhang, J. (2018). Using English as economic capital in a Chinese–Australian workplace: Implications for teaching Business English in China. *Journal of Teaching in International Business*, 29(4), 272 - 288. <https://doi.org/10.1080/08975930.2018.1557095>
- Boutellier, R., Ullman, F., Schreiber, J. & Naef, R. (2008). Impact of office layout on communication in a science-driven business. *R&D Management*, 38(4), 372-391. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2008.00524.x>
- Brad Shuck, M., Rocco, T. S. & Alborno, C. A. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: Implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35(4), 300-325.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Briguglio, C. (2005). Developing an Understanding of English as a Global Language for a Business Setting. In Francesca Bargiela-Chiappini and Maurizio Gotti (Eds.), *Asian Business Discourses*. (pp. 313-344). Peter Lang.



- Chalapati, S. (2007). *The internationalisation of higher education in Thailand: Case studies of two English-medium business graduate programs* [Unpublished Doctoral Dissertation]. Royal Melbourne Institute of Technology, Australia.
- Eugenio, S. J. (2010). *Meaningful internationalization: A study among the leaders of Brazilian smaller enterprises* [Master's thesis, The University of Birmingham]. Tuwhera. <https://openrepository.aut.ac.nz/handle/10292/12338>
- Farneste, M. & Pašinska, O. (2019). Developing peer corrective skills in business letter writing in English as a foreign language. *Baltic Journal of English Language, Literature and Culture*, 9, 29–45. <https://doi.org/10.22364/BJELLC.09.2019.03>
- Finsel, J., Wöhrmann, A., Wang, M., Wilckens, M. & Deller, J. (2021). Organizational practices for the aging workforce: Validation of an English version of the later life workplace index. *Innovation in Aging*, 5, 826 - 827.
- Hamilton, M. (2013). *Autonomy and foreign language learning in a virtual learning environment*. Bloomsbury Academic.
- He, D. & Li, D. C. (2021). Globalizing ELT reform in China: A perspective from the use of English in the workplace. *RELJ Journal*, 54, 149-165. <https://doi.org/10.1177/00336882211018499>
- Hejazi, W. & Ma, J. (2011). Gravity, the English language and international business. *Multinational Business Review*, 19(2), 152-167. <https://doi.org/10.1108/15253831111149780>
- Jusoh, Z., Zubairi, A. M. & Badrasawi, K. J. (2018). Validity evidence using expert judgment: A study of using item congruence involving expert judgements for evidence for validity of a reading test. *Al-Shajarah: Journal of the International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC)*, (Special Issue: Education 2018), 307-320. <https://doi.org/10.31436/shajarah.v0i0.766>
- Khaled, S. B. & Bani-ahmad, A. (2019). The role of the balanced scorecard on performance: Case study of the Housing Bank for Trade and Finance. *International Journal of Economics and Finance*, 11(2), 17-26. <https://doi.org/10.5539/ijef.v11n2p17>
- Manalastas, A. K. M. (2023). Communicative competence in a global hospitality workplace: Assessment of English language competency of BSHM graduating students. *SEAQIL Journal of Language Education*, 2(2), 1-7. <https://doi.org/10.70046/sjle.2.2.1-7>
- Melitz, J. (2016). English as a Global Language. In V. Ginsburgh & S. Weber (Eds.), *The Palgrave Handbook of Economics and Language*. (pp. 583-615). Palgrave Macmillan UK.
- Mohammed, I. & Bunyaminu, A. (2021). Major obstacles facing business enterprises in an emerging economy: The case of Ghana using the World Bank Enterprise Survey. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(3), 475–487. <https://doi.org/10.1108/jSBED-04-2020-0110>
- Noom-ura, S. (2013). English-Teaching Problems in Thailand and Thai Teachers' Professional Development Needs. *English Language Teaching*, 6(11), 139-147. <https://doi.org/10.5539/elt.v6n11p139>
- Nuttall, L. (2019). Comparative education: Why does Japan continue to struggle with English. *The Reading Matrix: An International Online Journal*, 19(1), 74-92.
- Oliveri, M. E. & McCulla, L. (2019). *Using the occupational network database to assess and improve English language communication for the workplace*. ETS. https://www.ets.org/research/policy_research_reports/publications/report/2019/kaiv.html?utm_source=chatgpt.com

- Omer, W. K. H., Mohamed, A. M. & Al-Khresheh, M. H. (2025). The integration of English language skills in business education: Insights from accounting in the Saudi context. *Journal of Teaching in International Business*, 35(3-4), 130-158.
- Pan, P. & Patel, C. (2018). The influence of native versus foreign language on Chinese subjects' aggressive financial reporting judgments. *Journal of Business Ethics*, 150, 863-878.
<https://doi.org/10.1007/s10551-016-3165-z>
- Walden, J. (2019). Communicating role expectations in a coworking office. *Journal of Communication Management*, 23(4), 316-330. <https://doi.org/10.1108/JCOM-09-2018-0097>
- Wright, C. M. (1983). Language and communication problems in an Asian community. *The Journal of the Royal College of General Practitioners*, 33(247), 101-104.
- Zeng, J., Ponce, A. R. & Li, Y. (2023). English linguistic neo-imperialism in the era of globalization: A conceptual viewpoint. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1149471>

ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง
กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ที่มีต่อชุมชนบ้านท่าเตียน
ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี*
ณัฐพัชรา เดชะ¹ ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง²

The Success Factors of School for Community Development to Community
Empowerment: Case Study of Wat Mai Dong Sak School Impact to Ban Tha Tien,
Sai Yok Sub-District, Sai Yok District, Kanchanaburi Province*
Nutpatcha Dacha¹ Chairat Wongkitrungruang²

Received 14/06/2024 Revised 25/07/2024 Accepted 02/12/2024

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.5084>

บทคัดย่อ

โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก มีบทบาทเป็นอย่างมาก ที่ทำให้ชุมชนบ้านท่าเตียน ได้รับเลือกให้เป็นชุมชนต้นแบบในการเป็นชุมชนเข้มแข็งของจังหวัดกาญจนบุรี ดังนั้น บทความวิจัยนี้ จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงวิจัยคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้นำชุมชน ผู้นำฝ่ายปกครอง ผู้นำทางศาสนา ผู้อำนวยการโรงเรียน บุคลากรครู และชาวบ้าน จำนวน 17 คน โดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนวัดใหม่ดงสักประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนบ้านท่าเตียนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ การที่ผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน และพัฒนาชุมชน 2) การทำงานเป็นทีม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ระหว่างโรงเรียนกับผู้นำชุมชนและคนในชุมชน 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา คนในชุมชนส่วนใหญ่ให้การยอมรับ และต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชุมชน โดยผ่านหรือคิดสร้างสรรค์จากครูของโรงเรียนวัดใหม่ดงสัก 4) การสื่อสาร โรงเรียนมีการสื่อสารที่ได้มีการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งมีส่วนต่อการสนับสนุนชุมชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน 5) การสร้างจิตสำนึก โรงเรียนสามารถช่วยกระตุ้นให้คนในชุมชนสร้างจิตสำนึกว่า ตนเองเป็นเจ้าของปัญหาของชุมชน และมีเจตจำนงที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโรงเรียน การพัฒนาชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง

* บทความนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ที่มีต่อชุมชนบ้านท่าเตียน หมู่ 8 ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

*This article is a part of the Independent Study as title The school's roles for community development to community empowerment: case study of Wat Mai Dong Sak school impact to Ban Tha Tien, Moo 8, Sai Yok sub-district, Sai Yok district, Kanchanaburi Province.

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts in Social Development and Administration Program, Kasetsart University

² สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Social Development and Administration Department, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Email: ¹nutpatcha.d@gmail.com ²wchairat@hotmail.com

*Corresponding author e-mail: nutpatcha.d@gmail.com

Abstract

Wat Mai Dong Sak School had the dominant roles to Ban Tha Tien community, this community was selected to be the role model for community empowerment by Kanchanaburi Province. Then this article had aimed to study the success factors of school for community development to community empowerment. This study based on quantitative research and collected data from 17 key informants were community leaders, official leader, religious leader, school director, school teachers and villagers. The data was collected through observation method and in-depth interviews. Research tool was interview guidelines. Then the data was analyzed by descriptive method. The finding of the study revealed that the success factors of the Wat Mai Dong Sak School for Ban Tha Tien community development to community empowerment consists of 1) Leadership. The leadership of school director for developed school and community 2) Teamwork. They had worked as a teamwork between school and community leaders and people in the community 3) Participation for development. The most of people in the community enthusiastically to join the activities which were through or created by teachers of Wat Mai Dong Sak School 4) Communications. School has been continually and seriously communicating which effectively supported the community for knowledgeable, understanding and acceptance to joined the community's activities 5) Created Awareness. People in the community have stimulated by school to create awareness that the community's problems were their own and had a willingness to share responsibility and solve the problems together.

Keywords: the success factors of school, community development, community empowerment

บทนำ

ผลจากการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งใช้แนวทางการพัฒนาประเทศไปสู่ภาวะทันสมัย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับที่ผ่านมา จนมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่สังคมไทยอย่างมากมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เราได้เห็นตัวเลขของอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ความเจริญของถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบสาธารณสุขโรคต่าง ๆ การขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่เด็กและเยาวชนในวัยเล่าเรียนอย่างทั่วถึง ทำให้อัตราการอ่านออกเขียนได้ของประชากรอยู่ในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ จากผลบวกของกระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก็ยังมีผลลบติดตามมาจากการมุ่งส่งเสริมการผลิตทางอุตสาหกรรมของภาคเมือง การส่งเสริมการเกษตรแผนใหม่เพื่อการค้าและการส่งออก รวมถึงการขยายตัวของรัฐเข้าไปในชนบท ได้ส่งผลให้ชุมชนในชนบทเกิดภาวะอ่อนแอในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งเกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (World Bank Group, 2567, หน้า 2-6) ทั้งนี้จากผลพวงดังกล่าว จึงทำให้มีการปรับกระบวนการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน การสร้างโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและสังคม พร้อมทั้งการกระจายโอกาสและความเจริญด้วยการพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาค การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการกระจายการพัฒนาด้วยการเพิ่มศักยภาพขององค์กรชุมชน การสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน ประเด็นเรื่องชุมชนเข้มแข็ง จึงถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวถึง ซึ่งประเวศ วะสี (2546, อ้างถึงใน โกวิท พงษ์งาม, 2562) ได้ให้ความหมายของชุมชนเข้มแข็งไว้ คือ การที่สมาชิกในชุมชน มีความสามารถบริหารจัดการในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และภาวะวิกฤติต่าง ๆ ความเข้มแข็งของชุมชนเกิดจากคนที่มีวิสัยประสงค์ร่วมกันเข้าร่วมคิด ร่วมทำ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ ความร่วมมือกันในชุมชนจะทำให้มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ



ขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างชุมชนเข้มแข็งให้เป็นพลังร่วมทางสังคม ในการสนับสนุนการพัฒนา โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพ การส่งเสริมให้ชุมชนจัดสวัสดิการและบริการในชุมชน และสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ประกอบกับแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศไทย ดังที่คณะกรรมการธิการการแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ วุฒิสภา (2564) ได้กล่าวถึง การดำเนินงาน ตามแนวทางการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม อันมีเป้าหมายสำคัญต่อภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่น ที่เป็นกลไกสำคัญในระดับพื้นที่ สอดคล้องต่อการหนุนเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมของคนไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ภายใต้ประเด็นของการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง (Community and Local Authority Employment) ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและพึ่งพากันเอง การให้ความสำคัญต่อการบริหารงานและจัดบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชนให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน

การศึกษานี้ได้สนใจที่จะศึกษาปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดใหม่ดงสักที่มีต่อชุมชนบ้านท่าเตียน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากเป็นชุมชนหนึ่งที่ขานรับนโยบายชุมชนเข้มแข็งมาจากจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเป็นชุมชนนำร่องในการพัฒนาของจังหวัด เพราะมีองค์ประกอบของชุมชนที่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น การมีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยผลประโยชน์สาธารณะร่วมกันของสมาชิกในชุมชน การมีจิตสำนึกของการพึ่งพาตนเอง ร่วมกันทำและรับผิดชอบต่อกันในชุมชน การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สมาชิกในชุมชนได้ใช้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ ที่มีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะเดียวกันโรงเรียนวัดใหม่ดงสักที่เป็นโรงเรียนในชุมชนเพียงโรงเรียนเดียว ก็มีการพัฒนาจนเป็นโรงเรียนต้นแบบทางการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการจัดการทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการช่วยส่งเสริมพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนและชุมชนอื่น ทั้งในจังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดใกล้เคียงในภูมิภาคเดียวกัน การส่งเสริม พึ่งพากันของโรงเรียนวัดใหม่ดงสักกับชุมชนบ้านท่าเตียน จึงเป็นผลประโยชน์สาธารณะร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวจะมีผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ดงสัก เป็นผู้สนับสนุนการรวมตัวของคนในชุมชน เพื่อผลักดันให้เกิดความร่วมมือของคนในชุมชน โดยใช้โรงเรียน บุคลากรครูและนักเรียน เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่ทำให้โรงเรียนวัดใหม่ดงสักสามารถช่วยให้ชุมชนบ้านท่าเตียนเป็นชุมชนเข้มแข็งได้ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เหตุเพราะการวิจัยเชิงคุณภาพให้ความสำคัญแก่การตีความหมาย มุ่งทำความเข้าใจกระบวนการสร้างและยังคงไว้ซึ่งความหมายในการเก็บข้อมูล และข้อมูลที่ได้รับจากการลงพื้นที่ จะมีความเป็นตัวตนของผู้ให้สัมภาษณ์และเป็นเจตนาคติของแต่ละคน อันจะทำให้การศึกษานี้ สามารถอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนวัดใหม่ดงสักในการพัฒนาชุมชนบ้านท่าเตียนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ที่มีต่อชุมชนบ้านท่าเตียน ตำบลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประมวลสรุปนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง

ชุมชนเข้มแข็งหมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชน โดยมีการเรียนรู้ การจัดการและการแก้ไขปัญหาของชุมชน ซึ่งทำให้ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ตลอดจนมีผลกระทบสู่ภายนอกชุมชน สำหรับกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนจะต้องเป็นการดำเนินงานแบบร่วมมือร่วมใจ และมีการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 46)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกัน มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือมีการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยผ่านการประชาคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน มีการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันในชุมชน มีกิจกรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา จึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำเป็นประเด็นเชิงนโยบายเร่งด่วนขององค์กร หรือแม้แต่ว่าภาวะผู้นำ เป็นกลยุทธ์ขององค์กรแห่งศตวรรษ ในอันที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง โดยเฉพาะในวงการศึกษานั้น ภาวะผู้นำกลายเป็นประเด็นสำคัญมากต่อระบบการศึกษา ดังที่นักวิชาการไทย ก็ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” เช่น ดิน ปรัชญพฤต (2552, หน้า 226) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าหมายถึง กิจกรรมของการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 39) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และสร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 256) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะการเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคล ที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชักนำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ในขณะที่โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเสมือนองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร เพราะว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทันต่อโลก ทันยุค และทันสมัย มองเห็นอนาคต ตลอดจนการวางแผนบริหาร จัดระเบียบให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ดังที่นักวิชาการจำนวนหนึ่ง ได้แก่ วันเพ็ญรัตน์อนันต์ (2555, หน้า 23-24); ไซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 10); นฤมล โยคานุกูล (2556, หน้า 7); อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการบริหารงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อไปสู่ผลประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแสดงถึงคุณค่าขององค์กร เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยในการร่วมทีมหรือกลุ่ม ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ใฝ่ฝันไว้



แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนและชุมชนเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน จะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งสองฝ่าย ดังที่นักวิชาการจำนวนหนึ่ง ได้แก่ รัตนกร ไช้เนาค และคณะ (2562, หน้า 134); อนวัช รังสรรค์ และพนมพร จันทรปัญญา (2561, หน้า 118); ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 13) ได้กล่าวถึงว่า สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีหน้าที่ส่งเสริมความสามารถผู้เรียน ชุมชนและผู้ปกครองมีบทบาทในการจัดการศึกษา มีส่วนในการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมวางแผน เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของบุคคลในท้องถิ่น บทบาทการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของบุคคลในชุมชนและสถานศึกษา จึงมีความสำคัญ เพราะถ้าสถานศึกษาและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดี การบริหารงานและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จะเป็นไปอย่างราบรื่นและเรียบร้อย

กล่าวโดยสรุป การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันของโรงเรียนและชุมชน เพื่อช่วยกันสนับสนุนการศึกษา เผยแพร่แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ร่วมกันวางแผนแนวทางการจัดการศึกษาให้ได้ ประสิทธิภาพ ตามความต้องการของคนในชุมชน และยังช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยให้การทราบความเคลื่อนไหวหรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ช่วยลดและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน และช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของชุมชน

วิธีการวิจัย

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประเด็นสำคัญของการทำวิจัย จะเน้นที่ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึง และนำประเด็นต่อไปนี้มาออกแบบงานวิจัย เพื่อสามารถตอบวัตถุประสงค์หลักของการศึกษา ดังนี้ (ชาย โพธิ์ธิดา, 2554, หน้า 118)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผู้วิจัยศึกษา ได้แก่ ผู้นำชุมชนแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ กรรมการหมู่บ้าน ผู้นำทางศาสนา ผู้อำนวยการโรงเรียนและบุคลากรครู รวมถึงชาวบ้าน โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มที่ให้ข้อมูล หรือกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา แบบเลือกสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม ซึ่งในแต่ละประเด็นที่ทำการศึกษาต้องได้รับองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายจากบริบทของผู้ให้ข้อมูล จึงต้องอาศัยข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในหลายกลุ่ม และไม่อาจกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลแต่ละประเด็นที่จะศึกษาวิจัยได้อย่างตายตัว แต่จะยึดหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะให้ข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้ 1) เป็นสมาชิกในชุมชน 2) เป็นผู้ที่ชาวบ้านคิดว่ารู้ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน 3) เป็นผู้ที่อยู่อาศัยอยู่ในชุมชน ไม่นต่ำกว่า 10 ปี 4) เต็มใจให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดเป็น การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposeful sampling) โดยจะคัดเลือกผู้ที่ทราบถึงข้อมูลที่สำคัญ และกำหนดคุณสมบัติในการเลือก รวมจำนวน 17 ท่าน ดังนี้ ผู้นำชุมชน จำนวน 2 ท่าน ผู้นำทางศาสนา จำนวน 1 รูป ผู้นำฝ่ายปกครอง จำนวน 1 ท่าน ผู้นำโรงเรียน จำนวน 1 ท่าน บุคลากรครู จำนวน 7 ท่าน กรรมการหมู่บ้าน จำนวน 2 ท่าน ราษฎรชาวบ้าน จำนวน 1 ท่าน และชาวบ้าน จำนวน 2 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สมุดจดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง และตัวผู้วิจัย ซึ่งในการใช้แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง จะเป็นการใช้กรอบคำถามเฉพาะหัวข้อประเด็นคำถาม เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการสัมภาษณ์ เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล บทบาทของโรงเรียนที่มีต่อชุมชน ความเข้มแข็งของชุมชน และปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาชุมชนบ้านท่าเตียนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง

การทดสอบเครื่องมือและความเชื่อมั่น

ขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต เพื่อทำการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้ นำแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ เพื่อนำไป

แก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ต่อจากนั้น ได้นำแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกตที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปเป็นเครื่องมือนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ต่อไป

ความน่าเชื่อถือของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพ และความน่าเชื่อถือของข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการเก็บข้อมูลแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การตรวจสอบทั้งหมด 3 วิธีคือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) การตรวจสอบแบบผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบ (Member Checking) และการตรวจสอบโดยเข้าไปสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิด (Prolonged Observation) นอกจากนี้ผู้วิจัย ได้สร้างคำอธิบายจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยความเป็นกลางของผู้วิจัยและปราศจากอคติของผู้วิจัย เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและทำการยืนยันผลการศึกษา โดยสามารถสืบย้อนไปได้ทุกขั้นตอน เช่น ข้อมูลจากการถอดเทปบันทึกเสียง การจดข้อมูลในประเด็นหลัก เป็นต้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม จากอารมณ์ ท่าทาง เหตุการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนการสนทนาและการพูดคุยของผู้ให้สัมภาษณ์กับผู้ศึกษา รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน นอกจากนี้ ยังเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้กระบวนการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ จะเป็นข้อมูลจากการถอดการบันทึกเสียง ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมทั้งการสังเกต และการจดบันทึกในระหว่างการสัมภาษณ์ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลและมีการตรวจสอบข้อมูล แล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปดังนี้

1. การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ผู้วิจัยจะตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน ที่เป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรม ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิดและทำการจดบันทึกข้อมูลไว้ จากนั้นจึงจะลงมือสร้างข้อสรุปจากการถอดคำให้สัมภาษณ์ และนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา ซึ่งข้อมูลทุกประเด็นของการสัมภาษณ์จะตรงตามวัตถุประสงค์ และนำมาตีความข้อมูลเพื่อให้เกิดข้อสรุป

2. การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ผู้วิจัยจะทำการจำแนกข้อมูลเป็นชนิดต่างๆ ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือจากการเก็บข้อมูลแบบมีส่วนร่วมโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้เข้าใจถึงความหมายและความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์จากทัศนะของผู้ให้ข้อมูล เมื่อจัดกลุ่มข้อมูลแล้ว จึงทำการวิเคราะห์เนื้อหา ความสัมพันธ์ของข้อมูลและอธิบายกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงกัน

ผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนวัดใหม่ดงสักกับชุมชนบ้านท่าเตียน มีลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ 2 ทางคือ ทั้งโรงเรียนและชุมชน มีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ โรงเรียนกับชุมชนจึงเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ เพื่อให้โรงเรียนสามารถแสดงบทบาทการให้บริการชุมชน และการรับความช่วยเหลือจากชุมชนได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันโรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ยังมีบทบาทในการเป็นศูนย์กลางที่คอยเชื่อมโยงให้คนในชุมชนมีปฏิสัมพันธ์กัน มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมมือกันในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ทำให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นลักษณะของชุมชนเข้มแข็ง ในการศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนวัดใหม่ดงสักในการพัฒนาชุมชนบ้านท่าเตียนให้เป็นชุมชนเข้มแข็งประกอบไปด้วย

1) ภาวะผู้นำ การที่ผู้นำ(ผู้อำนวยการโรงเรียน)มีความเข้มแข็งและมีความเป็นผู้นำ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ได้แสดงบทบาทของความเป็นผู้นำใน 2 ด้านคือ ด้านที่หนึ่ง บทบาทของผู้นำบุคลากรครูของโรงเรียน ที่ได้ส่งเสริมให้

บุคลากรครูค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ คิดนวัตกรรมสำหรับการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่สามารถส่งเสริมอาชีพของคนในชุมชนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“ ท่านผอ. เป็นผู้นำและเป็นคนที่กำลังคิดนอกกรอบในทางที่ดี ในทางพัฒนา ท่านมีแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนในหลายๆด้าน และท่านก็พยายามกระตุ้นให้ครูทุกคนช่วยกันคิด เช่นให้ครูคิดนวัตกรรมในการเรียน การสอน ครูทุกคนต้องมีผลงานนวัตกรรมของตัวเองอย่างน้อยหนึ่งชิ้น “

(บุคลากรครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, 15 ก.ย. 2566)

ด้านที่สอง เป็นบทบาทของผู้อำนวยการโรงเรียนกับบุคคลภายนอกโรงเรียน ที่ได้แสดงความเป็นผู้นำ ในการที่สามารถที่จะให้คำปรึกษา คำแนะนำโน้มน้าวให้คนในชุมชนรู้จักคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงพยายามนำความรู้ใหม่ๆ จากผู้มีความรู้ด้านต่างๆ มาสู่โรงเรียนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“ ท่านผอ. จะให้ความสำคัญกับชุมชนมาก เวลาที่มีกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น ท่านจะเข้ามาให้คำปรึกษา แนะนำ บางทีชาวบ้านมานั่งถกเถียงกันเรื่องของปัญหาชุมชน ท่านก็ให้ข้อคิด ให้เหตุผล ทำให้เกิดการประนีประนอมยอมกัน สุดท้ายชุมชนก็ได้วิธีการแก้ไขปัญหาแบบเป็นที่ยอมรับกันทุกคน “

(ผู้นำชุมชนคนที่ 1, สัมภาษณ์, 25 ก.ย. 2566)

ภาพ 1

โครงการนวัตกรรม



2) การทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันเป็นทีม ระหว่างบุคลากรครูของโรงเรียนกับผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชน จากการยอมรับและมีความเชื่อมั่นในบุคลากรครูของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนเปิดโอกาสให้คนในชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกัน หลังจากนั้นจะมีการแบ่งงานกัน ให้ตรงกับความสามารถ ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่ม โดยมีบุคลากรครูเป็นผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำ ทำให้มีการร่วมงานกันเป็นทีมเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“ ตอนทำกิจกรรม เราจะมีการแบ่งงานกันทำ ใครถนัดด้านไหนก็ช่วยเหลือด้านนั้น หลายสิ่งหลายอย่างที่เกิดขึ้นในชุมชนบ้านท่าเตียน ถูกพัฒนาให้ดีขึ้นมากกว่าแต่ก่อนอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นการให้ความร่วมมือในการพัฒนาของคนในชุมชน ก็เกิดขึ้นจากผู้นำชุมชนและคนในชุมชน ทำงานร่วมกันกับบุคลากรครูของโรงเรียนอย่างแข็งขัน “

(บุคลากรครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, 15 ก.ย. 2566)

3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา การที่สมาชิกในชุมชนส่วนใหญ่ให้การยอมรับและต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชุมชน โดยผ่านหรือคิดสร้างสรรค์จากบุคลากรครูของโรงเรียน เนื่องจากการยอมรับใน

ความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆของบุคลากรครูของโรงเรียน ดังนั้นเมื่อเป็นโครงการที่มาจากความคิดสร้างสรรค์จากบุคลากรครูแล้ว คนในชุมชนจะมีความเชื่อมั่นว่า จะเป็นโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชนอย่างแน่นอน จึงมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“ บางโครงการที่ทางโรงเรียนคิดขึ้น เช่น โครงการจัดการขยะให้เกิดประโยชน์ คนในชุมชนก็สนใจ และก็แสดงความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการนี้กันค่อนข้างมาก ตอนนี้อยู่บ้านดูสะอาด ไม่มีจุดเพาะเชื้อโรค ให้เทศบาลกังวลเลย “
(ผู้นำฝ่ายปกครอง, สัมภาษณ์, 26 ก.ย. 2566)

ภาพ 2

ผู้นำและคนในชุมชนทำกิจกรรมร่วมกัน



4) การสื่อสาร การมีสื่อประชาสัมพันธ์ที่ได้มีการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีส่วนต่อการสนับสนุนชุมชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การที่คนในชุมชนบ้านท่าเตียนได้ให้ความสำคัญ และความร่วมมือกับโรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ในการเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นทั้งของโรงเรียนและชุมชนเป็นอย่างดีและต่อเนื่องนั้น ส่วนหนึ่งมาจากรื่องของการสื่อสาร ที่โรงเรียนสามารถสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่โรงเรียนต้องการสื่อสารไปถึงคนในชุมชนได้อย่างครบถ้วน เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ในวัตถุประสงค์ของกิจกรรม วิธีการในการทำกิจกรรม และผลที่คาดว่าจะได้รับของกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้นคนในชุมชนจึงยอมรับและต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมครั้งต่อ ๆ ไป ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“ การสื่อสารที่ดีในความคิดครูนะ คือการสร้างเชื่อมั่น เมื่อไหร่ก็ตามที่เราสามารถทำให้คนในชุมชนเห็นว่า เราได้ทำจริง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีเกิดขึ้นได้จริง ๆ ทำหลาย ๆ อย่างเข้า ทุกคนจะมองเห็นเอง แล้วความเชื่อมั่นก็จะเกิดในใจเค้า หลังจากนั้นเมื่อพูดอะไรไป เค้าก็พร้อมที่จะรับฟัง อย่างเข้าใจ “

(ผู้นำโรงเรียน, สัมภาษณ์, 14 ก.ย. 2566)

5) การสร้างจิตสำนึก การที่โรงเรียนสามารถช่วยกระตุ้นให้คนในชุมชนสร้างจิตสำนึกว่า ตนเองเป็นเจ้าของปัญหาของชุมชนและมีเจตจำนงที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ด้วยการที่โรงเรียนสามารถนำคนในชุมชนมารวมตัวกันพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด วิเคราะห์ถึงปัญหาในปัจจุบันของชุมชน เสนอแนวทางการแก้ไขปัญห และดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยบุคลากรครูจะเป็นผู้ช่วยเหลือ ในการให้ความรู้ที่ถูกต้อง การให้คำปรึกษาและแนะนำ ทำให้คนในชุมชนมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและชุมชนจึงเป็นการสร้างจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของให้กับคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมอะไรที่โรงเรียน ก็มีแต่คนอยากจะไปโรงเรียนกันทั้งนั้น เพราะรู้ว่า โรงเรียนเป็นหลักของหมู่บ้าน ถ้าโรงเรียนพัฒนาดีขึ้น เป็นหน้าเป็นตาให้กับหมู่บ้าน โรงเรียนก็จะเป็นส่วนช่วยให้ชาวบ้านดีขึ้น ชุมชนพัฒนาขึ้น “

(ปราชญ์ชาวบ้าน, สัมภาษณ์, 19 ส.ค. 2566)

ภาพ 3

ผู้นำชุมชนร่วมกันพัฒนาชุมชน



สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยของความสำเร็จของโรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ในการพัฒนาชุมชนบ้านท่าเตียน ให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง จึงประกอบไปด้วย การที่ผู้นำ (ผู้อำนวยการโรงเรียน) มีความเป็นผู้นำ ทั้งในด้านการเป็นผู้นำของบุคลากรครู ที่มีการผลักดันและส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในหลาย ๆ ด้าน ขณะเดียวกันก็ยังเป็นผู้นำทางความคิดให้กับคนในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างบุคลากรของโรงเรียนกับผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชน ซึ่งสมาชิกในชุมชนส่วนใหญ่ให้การยอมรับ และมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชุมชน โดยผ่านหรือเป็นความคิดสร้างสรรค์จากบุคลากรครูของโรงเรียน ขณะที่โรงเรียนมีการสื่อสารกับคนในชุมชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งมีส่วนต่อการสนับสนุนชุมชน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ประการสุดท้าย โรงเรียนสามารถช่วยกระตุ้นให้คนในชุมชนสร้างจิตสำนึกว่า ตนเองเป็นเจ้าของปัญหาของชุมชน และมีเจตจำนงที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าว ได้สอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังขวัญใจ พุ่มโอ (2562, หน้า 8) ที่กล่าวว่า โรงเรียนและชุมชนเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ โดยที่ทั้งสองฝ่ายมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับซึ่งกันและกัน การร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย อีกทั้งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ดงสัก เป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำบุคลากรครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียน และยังเป็นผู้นำทางความคิดให้กับคนในชุมชน เพื่อการพัฒนาชุมชนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดัง รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 39) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง พยายามใช้อิทธิพลของตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆตามต้องการ และช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของชุมชน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังได้แสดงให้เห็นว่า ชุมชนบ้านท่าเตียนเป็นชุมชนที่มีการเรียนรู้ การจัดการ และการแก้ไขปัญหาของชุมชนร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือมีการพัฒนาให้ดีขึ้น อันสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง ดัง ประเวศ วะสี (2546, หน้า 27) ที่ได้กล่าวว่า เป็นชุมชนที่มีลักษณะของการที่สมาชิกในชุมชนมีการรวมตัวกัน มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1) การที่ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้แสดงให้เห็นถึง การพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้าน อาคารสถานที่ อุปกรณ์สื่อการสอนที่ทันสมัย ระบบการศึกษาของโรงเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการที่นักเรียนของโรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดีขึ้น

ชุมชนจึงให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถ ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงมีอิทธิพลที่ทำให้คนในชุมชนรู้จักคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา ยอมรับซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ พุ่มโอ (2562) และงานวิจัยของนาวัน แกละสมุทร (2562) ที่ได้สรุปว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและโรงเรียนที่ดี มีพื้นฐานมาจากความเชื่อมั่นและไว้วางใจ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนคือ การสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน พัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

2) การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่ม และมีการแบ่งความรับผิดชอบ ในขณะที่กิจกรรมกำลังดำเนินการจะมีการร่วมกันติดตาม และท้ายที่สุดก็จะมีการประเมินผลการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรครูของโรงเรียนและคนในชุมชนชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิภาณ ศาสตร์อำนวย และคณะ (2561) ที่ว่า การเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมมือในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ จะเป็นการสนับสนุนโรงเรียนให้เป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน เป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม เป็นศูนย์รวมเกี่ยวกับความรู้ด้านอาชีพของชุมชน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่สามารถช่วยในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

3) จากความเชื่อมั่นของคนในชุมชนที่มีต่อผู้อำนวยการโรงเรียนและบุคลากรครูของโรงเรียน และยอมรับในความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ จากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับ ทั้งในจังหวัด และในระดับประเทศ ดังนั้น คนในชุมชนจึงให้การยอมรับ และต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการของโรงเรียนด้วยความยินดีและเต็มใจ อันจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนวัช รังสรรค์ และพนมพร จันทระปัญญา (2561) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการที่เปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียน โดยยอมรับในความรู้ ความสามารถของครู ทำให้ชุมชนกับโรงเรียนสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ด้วยดี และชุมชนก็จะสนับสนุนโรงเรียนอย่างเต็มที่

4) การที่ชุมชนบ้านท่าเตียนได้ให้ความสำคัญ และความร่วมมือกับโรงเรียนวัดใหม่ดงสัก ในการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งที่เป็นกิจกรรมของโรงเรียนและกิจกรรมของชุมชน ส่วนหนึ่งมาจากการสื่อสาร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ก่อให้เกิดความยอมรับ เชื่อมั่น แล้วจึงมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวัน แกละสมุทร (2562) และงานวิจัยของขวัญใจ พุ่มโอ (2562) ที่ว่า โรงเรียนต้องจัดระบบการสื่อสารอย่างเหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญแก่ชุมชน การชี้แจงการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้ชุมชนทราบ รับฟังความคิดเห็น เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนให้มากที่สุด

5) โรงเรียนสามารถช่วยกระตุ้นจิตสำนึกความเป็นเจ้าของ ด้วยการนำให้คนในชุมชนมารวมตัวกัน พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ เสนอแนวทาง และแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนและบุคลากรครู ช่วยเหลือในการให้ความรู้ที่ถูกต้อง อันเป็นบทบาทหนึ่งของโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ที่กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน มี 2 ลักษณะคือ 1) การนำโรงเรียนออกสู่ชุมชน โดยโรงเรียนเป็นฝ่ายรุกเข้าไปหาชุมชน ด้วยสื่อและกิจกรรมต่างๆ และ 2) การนำชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน โดยการเชิญให้คนในชุมชนเข้ามาสู่โรงเรียน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่า โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และการที่คนในชุมชน บุคลากรครู และเด็กนักเรียน ได้ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชนด้วยกัน จะเป็นการสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของปัญหาของคนในชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Suggestion) ผู้ศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรที่จะนำรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเช่นนี้ มาสรุปเป็นบทเรียน (Lessons Learned) เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในขณะที่ องค์การส่วนท้องถิ่น เช่น กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ก็ควรจะนำกรณีศึกษาเป็นตัวอย่างในการศึกษาถึงการทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง และการสร้างโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical Suggestion) ผู้ศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนคนปัจจุบัน ควรถ่ายทอดวิธีคิด วิธีทำงาน ข้อมูลที่สำคัญของชุมชน ให้กับบุคลากรครูบางท่านของโรงเรียนที่มีความสามารถ



(successor) เพื่อมาสืบทอดเจตนารมณ์ในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน และมีการเก็บข้อมูลรายละเอียดของการทำงานช่วงที่ผ่านมา ทั้งที่ประสบความสำเร็จและที่เกิดมีอุปสรรคในรูปแบบที่ทันสมัยขึ้น เช่น Cloud เพื่อให้ผู้บริหารรุ่นถัดไปได้ไว้ใช้เพื่อการศึกษา ในการทำงานที่ต่อเนื่องต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต (Research Suggestion) ผู้ศึกษาพิจารณาแล้วเห็นควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ทำให้คนในชุมชน ที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งในเชื้อชาติ สัญชาติ ความเชื่อทางศาสนา ความเชื่อทางวัฒนธรรม เช่นกรณีศึกษาชุมชนบ้านท่าเตียน ที่มีกลุ่ม ไทย มอญ พม่า กะเหรี่ยง และกะเหรี่ยง อยู่อาศัยร่วมกัน แต่มีความรักใคร่กลมเกลียว มีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชน ได้อย่างไร

รายการอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2562). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธรรมสาร.
- ขวัญใจ พุ่มโอ. (2562). *รูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- คณะกรรมการการแก้ไขปัญหาคาใจความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ วุฒิสภา. (2564). *รายงานการพิจารณาการศึกษา เรื่อง การจัดการตำบลเข้มแข็งเพื่อสร้างสุขภาวะของครัวเรือนตามแนวยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ ของคณะกรรมการการแก้ไขปัญหาคาใจความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ*. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- ชาย โพธิ์สีตา. (2554). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. อมรินทร์พริ้นติ้งฯ.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 13-43.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดิน ปรัชญพฤต. (2552). *ทฤษฎีองค์การ (Organization theory)* (พิมพ์ครั้งที่ 5). อินทภาพ.
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การการบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- นาวัน แกละสมุทร. (2562). การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนวัดใหม่บ้านบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(3), 569-580.
- ปฐิภาณ ศาสตร์อำนวย, กาญจนา บุญภักดี และบุญจันทร์ สีสันต์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 17(1), 129-134.
- ประเวศ วะสี. (2546). *สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ชุมชนคือจุดยุทธศาสตร์ชาติ*. มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ธนากร ไช้เนาค, ประยูร แสงใส และพระครูกิตติญาณวิสิฐ. (2562). แนวทางการสร้างความสัมพันธ์ตามหลักพุทธบริหาร การศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 133-144.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ธนธการพิมพ์.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- World Bank Group. (2567). *การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประเทศอย่างเป็นระบบสำหรับประเทศไทย (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2567: ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจ*. www.worldbank.org/thailand
- สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง*. สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

- อนวัช รังสรรค์ และพนมพร จันทรปัญญา. (2561). กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนประถมศึกษา
ในอำเภอดอยเต่า จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น*, 12(2), 115-130.
- อรรณวิทย์ ชื่นจิตต์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน
ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
เมธิกา พ่วงแสง^{1*} อำนาจ เอี่ยมสำอางค์² เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ³ ชัยวุฒิ ชัยฤกษ์⁴

Community Participation in Sustainable Tourism Management Based on a
Community-Based Approach: Ban Koh Mon Community, Sam Roi Yot District,
Prachuap Khiri Khan Province.

Maythika Puangsang^{1*} Amnat Iamsumang² Penpim Phuangsuwan³ Chaiwut Chairerk⁴

Received 04/03/2025 Revised 14/04/2025 Accepted 02/05/2025

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.6847>

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นกรณีศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่าง คัดเลือกแบบสะดวก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway One way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสนอความคิดเห็นการวางแผนและการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการและการปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน พบว่า เพศแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ไม่แตกต่างกัน และอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ และรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แสดงว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางบวก เมื่อการรับรู้ข่าวสารเพิ่มขึ้นระดับการมีส่วนร่วมการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ชุมชนเป็นฐาน

^{1, 2, 4} คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Faculty of Liberal Arts Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

³ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพฯ

College of Management, University of Phayao, Bangkok

E-mail: ¹maythika.p@rmu.ac.th ²amnat.i@rmu.ac.th ³penpim.ph@up.ac.th ⁴chaiwut.c@rmu.ac.th

*Corresponding author e-mail: maythika.p@rmu.ac.th

Abstract

This article aims to 1) Study the level of community participation in sustainable community-based tourism management in Ban Koh Mon community, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. 2) Compare personal factors with the participation of the public in sustainable community-based tourism management in Ban Koh Mon community, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. 3) Examine the relationship between the perception of information regarding sustainable tourism management and community participation in sustainable community-based tourism management in Ban Koh Mon community, Sam Roi Yot District, Prachuap Khiri Khan Province. This is a quantitative research study. Data were collected using a questionnaire from a sample of 400 participants selected through convenience sampling. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and Pearson's correlation coefficient analysis. The study found that. The overall level of community participation in sustainable community-based tourism management was high ($\bar{x} = 4.38$). When considering each aspect, it was found that the aspects of giving opinions, planning, and decision-making, as well as implementation and operation, had a high average score. The aspect of monitoring and evaluation also had a high average score in all areas. The comparison between personal factors and public participation in sustainable community-based tourism management revealed that gender differences did not result in different levels of participation. However, differences in age, educational level, occupation, length of residence in the area, and average income led to statistically significant differences in participation in sustainable community-based tourism management at the 0.05 level. The relationship between the perception of information regarding sustainable tourism management and community participation in sustainable community-based tourism management was found to be at a high level. This indicates a positive correlation between information perception and participation: as the perception of information increases, the level of community participation in sustainable community-based tourism management also increases.

Keywords: participation, sustainable tourism, community based

บทนำ

การท่องเที่ยวถือเป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทย สร้างรายได้และการจ้างงานอย่างมหาศาล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการท่องเที่ยวเป็นเครื่องยนต์สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย โดยในช่วง 10 เดือนแรกของปี 2567 มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้าไทยกว่า 29 ล้านคน คิดเป็น 88% เทียบกับช่วงก่อนโควิด และนำรายได้เข้าประเทศกว่า 1 ล้านล้านบาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2567) เนื่องจากความต้องการท่องเที่ยวทั่วโลกที่ยาวตัว รวมถึงมาตรการสนับสนุนของภาครัฐ อาทิ มาตรการ Visa-Free และการกลับมาดำเนินการของสายการบินและเที่ยวบิน ซึ่งคาดว่าจะฟื้นตัวต่อเนื่องและทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติกลับเข้าสู่ระดับก่อนโควิดได้ภายในปี 2569 (บัณฑิตย์ พิณอุดม, 2567) แต่อย่างไรก็ตามการเติบโตอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว หากขาดการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน อาจนำไปสู่ผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่ค่อนข้างเปราะบาง การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

การขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องได้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนท้องถิ่นในหลาย ๆ ประเทศ จึงเป็นที่มาของแนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism) ซึ่งมุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ปัจจุบันรูปแบบการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกำลังได้รับความนิยม



มากขึ้นทั่วโลก โดยมีปัจจัยหนุนจากความตื่นตัวด้านความยั่งยืนของผู้บริโภค และเป้าหมายการมุ่งสู่ Net Zero ซึ่งในประเทศไทยเองก็มีการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาต้นแบบแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในพื้นที่ต่างๆ การผลักดันให้ภาคธุรกิจ 'วัด-ลด-ชดเชย' การปล่อยคาร์บอน รวมถึงการสนับสนุนการขอรับรองมาตรฐานความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม แม้ธุรกิจท่องเที่ยว อาทิ โรงแรม ร้านอาหาร และธุรกิจขนส่ง จะมีโอกาสขยายตลาดเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่ใส่ใจความยั่งยืน แต่ขณะเดียวกันก็เผชิญแรงกดดันให้ต้องเปลี่ยนผ่านไปสู่การดำเนินธุรกิจภายใต้มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เข้มงวดขึ้น (ประพันธ์ สีน้อย, 2567) ซึ่งการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของธรรมชาติ ชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งหมด โดยเพื่อปกป้องรักษาและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้คงอยู่

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (2566) ได้ทำการศึกษาแนวโน้มการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน (Sustainable Tourism) พบว่า มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและนักท่องเที่ยวที่ใช้เกณฑ์เรื่องความยั่งยืนเป็นเรื่องหลักในการตัดสินใจท่องเที่ยวมีสูงถึง 90% โดยมีการนำโมเดลเศรษฐกิจบีซีจี (BCG Model) มาปรับใช้ในกิจกรรมการท่องเที่ยว เพื่อตอบสนองพฤติกรรม ค่านิยม และเทรนด์การท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องและสามารถดำเนินการร่วมกันได้กับรูปแบบของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Model) ซึ่งแนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องและสามารถขับเคลื่อนร่วมกันกับรูปแบบของ BCG Model ซึ่งจะพัฒนาเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อม ๆ กัน คือ ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ (Bio economy) ที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยเน้นการพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์มูลค่าสูง เชื่อมโยงกับ เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) โดยคำนึงถึงการนำวัสดุต่าง ๆ กลับมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด ซึ่งเศรษฐกิจแบบองค์รวมและเศรษฐกิจชีวภาพอยู่ภายใต้เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่จะพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน

จากการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นชุมชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าชายเลน และวิถีชีวิตชุมชนที่น่าสนใจ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ยังคงเผชิญกับความท้าทาย เช่น การจัดการขยะ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นไปอย่างยั่งยืน และชุมชนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ถึงแม้ว่าที่ผ่านมา จะมีหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสนใจและมุ่งส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางการท่องเที่ยวดังกล่าวเป็นอย่างดี เช่น การจัดตั้งให้เป็นชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี แต่ก็ยังมีผลที่เกิดขึ้นไม่เต็มตามที่ควร ชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ ยังเป็นเป้าหมายทางการท่องเที่ยว และเป็นที่รู้จักทางการท่องเที่ยวอยู่ในวงแคบ มีจำนวนนักท่องเที่ยวน้อย ส่งผลให้การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวมีน้อยตามไปด้วย รวมทั้งส่งผลต่อหลาย ๆ ภาคส่วนเกิดความเพิกเฉยต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวตามไปด้วย โดยจะเห็นได้ชัดในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว ที่ยังขาดอยู่ เช่น ถนนหนทาง ป้ายบอกทาง ที่พัก ร้านอาหาร เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นโจทย์ท้าทายเป็นอย่างยิ่งที่จะหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการแนวทางการท่องเที่ยวของชุมชนบ้านเกาะมอญให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษาเรื่อง "การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์" จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ปัจจัยที่ส่งเสริม สภาพปัญหาการมีส่วนร่วม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการวิจัยนี้จะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริง และสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนบ้านเกาะมอญ ตลอดจนสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชนอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : ประชาชนในเขตพื้นที่เกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งอยู่ในพื้นที่ 2 ตำบลคือ ตำบลไร่เก่า มีประชากร จำนวน 4,084 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า, 2567) และตำบลไร่ใหม่ มีประชากร จำนวน 2,701 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่, 2567) รวมจำนวน 6,785 คน

กลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) กำหนดให้ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ภายในความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน ผู้วิจัยกำหนดเป็น 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีเนื้อหาในการสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของประชาชนเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การกำหนดหลักเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนและระดับการรับรู้ข่าวสาร (วิชิต อุ๋อัน, 2550) ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด



การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของภาพรวมได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.86 และคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 -1.00 มาใช้ (กิตติพงษ์ พิพิธกุล, 2561)

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาความเชื่อมั่นรวมของค่า Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.82

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม สำหรับตัวแปรอิสระที่แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ใช้สถิติ t-test (t-test for Statistical Analysis) ส่วน ตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มย่อยขึ้นไป ใช้สถิติผันแปรทางเดียว (Oneway Analysis of Variance: One way ANOVA) และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson's Correlation Coefficient

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544) ซึ่งกำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.91	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.71 – 0.90	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.31 – 0.70	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.01 – 0.30	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.25 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 29.25 ระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 46.00 ประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ ร้อยละ 21.75 มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท ร้อยละ 31.00 และอาศัยในในพื้นที่ระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 43.25

2. ผลการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตาราง 1

ภาพรวมของระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน		ระดับการมีส่วนร่วม		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการเสนอความคิดเห็นการวางแผนและการตัดสินใจ	4.32	.77	มาก
2	ด้านการดำเนินการและการปฏิบัติการ	4.42	.72	มาก
3	ด้านการแบ่งปันผลประโยชน์	4.04	.76	มาก
4	ด้านการติดตามและประเมินผล	4.26	.72	มาก
รวม		4.38	.64	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการดำเนินการและการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.42 รองลงมา คือ ด้านการเสนอความคิดเห็นการวางแผนและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ ด้านการแบ่งปันผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.04

ตาราง 2

ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รายด้าน

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยมีชุมชนเป็นฐาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการเสนอความคิดเห็นการวางแผนและการตัดสินใจ	4.34	.77	มาก
1.การมีส่วนร่วมในการร่างนโยบายแนวทางการสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ	4.48	.66	มาก
2.การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกสมาชิกและจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวในชุมชน	4.41	.82	มาก
3.การมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบของการยกระดับการท่องเที่ยวพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ	4.42	.70	มาก
4.การมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ	4.39	.72	มาก
5.การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ	4.27	.80	มาก
ด้านการดำเนินการและการปฏิบัติการ	4.43	.79	มาก
1.การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงสถานที่แหล่งท่องเที่ยว	4.56	.53	มากที่สุด
2.การมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความสะอาดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว	4.55	.47	มากที่สุด
3.การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนเงินทุนหรืออุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว	4.54	.44	มากที่สุด
4.การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของแหล่งท่องเที่ยว	4.52	.66	มากที่สุด
5.การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว	4.44	.59	มาก
6.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของแหล่งท่องเที่ยว	4.40	.65	มาก
7.การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่แหล่งท่องเที่ยว	4.38	.59	มาก
8.การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการสำรวจความต้องการของชุมชนในพื้นที่และรอบ ๆ แหล่งท่องเที่ยว	4.38	.74	มาก
ด้านการแบ่งปันผลประโยชน์	4.03	.76	มาก
1.การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของแหล่งท่องเที่ยว	4.11	.71	มาก
2.การมีโอกาสดำเนินการกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว	4.08	.65	มาก
3.การได้รับผลประโยชน์จากการช่วยเหลือในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	4.00	.74	มาก
4.การมีส่วนร่วมในการได้รับรายได้จากกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว	3.92	.73	มาก
5.การมีส่วนร่วมในโอกาสเข้าไปขายสินค้า บริการ ในพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยว	3.90	.80	มาก

ตาราง 2

ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รายด้าน (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยมีชุมชนเป็นฐาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการติดตามและประเมินผล	4.15	.72	มาก
การมีส่วนร่วมในการจัดทำแบบประเมินการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว	4.16	.66	มาก
การมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าในกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว	4.12	.62	มาก
การมีส่วนร่วมในการดูแลการใช้จ่ายในกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว	4.11	.79	มาก
การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว	4.04	.74	มาก
การได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว	4.01	.76	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รายด้าน

ด้านการเสนอความคิดเห็นการวางแผนและการตัดสินใจภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการร่างนโยบายแนวทางการสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกสมาชิกและจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.41 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ มีค่าเฉลี่ย 4.39 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวจังหวัดกาญจนบุรีแบบคาร์บอนต่ำ มีค่าเฉลี่ย 4.27

ด้านการดำเนินการและการปฏิบัติภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงสถานที่แหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความสะอาดในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.55 มีส่วนร่วมในการสนับสนุนเงินทุนหรืออุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.54 ตามลำดับ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการสำรวจความต้องการของชุมชนในพื้นที่และรอบ ๆ แหล่งท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่แหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.38

ด้านการแบ่งปันผลประโยชน์ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมา คือ การมีโอกาสได้ใช้บริการกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.08 การได้รับผลประโยชน์จากการช่วยเหลือในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในโอกาสเข้าไปขายสินค้าบริการในพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านการติดตามและประเมินผลภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแบบประเมินการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.16 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าในกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.12 การมีส่วนร่วมในการดูแลการใช้จ่ายในกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.01

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 อาชีพแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาอาศัยในพื้นที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 รายได้เฉลี่ยแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานแตกต่างกัน

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน			
	t-test/ F-test	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. เพศ	57.88	.121		✓
2. อายุ	12.90	.000*	✓	
3. ระดับการศึกษา	4.59	.000*	✓	
4. อาชีพ	27.18	.000*	✓	
5. ระยะเวลาอาศัยในพื้นที่	5.87	.000*	✓	
6. รายได้เฉลี่ย	16.24	.001	✓	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่แตกต่างกัน และสมมติฐานข้อที่ 2-6 อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตาราง 4

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัย	การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน		
	Pearson's Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การจัดการท่องเที่ยวยั่งยืน	.896	.000	สัมพันธ์สูง

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงค่า $r = .896$ แสดงว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางบวก เมื่อการรับรู้ข่าวสารเพิ่มขึ้นระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสรุประดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการเสนอความคิดเห็นการวางแผนและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการร่างนโยบายแนวทางการสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ ค่าเฉลี่ย 4.42 และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงสำหรับยกระดับการท่องเที่ยวพื้นที่ชุมชนเกาะมอญ มีค่าเฉลี่ย 4.27

ด้านการดำเนินการและการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงสถานที่แหล่งท่องเที่ยว ค่าเฉลี่ย 4.48 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการสำรวจความต้องการของชุมชนในพื้นที่และรอบ ๆ แหล่งท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกผู้ประกอบการร้านค้าในสถานที่แหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.38

ด้านการแบ่งปันผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของแหล่งท่องเที่ยว ค่าเฉลี่ย 4.56 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในโอกาสเข้าไปขายสินค้าบริการในพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแบบประเมินการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.16 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการของแหล่งท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ย 4.01

จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่ามีผลสอดคล้อง แนวคิดของสมบัติ นามบุรี (2562) ซึ่งกล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนด เป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ อนุวัฒน์ ชมภูปัญญา และธนิสา โรจนตระกูล (2565) ซึ่งเสนอแนวคิดการพัฒนาศักยภาพชุมชนแบบมีส่วนร่วมสู่ชุมชนท่องเที่ยวที่ยั่งยืนไว้ว่า การท่องเที่ยวที่มีความเชื่อมโยงกับชุมชนและเกิดความยั่งยืน คือ การท่องเที่ยวชุมชน ปัจจัยที่นำไปสู่การท่องเที่ยวโดยชุมชนให้ประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในชุมชนให้เข้มแข็งที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในชุมชน ซึ่งการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องเริ่มต้นที่สมาชิกในชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการท่องเที่ยว หากไม่ได้รับความร่วมมือแล้วก็ไม่สามารถเกิดการท่องเที่ยวในชุมชนได้เลย หรือ หากเกิดขึ้นจะเป็นการท่องเที่ยวที่ไม่ยั่งยืน เพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน ดังนั้น เพื่อให้สมาชิกทุกคนในชุมชนร่วมมือด้วยดีต้องเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการท่องเที่ยว ในชุมชน (สำนักงานจังหวัดกระบี่, 2560)

จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ และรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนโดยมีชุมชนเป็นฐาน ชุมชนบ้านเกาะมอญ อำเภอสามร้อยยอต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับ วิลาวัลย์ รุยงค์ (2564) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในระดับปานกลาง โดยประเด็นรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือสมาชิกสภาเทศบาล มากที่สุด 3) ประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาชุมชนประชาชนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ขนิษฐา ชัยปิล (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในภาพรวม เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำบลที่อาศัยอยู่ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ และอายุ ไม่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ Escamis & Hinlayagan (2024) ได้ศึกษาการนำนโยบายการท่องเที่ยวเชิงชุมชนไปใช้เป็นตัวกลางในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของชุมชนและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมของการท่องเที่ยว พบว่า การศึกษาผลกระทบของการท่องเที่ยวเชิงชุมชนต่อความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของชุมชนกับความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมในเขตมาริล็อก ประเทศฟิลิปปินส์ การมีส่วนร่วมของชุมชน ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม และการดำเนินการด้านการท่องเที่ยวเชิงชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม การท่องเที่ยวเชิงชุมชนไม่ได้มีบทบาทเชื่อมโยงที่สำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของชุมชนกับความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม

จากผลการวิจัยนี้สามารถพัฒนาแผนการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น จัดเวทีประชุมเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ และเพื่อให้แผนการจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างแท้จริง การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการท่องเที่ยวซึ่งจะเป็นแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน เช่น การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยวและการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ ซึ่งเป็นการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน จัดทำแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เช่น การจัดการขยะ การอนุรักษ์ป่าชายเลน การลดการใช้พลังงาน เพื่อรักษาความสวยงามและความสมบูรณ์ของแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืนและสร้างรายได้ให้กับชุมชนจากการท่องเที่ยว ซึ่งจากแนวทางการกล่าวสอดคล้องกับ Risfandini (2024) ได้ศึกษาการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในประเทศอินโดนีเซีย การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวเชิงชุมชน และการเสริมสร้างศักยภาพชุมชน พบว่า การนำแนวทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนไปใช้ในอินโดนีเซีย มุ่งเน้นแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ การท่องเที่ยวสีเขียว การท่องเที่ยวโดยชุมชน และการเสริมพลังให้กับท้องถิ่น ซึ่งการนำแนวทางนี้ไปใช้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ต้องการความร่วมมือจากชุมชนท้องถิ่น การวางแผนและนโยบายที่ยั่งยืน และการส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียว ทั้งภาครัฐและชุมชนต้องมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนต้นแบบเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของชุมชนบ้านเกาะมอญ เกาะไผ่ อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยยึดหลัก BCG ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สัญญาเลขที่ 4233229/3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

รายการอ้างอิง

- กิตติพงษ์ พิพิชกุล. (2561). คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม: Validity กับ Reliability ในการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 8(2), 104-110.
- ชนิษฐา ชัยปิล. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี ในเขตอำเภอนาทม จังหวัดนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2567). *สถิติดูฉบับชีเคินสะพัด ส่วนสถิติภาคต่างประเทศ ธนาคารแห่งประเทศไทย*. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- บัณฑิตย์ พิณอุดม. (2567). "Future of tourism" รับมือการเปลี่ยนผ่านสู่การเติบโตอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน. ธนาคารแห่งประเทศไทย. <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/article-2024nov12.html>
- ประพันธ์ สีน้อย. (2567). *Sustainable tourism จัปตาการท่องเทียวแนวใหม่ท่ใส่ใจความยั่งยืน*. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). <https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/sustainable-tourism-2024>
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิต ่ออ้น. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวลัย รุยันต์. (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลโคกม่วง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพิจิตร. *วารสารศิลปศาสตร์(วังนางเลิ้ง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*, 1(2), 11-29.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 183-197.
- สำนักงานจังหวัดกระบี่. 2560. *หลักการของการพัฒนาท่องเที่ยวโดยชุมชน*. www.krabi.go.th/krabi2015/m_file/lifetravel/25.pdf
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2566). *ท่องเที่ยวแบบยั่งยืน สนค. นำ BCG ทำธุรกิจ รองรับการเดินทางของนักท่องเที่ยว*. BCG. <https://www.bcg.in.th/news/sustainable-tourism-tpso-moc/>
- องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่. (2567). *สภาพและข้อมูลพื้นฐาน*. <https://www.saoraimai.go.th/general1.php>
- องค์การบริหารส่วนตำบลไร่เก่า. (2567). *ข้อมูลและรายละเอียดชุมชน*. <https://raikao.go.th/public/list/data/index/menu/1168>
- อนุวัฒน์ ชมภูปัญญา และธนาภา โรจนตระกูล. (2565). การพัฒนาศักยภาพชุมชนแบบมีส่วนร่วมสู่ชุมชนท่องเที่ยวที่ยั่งยืน *Journal of Modern Learning Development*, 7(8), 414-430.
- Escamis, J. E. & Hinlayagan, K. R. (2024). Community-Based tourism implementation as mediator on the relationship between community participation and socio-economic sustainability of tourism. *American Journal of Tourism and Hospitality (AJTH)*, 2(1): 93-104. <http://dx.doi.org/10.54536/ajth.v2i1.3629>
- Risfandini, A. (2024). Sustainable tourism implementation in Indonesia: Emphasizing green tourism, community-based tourism, and local empowerment. *Barista Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 11(1): 58-67. <https://doi.org/10.34013/barista.v11i01.1506>
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd Ed). Harper and Row Publications.



บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

วรพงษ์ มีถม¹ จิตรลดา ตรีสาคร^{2*}

Antecedent Factors Affecting Organization Loyalty of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Employees

Voraphong Meethom¹ Chitralada Trisakhon^{2*}

Received 17/03/2025 Revised 20/04/2025 Accepted 21/04/2025

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.7125>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 400 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของพนักงานในสำนักงานใหญ่ และแต่ละสาขาในภูมิภาค โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย แบบจำลองสมการโครงสร้างแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ซึ่งมีความคิดเห็นต่อบุพปัจจัย และความภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 92.7 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยธนาคารควรพัฒนาสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ครอบคลุมความต้องการของพนักงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน จัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: ความภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

Abstract

This study aims to examine the antecedents that affect employee organizational loyalty at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC). The sample used in this research consists of 400 employees of BAAC, selected through stratified random sampling based on the proportion of employees at the head office and regional branches. Data were collected using a questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing through partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). The research findings revealed that the majority of respondents were female, aged between 31-40 years, had a bachelor's degree, were married, and earned an average

^{1,2*} คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยทองสุข

Faculty of Business Administration, Thongsook College

E-mail: ¹voraphong.me@thongsook.ac.th ²ap.chitralada@thongsook.ac.th

* Corresponding author e-mail: ap.chitralada@thongsook.ac.th



monthly income of 20,001 – 30,000 baht. Overall, they rated the antecedents and organizational loyalty at the highest level. The hypothesis testing showed that career advancement opportunities, leadership, and organizational commitment significantly affected employees' organizational loyalty at BAAC, with a statistical significance level of .05. The model demonstrated a prediction power of 92.7%. The research findings can be utilized to establish human resource management guidelines for enhancing employee loyalty. The bank should develop comprehensive welfare and benefits that meet employee needs, establish clear career paths, organize continuous skill development training programs, and promote leadership styles that encourage employee participation. These measures will help reduce turnover rates and increase the organization's operational efficiency in the long term.

Keywords: organizational loyalty, organizational commitment, bank for agriculture and agricultural cooperatives

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นธนาคารของรัฐที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเกษตรของประเทศและให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร เปิดทำการครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2509 (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2567) ปัจจุบัน ธ.ก.ส. เป็นองค์กรภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 22,805 คน โดยพบว่าอัตราการลาออกอยู่ที่ร้อยละ 0.54 แต่ธนาคารกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ทำให้ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้รองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านอัตราค่าจ้างและขีดความสามารถของบุคลากร แต่จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญทางสายอาชีพยังมีน้อยกว่าเป้าหมาย อีกทั้งพนักงานมีภาระงานมากจนไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมและเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการทดแทนตำแหน่ง (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566)

ความภักดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า ช่วยให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลประโยชน์ร่วมกันทั้งต่อพนักงานและองค์กร หากพนักงานมีความภักดีต่อองค์กรต่ำ อาจนำไปสู่การลาออกหรือการปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มใจ ไม่มีความกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรในหลายด้าน ทั้งการสูญเสียทรัพยากรในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (Meschke, 2021) การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการให้ผลตอบแทนที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่ควรพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งเสริมความภักดี เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นสมาชิก การปกครองบังคับบัญชา ภาวะผู้นำ โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Long et al., 2012)

ปัจจุบัน ธ.ก.ส. ต้องการเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนและต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานในการขับเคลื่อนองค์กร (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566) ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความตั้งใจทำงานของพนักงานทุกคน ซึ่งล้วนอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความสุขก็จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กรจะสมัครใจทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตั้งใจ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (Antonic & Antonic, 2011)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการศึกษาเรื่องความภักดีต่อองค์กรในบริบทของรัฐวิสาหกิจจะมีความสำคัญและทันสมัย แต่ยังขาดการชี้ให้เห็นถึงช่องว่างขององค์ความรู้ที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึง ธ.ก.ส. ที่กำลังเผชิญกับความท้าทายเฉพาะ เช่น แรงกดดันจากการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล การขาดแคลนเวลาในการพัฒนาทักษะของพนักงาน และความซับซ้อนของบริบทแรงงานที่ประกอบด้วยพนักงานหลากหลายชั่ววัย (Generations). งานวิจัยที่มีอยู่ส่วนใหญ่อาจยังไม่ได้

ศึกษาปัจจัยทั้งหกของ Mehta et al. (2010) ร่วมกันในบริบทของธนาคารรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรขนาดใหญ่ในประเทศไทยอย่างครอบคลุม ดังนั้น การศึกษาบุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำไปสู่แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก ช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันในอุตสาหกรรมทางการเงินที่สูง ซึ่งทุกธนาคารต้องสร้างความภักดีต่อองค์กรเพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

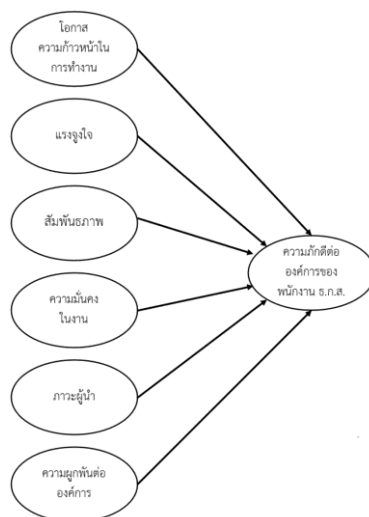
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุปปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. แรงจูงใจส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
3. สัมพันธภาพส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
4. ความมั่นคงในงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
5. ภาวะผู้นำส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
6. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมและทัศนคติที่สนับสนุนองค์กร เช่น การเต็มใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร และการ



ลดความตั้งใจที่จะลาออก (Meschke, 2021) โดยสามารถอธิบายได้ผ่านทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่ระบุว่าหากองค์กรมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม โอกาสในการพัฒนาอาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี พนักงานก็จะตอบสนองต่อการด้วยความภักดี (Shahbazi et al., 2023) นอกจากนี้ ความภักดียังเป็นผลลัพธ์ของความพึงพอใจในงานและการได้รับประสบการณ์ที่ดีจากองค์กร (Dhir et al., 2020) รวมถึงระดับที่พนักงานยอมรับเป้าหมายขององค์กรและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น (Murali et al., 2017) และเกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (Kot-Radojewska & Timenko, 2018) ความภักดีต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ความมั่นคงขององค์กร และความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว (Meschke, 2021) ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานและเพิ่มความมั่นคงขององค์กร (Harsono & Abdullah'Azzam, 2023) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากพนักงานที่ภักดีมักมีความกระตือรือร้น แสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และพยายามทำงานให้ได้ตามมาตรฐานหรือเกินกว่าความคาดหวัง (Nurzanah & Damaiyanti, 2023) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือ OCB ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พนักงานทำเพื่อสนับสนุนองค์กรแม้ว่าจะไม่ใช่ข้อกำหนดของงาน (Unaam et al., 2018) และช่วยสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและเสริมสร้างความเป็นเอกภาพภายในองค์กร (Yusuf & Saragih, 2020) โดยองค์ประกอบของความภักดีต่อองค์กรตามแนวคิดของ O'Reilly & Chatman (1986) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับตามกฎเกณฑ์ การระบุตัวตนกับองค์กร และการยึดมั่นในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่ Meyer and Allen (1991) แบ่งความภักดีต่อองค์กรจากองค์ประกอบของความผูกพันเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ส่วน Morrow (1993) แบ่งความภักดีเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติหรือความรู้สึก และ Reichheld & Teal (1996) แบ่งความภักดีเป็น 4 มิติ ได้แก่ ความภักดีทางพฤติกรรม ความภักดีทางทัศนคติ ความภักดีในการสนับสนุน และความภักดีผ่านการมีส่วนร่วม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร พบว่ามี 6 ปัจจัยสำคัญตามแนวคิดของ Mehta et al. (2010) ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้โอกาสพนักงานเรียนรู้และพัฒนาทักษะ เมื่อองค์กรสนับสนุนการฝึกอบรมและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานจะรู้สึกมั่นคงและผูกพันกับองค์กรมากขึ้น (Akkermans et al., 2021); แรงจูงใจ ทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพัน โดย Kuvaas et al. (2017) พบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจภายในสูงมีความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า; สัมพันธภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การศึกษาของ Mikulincer & Shaver (2016) ชี้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและลดความวิตกกังวล; ความมั่นคงในงาน ที่ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและมีความไว้วางใจต่อองค์กร โดย Hur & Perry (2020) พบว่าพนักงานที่รู้สึกมั่นคงในงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันทางอารมณ์สูงขึ้น; ภาวะผู้นำ ที่สื่อสารบทบาทหน้าที่ชัดเจนและสนับสนุนพนักงาน การศึกษาของ Bass & Riggio (2006) แสดงให้เห็นว่าผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานและทำให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร; และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Meyer and Allen (1991) อธิบายว่าประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวมแล้วปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันและส่งผลให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว

การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรสามารถใช้เพื่อเพิ่มความภักดีของพนักงาน เนื่องจากทฤษฎีการพัฒนาอาชีพของ Super (1990) ระบุว่ากระบวนการพัฒนาอาชีพต่อเนื่องได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพ ประสบการณ์ และโอกาสทางสังคม องค์กรที่มีโครงการ ระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) และ ที่ปรึกษา (Coaching) ตามที่ Balthazar et al. (2021) เสนอไว้ สามารถเพิ่มอัตราการเลื่อนตำแหน่งและความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในองค์กรที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchical Structure) ซึ่งมีช่องทางการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน หรือแม้แต่องค์กรแบบแบนราบ (Flat Structure) ที่เน้นการพัฒนาอาชีพแบบแนวราบ (Lateral Career Growth) ก็ยังสามารถออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงานได้ (Maclean, 2019)

แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญของความภักดีต่อองค์กร โดยตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) แสดงให้เห็นว่าการตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูงส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีทัต ตรีศิริโชติ และอุมาพร ฉ่ำช่วง (2564) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการยอมรับนับถือมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจภายในมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964) อธิบายว่าบุคคลจะถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติงานหากเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ นอกจากนี้ การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและชัดเจนตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ของ Locke & Latham (1990) ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของอีทัตและอุมาพรที่ระบุว่า องค์การควรมอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทาย น่าสนใจ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการเร่งสร้างสมรรถนะและผลงานมากขึ้น ซึ่งองค์การที่ออกแบบระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสามารถเสริมสร้างความภักดีของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่งานวิจัยดังกล่าวพบว่าการให้อิสระในการปฏิบัติงานและการเลือกวิธีการทำงานด้วยตนเองจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สัมพันธภาพในองค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรม อารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ตามทฤษฎีการยึดเหนี่ยว (Attachment Theory) ของ Bowlby (1969) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Blau (1964) ชี้ให้เห็นว่าสัมพันธภาพในองค์การเกิดจากการแลกเปลี่ยนที่ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์การ การศึกษาของ Salas et al. (2015) พบว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความร่วมมือสูงขึ้นและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า องค์การที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารแบบเปิด รวมถึงมีกิจกรรมสร้างทีม (Team-Building Activities) จะช่วยให้พนักงานพัฒนาความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว (Vannebo & Ljunggren, 2021)

ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในยุคที่เศรษฐกิจและตลาดแรงงานมีความไม่แน่นอนสูง ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (2015) ระบุว่าความมั่นคงในงานเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) ที่ช่วยลดความไม่พอใจของพนักงาน การศึกษาของ Imran et al. (2015) พบว่าพนักงานที่รู้สึกมั่นคงในงานมีระดับความเครียดลดลงและมีสมาธิกับงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้ องค์การที่สร้างระบบการจ้างงานที่มีเสถียรภาพและสื่อสารชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายบริหารงานบุคคล รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Management) จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในงานมากขึ้น (Ibrahim & Bahyaye, 2019)

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) ผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ชัดเจนและกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงาน ขณะที่ภาวะผู้นำเชิงบริการที่เสนอโดย Greenleaf (1977) เน้นการสนับสนุนให้พนักงานประสบความสำเร็จซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การโดยรวม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถกำหนดทิศทางองค์การ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การศึกษาของ Yukl (2013) แสดงว่าผู้นำที่แสดงความห่วงใยและให้การสนับสนุนทางอารมณ์แก่พนักงานสามารถเพิ่มความไว้วางใจและความพึงพอใจได้ ซึ่งส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความภักดี โดย Fitrio et al. (2019) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันทางจิตใจ (Psychological Attachment) ความภักดี (Loyalty) และการระบุตัวตน (Identification) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Al-Jabari & Ghazzawi (2019) ส่งผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงาน พฤติกรรม และผลลัพธ์เชิงบวกด้านผลผลิตและการรักษาพนักงาน แบบจำลองสามองค์ประกอบของ Meyer & Allen (1991) ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาของ Choi et al. (2015) พบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการกระตุ้นความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ (Al-Madi et al., 2017) และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Karrasch, 2017)



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรซึ่งเป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวนทั้งสิ้น 22,805 คน (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ของ Hair Jr. et al. (2017) โดยกำหนดให้มีจำนวน 10 เท่าของตัวแปรสังเกต ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตรวม 40 ตัวแปร จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจายตามสำนักงานใหญ่และสาขาในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลหรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรจำนวน 30 ข้อ ซึ่งดัดแปลงมาจากงานวิจัยของ Mehta et al. (2010) ประกอบด้วยโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน แรงจูงใจ สัมพันธภาพ ความมั่นคงในงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร ด้านละ 5 ข้อ และความภักดีต่อองค์กรจำนวน 10 ข้อ ซึ่งดัดแปลงมาจากงานวิจัยของปริณพารณ ทัทมาลี (2563) แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร ด้านละ 5 ข้อ โดยตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึงมากที่สุด (5 คะแนน) และใช้การแปลผลตามช่วงคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้ช่วงการแปลผลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยเกณฑ์คะแนน IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2554) หลังจากปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว แบบสอบถามได้ถูกนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการทดสอบพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .989 โดยตัวแปรแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .906-.930 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้มาจาก 2 แหล่ง คือ ข้อมูลปฐมภูมิจากการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำนวน 400 คน โดยก่อนการเก็บข้อมูลจริงได้มีการทดสอบแบบสอบถาม (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้แบ่งเป็นสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน โดยสถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) โดยใช้โปรแกรม ADANCO 2.3 ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับว่ามีความแม่นยำในการวิเคราะห์โมเดลเชิงซ้อนและเหมาะสมสำหรับโมเดลที่มีตัวแปรแฝงหลายมิติ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร PLS-SEM เป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่มีตัวแปรแฝงและตัวบ่งชี้ที่มีความซับซ้อน โดยงานวิจัยนี้พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากค่า Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A), Jöreskog's rho (ρ_C) และ Cronbach's alpha (α) ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกจากการทดสอบของ Fornell-Larcker และขนาดของผลกระทบจากค่า Cohen's f^2

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร" ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์จากแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.50) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 40.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.50) สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 49.00) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 41.00)

ตาราง 1

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อการบริการของพนักงาน

บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อการบริการของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	4.82	.42	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจ	4.83	.42	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพ	4.85	.38	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน	4.83	.41	มากที่สุด
ด้านภาวะผู้นำ	4.84	.40	มากที่สุด
ด้านความผูกพันต่อการบริการ	4.84	.39	มากที่สุด
ภาพรวม	4.83	.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อการบริการของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.83, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้าน สัมพันธภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.85, S.D. = 0.38) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำและด้านความผูกพันต่อการบริการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.84, S.D. = 0.40 และ 0.39 ตามลำดับ) ด้านแรงจูงใจและด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.83, S.D. = 0.42 และ 0.41 ตามลำดับ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.82, S.D. = 0.42)

ตาราง 2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีต่อการบริการของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ความภักดีต่อการบริการของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.82	.43	มากที่สุด
ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อการบริการ	4.82	.44	มากที่สุด
ภาพรวม	4.82	.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อการบริการของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.82, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อการบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.82) โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 และด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อการบริการมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3

แสดงผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและน้ำหนักองค์ประกอบ

Factors	Loading	AVE	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_c)	Cronbach's alpha (α)
โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (X1)		.79	.94	.95	.93
- X11	.89				
- X12	.87				
- X13	.90				
- X14	.88				
- X15	.90				



ตาราง 3

แสดงผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและน้ำหนักองค์ประกอบ (ต่อ)

Factors	Loading	AVE	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_c)	Cronbach's alpha (α)
แรงจูงใจ (X2)		.77	.93	.94	.93
- X21	.92				
- X22	.87				
- X23	.90				
- X24	.84				
- X25	.86				
สัมพันธภาพ (X3)		.80	.94	.95	.93
- X31	.89				
- X32	.91				
- X33	.89				
- X34	.89				
- X35	.89				
ความมั่นคงในงาน (X4)		.75	.92	.94	.92
- X41	.88				
- X42	.90				
- X43	.86				
- X44	.81				
ภาวะผู้นำ (X5)		.79	.93	.95	.93
- X51	.85				
- X52	.88				
- X53	.89				
- X54	.91				
- X55	.90				
ความผูกพันต่อองค์กร (X6)		.76	.93	.94	.92
- X61	.89				
- X62	.92				
- X63	.79				
- X64	.87				
- X65	.89				
ความภักดีต่อการของพนักงาน					
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Y1)		.82	.95	.96	.95
- Y11	.92				
- Y12	.92				
- Y13	.90				
- Y14	.90				
- Y15	.90				
ด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กร (Y2)		.81	.94	.96	.94
- Y21	.90				
- Y22	.91				
- Y23	.91				
- Y24	.89				
- Y25	.90				

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ทุกตัวแปรมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่ดี โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกต ทุกตัวมีค่าสูงกว่า 0.70 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ของทุกตัวแปรแฝงมีค่าระหว่าง 0.75-0.82 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ 0.50 ค่า Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) มีค่าระหว่าง 0.92-0.95 ค่า Jöreskog's rho (ρ_c) มีค่าระหว่าง 0.94-0.96 และค่า Cronbach's alpha (α) มีค่าระหว่าง 0.92-0.95 ซึ่งทุกค่ามีค่าสูงกว่า 0.70 ตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นในระดับสูง ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ

ตาราง 4

แสดงการเปรียบเทียบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ตามเกณฑ์ของ Fornell-Larcker

Construct	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
X1	.89						
X2	.87	.88					
X3	.70	.72	.89				
X4	.76	.73	.74	.87			
X5	.77	.73	.73	.83	.89		
X6	.81	.74	.75	.80	.87	.87	
Y	.83	.76	.78	.82	.87	.87	.89

หมายเหตุ: ตัวเลขในแนวทแยงมุม คือ ค่ารากที่สองของค่า AVE ส่วนค่าที่เหลือคือค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนกตามเกณฑ์ของ Fornell-Larcker แสดงให้เห็นว่าค่ารากที่สองของ AVE (Average Variance Extracted) ของแต่ละตัวแปรแฝง (ค่าในแนวทแยงมุม) มีค่าสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่นๆ (ค่าในแถวและคอลัมน์เดียวกัน) โดยค่า AVE ของตัวแปร X1 (โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน) มีค่า 0.89, X2 (แรงจูงใจ) มีค่า 0.88, X3 (สัมพันธภาพ) มีค่า 0.89, X4 (ความมั่นคงในงาน) มีค่า 0.87, X5 (ภาวะผู้นำ) มีค่า 0.89, X6 (ความผูกพันต่อองค์กร) มีค่า 0.87 และ Y (ความภักดีต่อองค์กร) มีค่า 0.89 ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน จึงมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกที่ดี

ตาราง 5

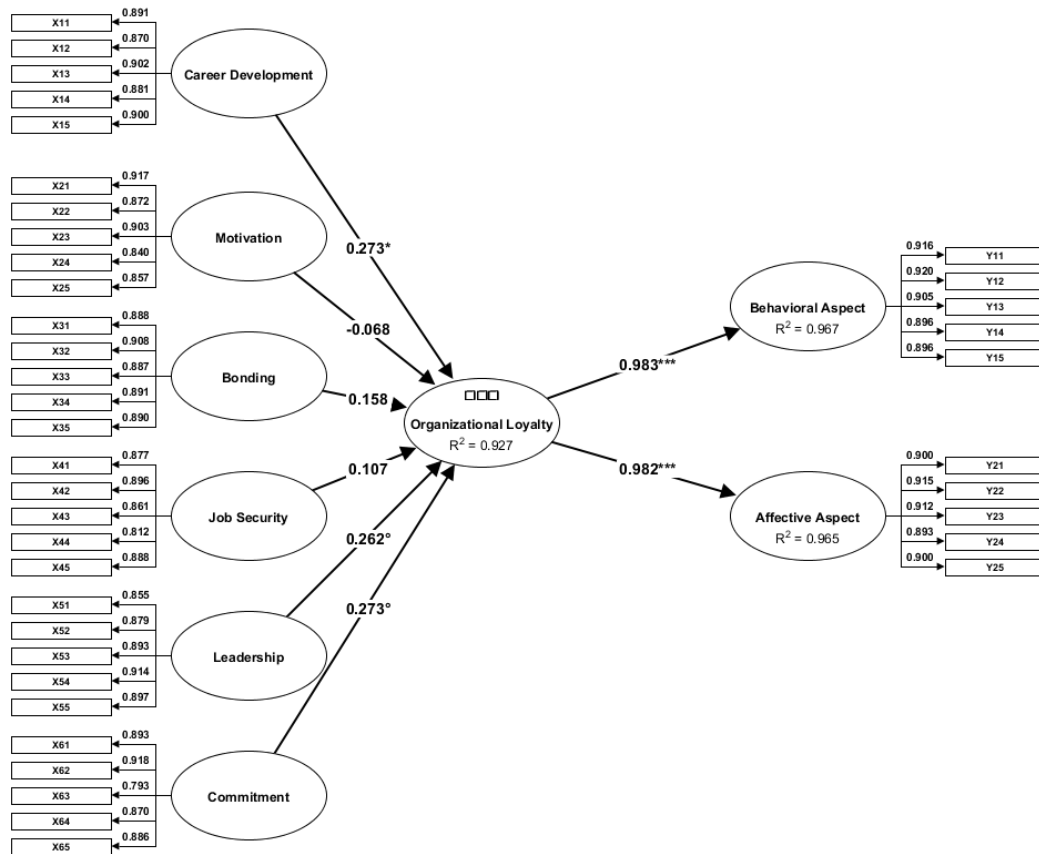
แสดงการทดสอบสมมติฐานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

Effect	β	t-value	p-value	Cohen's F^2
Career Development > Organizational Loyalty	.273	2.038*	.021	.094
Motivation > Organizational Loyalty	-.068	-0.465	.321	.007
Bonding > Organizational Loyalty	.158	1.479	.070	.064
Job Security > Organizational Loyalty	.107	1.117	.132	.020
Leadership > Organizational Loyalty	.262	1.878*	.030	.094
Commitment > Organizational Loyalty	.273	1.912*	.028	.097

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพ 2

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน



จากภาพที่ 2 และตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Development) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\beta = .273$ ($t = 2.038$, $p = .021$) ด้วยขนาดอิทธิพลเล็ก (Cohen's $F^2 = .094$) ภาวะผู้นำ (Leadership) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\beta = .262$ ($t = 1.878$, $p = .030$) ด้วยขนาดอิทธิพลเล็ก (Cohen's $F^2 = .094$) และความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง $\beta = .273$ ($t = 1.912$, $p = .028$) ด้วยขนาดอิทธิพลเล็ก (Cohen's $F^2 = .097$) ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation) สัมพันธภาพ (Bonding) และความมั่นคงในงาน (Job Security) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความภักดีต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง "บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร" พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.50) มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 40.00) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.50) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 49.00) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 41.00) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับความคิดเห็นต่อบุพปัจจัยทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.85) รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านภาวะผู้นำ (4.84) ด้านความมั่นคงในงานและด้านแรงจูงใจ (4.83) และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (4.82) ส่วนความภักดีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.82) โดยทั้งด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีเพียง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ โอกาส

ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = .273$) ภาวะผู้นำ ($\beta = .262$) และความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = .273$) ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ สัมพันธภาพ และความมั่นคงในงานไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 92.7 ($R^2 = 0.927$) ซึ่งความภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อทั้งด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึกรักและศรัทธาต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 92.7 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถอธิบายผลตามค่าน้ำหนักได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมากที่สุด โดยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีระดับของค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความมั่นคงและการสนับสนุนที่องค์กรมอบให้ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันและความภักดีต่อองค์กร (เศรษฐรัฐ พัฒนมาศ และธิตัต ตรีศิริโชติ, 2562) หากพนักงานรับรู้ว่าการให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานจะตอบสนองด้วยความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ในอันดับต่อมา พนักงานให้ความสำคัญกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่คำนึงถึงพนักงานมากกว่าผลกำไรขององค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ดังนั้นหากพนักงานรับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับมากกว่าผลประโยชน์ของธุรกิจ จะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรและทำให้เกิดความจงรักภักดีมากขึ้น (Hausknecht et al., 2009) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบอีกว่า พนักงานมีระดับความพร้อมในการทุ่มเทความสามารถเพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรในระดับสุดท้าย ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอาจเป็นไปในลักษณะของการรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าการมีแรงจูงใจจากภายในในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐรัฐ พัฒนมาศ และธิตัต ตรีศิริโชติ (2562) ที่พบว่า การสร้างความผูกพันต่อเนื่องโดยการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ดังนั้น สวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความภักดีของพนักงานต่อองค์กร ในขณะที่แรงจูงใจในการทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กรมีส่วนในการขับเคลื่อนถึงความรู้สึกผูกพันที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานมากขึ้น ซึ่งอาจช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และเพิ่มระดับความภักดีที่มีต่อองค์กรในระยะยาว (Hausknecht et al., 2009) ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรยังส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญธรณ์ อมรภิรักษ์บุญญ และคณะ (2565) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงผลการวิจัยของ Anitha (2016) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในอันดับรองลงมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและโอกาสในการเติบโตทางอาชีพภายในองค์กร การที่องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในสายงาน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพนักงานรับรู้ว่าการได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร ซึ่งหากองค์กรมอบโอกาสให้พนักงานสามารถเรียนรู้และเติบโต พวกเขาจะรู้สึกมีคุณค่าและมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรมและช่วยสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานรับรู้ว่าการมีความเป็นธรรมในการพิจารณา



ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น มีระบบการประเมินผลที่โปร่งใสและให้โอกาสพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม พนักงานจะรู้สึกไว้วางใจและมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการสร้างเส้นทางการเติบโตในอาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้้องค์การจะมีโครงการหรือมาตรการส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ แต่พนักงานอาจไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม หรือยังขาดโครงสร้างที่ชัดเจนในด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพของตนเอง ซึ่งอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มั่นใจว่าพวกเขาจะสามารถเติบโตในองค์กรได้จริง ดังนั้น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ธารณาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว ควรมีการสนับสนุนที่ชัดเจนในด้านเส้นทางอาชีพ ไม่เพียงแต่ให้โอกาสในการเรียนรู้และการประเมินผลที่เป็นธรรมเท่านั้น แต่ควรเสริมสร้างระบบที่ช่วยให้พนักงานเห็นภาพที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพของตนเอง ซึ่งจะช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุลดา มั่งสัน และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2563) ที่พบว่า ปัจจัยจุดใจ ในด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรลดา ตรีสาร และคณะ (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในทิศทางเดียว โดยอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธารณาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในอันดับสุดท้าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานอาจไม่ได้มองว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความภักดีต่อองค์กรเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานหรือสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยยังแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีคุณภาพยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยในรายข้อพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจนมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2013) สนับสนุนว่าผู้นำที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีผลต่อการเพิ่มความไว้วางใจของพนักงานและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ การที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นเสมอมีค่าเฉลี่ยในอันดับรองลงมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการที่ตนเองได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม การที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความสามารถและบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้าย ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาอาจเน้นไปที่การบริหารงานมากกว่าการให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเองของพนักงาน หรือพนักงานอาจรู้สึกว่าจะยังไม่ได้มีโอกาสที่เพียงพอในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารโดยตรง ดังนั้นการที่ผู้นำที่สนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้และเติบโตจะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำมีบทบาทในการส่งเสริมความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยพนักงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจนของผู้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารอาจต้องให้ความสำคัญเพิ่มเติมกับการสนับสนุนพนักงานในด้านการพัฒนาความสามารถและเส้นทางอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวมากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชิต ขายทวีป และธนัชฐา สมัย (2563) ที่พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษานักงานให้คงอยู่ในองค์กรของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhang et al. (2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบเชิงบวกต่อความภักดีต่อองค์กรและความภักดีต่อหัวหน้างาน

3. แม้ปัจจัยบางอย่างอาจไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานธารณาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร แต่ก็ยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันและความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน และพฤติกรรมของพนักงานต่อองค์กร (Meyer & Allen, 1991) นอกจากนี้ ความมั่นคงในงาน เป็นอีกปัจจัยที่แม้ว่าจะไม่ได้มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ยังมีอิทธิพลต่อระดับความภักดีต่อองค์กรในระดับหนึ่ง (Porter et al., 2004) เนื่องจากพนักงานในภาคธุรกิจธารณาการมักให้ความสำคัญกับความมั่นคงของตำแหน่งงานและโอกาสในการรักษาสถานะทางเศรษฐกิจ

ของตนเอง (Hausknecht et al., 2009) ซึ่งหากพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสถูกเลิกจ้างน้อยหรือมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะยังคงอยู่กับองค์กร อีกปัจจัยที่แม้ไม่ได้แสดงผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานคือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งพนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานจะมีแนวโน้มที่จะมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เพราะพวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น แม้ว่าปัจจัยบางอย่างจะไม่ได้มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานให้มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับความต้องการของพนักงานในปัจจุบัน โดยอาจพิจารณาเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ การประกันชีวิต และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การสนับสนุนค่าเล่าเรียนสำหรับบุตรของพนักงาน หรือโปรแกรมช่วยเหลือด้านการเงิน นอกจากนี้ ควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการขององค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว

2. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรกำหนดแนวทางการพัฒนาอาชีพที่เป็นรูปธรรม โดยระบุเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องที่ตอบโจทย์เกี่ยวกับการเติบโตในอาชีพ รวมถึงระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) หรือที่ปรึกษาอาชีพ (Career Coaching) ที่ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความโปร่งใสและสอดคล้องกับแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโตภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความภักดีต่อองค์กร

3. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรพัฒนาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสนับสนุนพนักงานมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาความสามารถและการสร้างเส้นทางเติบโตในอาชีพของพนักงาน ผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Participative Leadership) และภาวะผู้นำแบบส่งเสริมศักยภาพ (Empowering Leadership) เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ ควรเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดีของพนักงานอย่างครอบคลุมมากขึ้น

2. การวิจัยในอนาคตควรใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการศึกษาแบบผสม (Mixed Methods) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองและเหตุผลของพนักงานต่อความภักดีต่อองค์กร

3. การวิจัยในอนาคตควรเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานระหว่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ หรือศึกษาความแตกต่างของพนักงานในเจเนอเรชันที่ต่างกัน เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ



รายการอ้างอิง

- จิตรลดา ตรีสาคร, นิกร ลิขาคำ และอนุรักษ บุตรดาช. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 46-55.
- ชูจิต ขายทวีป และธนัชฐา สมัย. (2563). การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 8(3), 94-105.
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2566). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566*. <https://www.baac.or.th/th/cg/O19%20-%20รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี%20แก้ไข.pdf>
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2567). *ประวัติการก่อตั้ง*. https://www.baac.or.th/th/content-about.php?content_group_sub=0001
- ัญญธรณ์ อมรกิจกัญญา, สันติ โสภประดิษฐ์, พิมพ์ประภา อมรกิจกัญญา, สถาพร อยู่สมบูรณ์, ขวกิจ ทองนุ้ยพราหมณ์, สมสมร วงศ์จิต, และนเรศ สถิตยพงษ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชนของประเทศไทย. *Journal of Modern Learning Development*, 7(11), 435-446.
- ธิตต์ ตรีศิริโชติ และอุมาพร ฉ่ำช่วง. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 3(1), 15-23.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 3(2), 55-70.
- ปรีณพวรรณ ทัทมาลี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง. (2554). *หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชชุดา มั่งสั่น และกฤษฎา มูฮัมหมัด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(2), 151-164.
- เศรษฐ์ พัฒนมาศ และธิตต์ ตรีศิริโชติ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน สปป.ลาว ที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในประเทศ สปป.ลาว. *วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 14(1), 74-89.
- Akkermans, J., Spurk, D. & Fouad, N. (2021). Careers and career development. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. (pp.1-40). Oxford University Press.
- Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: A review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F. & Zeglat, D. (2017). The impact of employee motivation on organizational commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145.
- Anitha, J. (2016). Role of Organisational Culture and Employee Commitment in Employee Retention. *ASBM Journal of Management*, 9, 17-28. <https://www.asbm.ac.in/asbmjournal/>
- Antonicic, J. A. & Antonicic, B. (2011). Employee loyalty and its impact on firm growth. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 15(1). <https://doi.org/10.19030/ijmis.v15i1.1598>
- Balthazar, P., Murphy, A. & Tan, N. (2021). Mentorship, sponsorship, and coaching for trainee career advancement. *Radiographics*, 41(4), E100-E102. <https://doi.org/10.1148/rg.2021210085>
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd Ed.). Psychology Press.

- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, *34*, 193-206.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss, Vol. 1: Attachment*. Basic Books.
- Choi, D., Oh, I. S. & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, *100*(5), 1542-1567. <https://doi.org/10.1037/apl0000014>
- Dhir, S., Dutta, T. & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS-SEM modelling. *Personnel Review*, *49*(8), 1695-1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S. & Yaspita, H. (2019). The effect of job satisfaction to organizational citizenship behavior (OCB) mediated by organizational commitment. *International Journal of Scientific Research and Management*, *7*(9), 1300-1310. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em01>
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L. & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, *1*(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Harsono, M. & Abdullah'Azzam, M. (2023). Millennial generation organizational commitment and employee loyalty study in Indonesia: A review. *The Eastasouth Management and Business*, *2*(01), 11-24.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J. & Howard, M. J. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, *48*(2), 269-288. <https://doi.org/10.1002/hrm.20279>
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. *Organizational Behavior*, *1*, 61-74.
- Hur, H. & Perry, J. L. (2020). Job security rule changes and employee organizational commitment. *Review of Public Personnel Administration*, *40*(4), 641-668. <https://doi.org/10.1177/0734371X19842622>
- Ibrahim, L. & Bahyaye, H. A. (2019). Participative management and employee perspective: Its impact on decision making and productivity in Nigeria. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, *19*(7), 0975-585.
- Imran, R., Majeed, M. & Ayub, A. (2015). Impact of organizational justice, job security and job satisfaction on organizational productivity. *Journal of Economics, Business and Management*, *3*(9), 840-845. <https://doi.org/10.7763/JOEBM.2015.V3.295>
- Karrasch, A. I. (2017). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. In *Organizational Commitment in the Military*. (pp. 225-236). Psychology Press.
- Kot-Radojewska, M. & Timenko, I. V. (2018). Employee loyalty to the organization in the context of the form of employment. *Oeconomia Copernicana*, *9*(3), 511-527. <https://doi.org/10.24136/oc.2018.026>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A. & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, *61*, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall.



- Long, C. S., Ajagbe, M. A., Nor, K. M. & Suleiman, E. S. (2012). The approaches to increase employees' loyalty: A review on employees' turnover models. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 282-291.
- Maclea, R. (2019). *Teachers' career and promotion patterns: A sociological analysis*. Routledge.
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S. S. & Sinha, B. (2010). Employee loyalty towards organization-a study of academicians. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 1(1), 98-108.
- Meschke, S. (2021). *Employee loyalty*. Springer International Publishing.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mikulincer, M. & Shaver, P. R. (2016). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change* (2nd Ed.). Guilford Press.
- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. JAI Press.
- Murali, S., Poddar, A. & Seema, A. (2017). Employee loyalty, organizational performance & performance evaluation—a critical survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.
- Nurzanah, E. & Damaiyanti, A. (2023). Literature review: The influence of motivation, work discipline, job satisfaction, and employee loyalty on employee performance. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Science*, 2(4), 111-116. <https://doi.org/10.47679/202341>
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (2004). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Reichheld, F. F. & Teal, T. (1996). *The loyalty effect the hidden force behind growth, profits, and lasting value*. Harvard Business School Press.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L. & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, 54(4), 599-622. <https://doi.org/10.1002/hrm.21628>
- Shahbazi, M., Sohrabi, S. & Asadi, E. (2023). The antecedents of destructive organizational behaviors based on social exchange theory in metacombination method. *Journal of System Management (JSM)*, 9(4), 205-220. <https://doi.org/10.30495/jsm.2023.1983997.1808>
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In D. Brown & L. Brooks, (Eds.), *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd Ed.). (pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Unaam, A. O., Adim, C. V. & Adubasim, E. I. (2018). Employee loyalty and organizational citizenship behaviour in the Port Harcourt area command of the Nigeria police force. *International Journal of Business, Economics and Management*, 5(6), 135-145. <https://doi.org/10.18488/journal.62.2018.56.135.145>

- Vannebo, B. I. & Ljunggren, E. B. (2021). Bridging or bonding: An organizational framework for studying social capital in kindergartens. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **18**(5), 2663. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052663>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley and Sons.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th Ed.). Pearson.
- Yusuf, Y. O. & Saragih, R. (2020). The effect of organizational culture on employee loyalty. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, **4**(3), 380-387. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1476>
- Zhang, H., Du, L. & Jiang, Z. (2022). "Loyalty to organizations" or "loyalty to supervisors"? Research on differential leadership and employee loyalty behavior: A perspective of insiders and outsiders. *Frontiers in Psychology*, **13**, 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.971624>

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์
กษิตเดช วิเชียร^{1*} ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง²

The Quality of Work Life Affecting the Performance Efficiency
of Personnel in the Central Administrative Offices of
the Department of Livestock Development
Kasidet Wichian^{1*} Chairat Wongkitrungruang²

Received 28/04/2025 Revised 31/05/2025 Accepted 04/06/2025

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.7608>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (2) บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรมปศุสัตว์

Abstract

This research aimed (1) to study personal factors, quality of working life and work efficiency of personnel in the Department of Livestock Development. (2) to compare work performance classified by personal factors and (3) to find the relationship between quality of working life and work performance.

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts (Social Development and Administration), Faculty of Social Sciences, Kasetsart University Kasidet.wic@ku.th

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: ¹Kasidet.wic@ku.th ²fgacrw@ku.ac.th

* Corresponding author e-mail: Kasidet.wic@ku.th

The sample group consisted of 335 personnel from the central department of the Department of Livestock Development. The research instrument was a closed-ended questionnaire. The statistics used in the research were numbers, percentages, means, standard deviations, t-tests, one-way analysis of variance, and Pearson's correlation coefficient at a statistical significance level of 0.05. The research results are as follows: (1) The Central Department of the Department of Livestock Development has an opinion on the overall quality of working life at a very agree level, and the personnel of the central department of the Department of Livestock Development have an opinion on the overall efficiency of work at a very agree level. (2) Personnel of the central department of the Department of Livestock Development with different ages, status, education levels and work experience resulted in overall work efficiency that was significantly different at the 0.05 statistical level. (3) Quality of working life in terms of adequate and fair compensation, personnel development, career advancement, personal rights, and democracy in work. In terms of life-life balance, social integration or collaboration, work environment, and social relations, there is a relationship with the overall performance of personnel in the Department of Livestock Development, in accordance with the hypothesis.

Keywords: quality of working life, quality of work performance, Department of Livestock Development

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ถูกจัดทำขึ้นโดยยึดตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) อันเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศซึ่งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) มีเป้าหมายในการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศ 4.0 ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและคุณค่างานบริการในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาทุกภาคส่วน ทุกกลุ่มอาชีพทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคในทุกขั้นตอนของแผนดังกล่าว เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จภายใต้สภาวะทางสังคมที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้นั้น จะต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีทรัพยากรบุคคล (Human Resources) เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลจึงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ทั้งด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา (มธุริน แจ่มแจ้ง, 2563; Petersen & Plowman, 1953; Vashum & Jayakumar, 2012) โดยองค์กรที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากการมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การมีสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่น ๆ การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลากรรู้ว่าจะงานนั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (นวรรตน์ เพชรพรหม, 2562; สุทาภรณ์ เกตุแดง, 2565; Walton, 1973)

กรมปศุสัตว์เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ดูแลและส่งเสริมการพัฒนาการเลี้ยงสัตว์ในประเทศไทย โดยมีหน่วยงานส่วนกลางที่รับผิดชอบการดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหาร จำนวน 11 หน่วยงาน ด้านการผลิตและส่งเสริม จำนวน 6 หน่วยงาน ด้านสุขภาพสัตว์ จำนวน 5 หน่วยงาน และด้านมาตรฐาน จำนวน 3 หน่วยงาน โดยกรมปศุสัตว์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล และได้กำหนดยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับความสามารถบุคลากรด้านการปศุสัตว์สู่ความเป็นมืออาชีพ (กรมปศุสัตว์ และศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2568) แต่ปัจจุบันยังไม่เคยมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์เพื่อนำไปพัฒนาแผนตามยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2566 – 2570



ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ โดยคาดหวังว่าผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Petersen & Plowman (1953) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นต้องมีคุณภาพสูง ทั้งในด้านความถูกต้อง ความครบถ้วน และการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ การทำงานมีคุณภาพจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การมุ่งเน้นที่คุณภาพของงานยังช่วยลดความผิดพลาดและการทำงานซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานมีคุณภาพสูงนั้นยังแสดงให้เห็นถึงความสามารถและความชำนาญของบุคลากร
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานต้องออกมาตรงตามข้อกำหนดที่ต้องการ และต้องสามารถผลิตงานได้ในปริมาณที่เหมาะสม การวางแผนบริหารเวลาและการจัดลำดับความสำคัญของงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและปริมาณที่กำหนด การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ในปริมาณที่เหมาะสมและตามเป้าหมายที่วางไว้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความล่าช้าและเพิ่มความสะดวกในการทำงานได้
3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรมีความเหมาะสมและทันเวลา การใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนด จะช่วยลดความล่าช้าในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ทันตามกำหนดและลดความเครียดในการทำงาน การวางแผนล่วงหน้าและการจัดการเวลาอย่างมีระบบจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นศึกษาถึงประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรตามของการวิจัย (Dependent Variable)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Schiffman & Kanuk (2007) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic) หรือข้อมูลส่วนบุคคล ว่าเป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่อธิบายพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลได้ จากงานวิจัยในอดีตนั้น งานวิจัยของมุตอฟา หมัดบินเฮด (2564) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน งานวิจัยของอรรวรา กล้าหาญ (2564) พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และงานวิจัยของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดให้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน เป็นตัวแปรอิสระของการวิจัย (Independent Variable)

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้กำหนดเกณฑ์ 8 ด้านในการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมตามผลงานและความสามารถของตนเอง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง แต่ยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานด้วย
2. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (Development of human capacities) การให้โอกาสบุคลากรในการใช้ทักษะและความสามารถที่มี และการส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความรู้ในงานที่ทำงานจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและสามารถเติบโตในอาชีพได้
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career growth) การให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายงานและการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพช่วยให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองมีอนาคตในองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงาน การมีแนวทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนจะช่วยดึงดูดและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในองค์กร
4. สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน (Personal rights and workplace democracy) การที่องค์กรให้สิทธิส่วนบุคคลและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง การมีประชาธิปไตยในการทำงานช่วยให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดทิศทางของงานที่ทำ
5. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ (Work-life balance) การสามารถจัดการเวลาและภาระงานได้อย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรสามารถมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัว ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน การมีสมดุลที่ดีจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพดี
6. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน (Social integration) การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม บุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะมีความสุขในการทำงานและมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safe and healthy working conditions) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม ช่วยลดความเครียดและความเสี่ยงต่อสุขภาพ บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีจะมีความมั่นใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance of work) การที่บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีผลกระทบต่อสังคม ช่วยให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การมีความภาคภูมิใจในงานจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงาน

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยกำหนดให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นตัวแปรอิสระของการวิจัย (Independent Variable)

สมมติฐาน

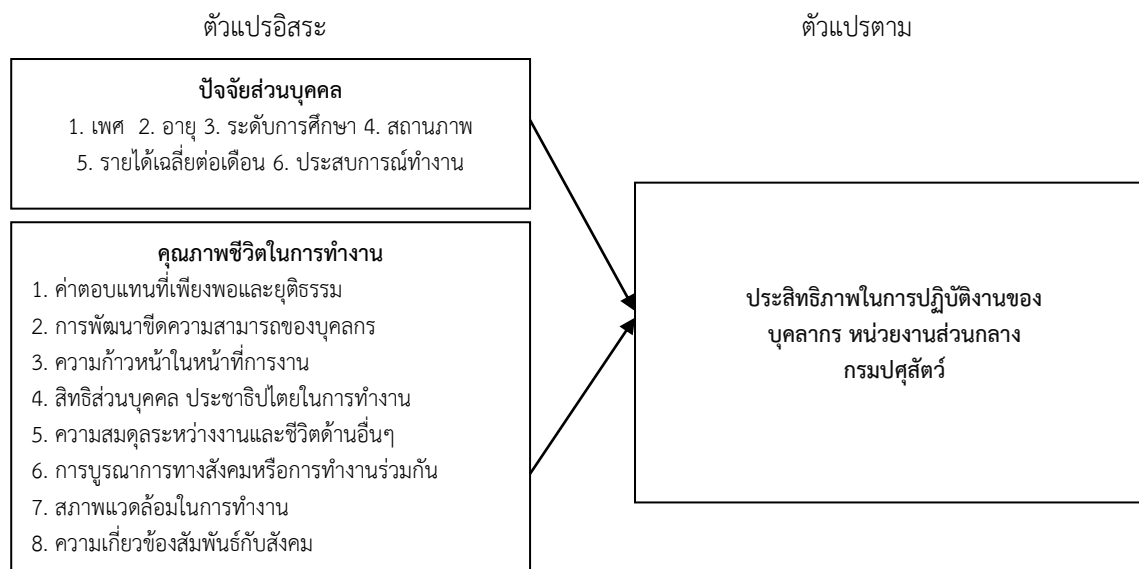
1. บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) อาศัยแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended questionnaire) มีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 4,134 คน (กรมปศุสัตว์ และ ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2568)

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ผลจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 335 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non – probability sampling) ด้วยการสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนโดยที่กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะตามที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีคุณสมบัติในการตอบคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลาง จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปลายปิด (Closed – ended questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ที่มีค่ามากกว่า 0.50 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพบว่า มีค่า Cronbach's alpha รวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.952 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.959 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.911 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นใน

ระดับสูงมาก (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2560) จึงนำแบบสอบถามนี้ไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form แล้วตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของลิงก์แบบสอบถาม จากนั้นจึงส่งลิงก์แบบสอบถามนี้ไปยังช่องทางการสื่อสารของบุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ส่วนกลาง ได้แก่ แอปพลิเคชันไลน์ผ่านไลน์กลุ่ม (Line group) เมื่อได้รับข้อมูลครบตามที่กำหนดไว้แล้วจึงปิดรับการตอบกลับแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้รับไปประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผ่านโปรแกรมประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ประกอบด้วยสถิติการทดสอบค่าที (t - test) สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANNOVA/F - test) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีมาตรวัดแบบ Nominal scale และ Ordinal scale และ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีมาตรวัดแบบ Interval scale กำหนดตามมาตรวัดระดับของ Likert's scale (วัลลภ วรรณฉัตรนันทน์, 2562)

ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน มีมาตรวัดแบบ Interval scale

ผลการวิจัย

ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำนวน 335 คน มีผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำนวน 335 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน (ร้อยละ 65.50) และเพศชาย จำนวน 116 คน (ร้อยละ 34.60)

อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 211 คน (ร้อยละ 63.00) รองลงมา 20 - 29 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 20.30) 40 - 49 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 15.20) และ 50 - 59 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.50)

สถานภาพโสด จำนวน 184 คน (ร้อยละ 54.90) รองลงมา สมรส จำนวน 138 คน (ร้อยละ 41.20) แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.70) และหย่าร้าง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.20)

ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน (ร้อยละ 53.70) รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 122 คน (ร้อยละ 36.40) ปริญญาโท จำนวน 27 คน (ร้อยละ 8.10) และปริญญาเอก จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.80)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 217 คน (ร้อยละ 64.80) รองลงมา 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 105 คน (ร้อยละ 31.30) 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 9 คน (ร้อยละ 2.70) และมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.20)

ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 158 คน (ร้อยละ 47.20) รองลงมา 11 - 15 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 25.10) 1 - 5 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 18.50) และตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน (ร้อยละ 9.30)



ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	3.88	0.57	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	3.91	0.49	เห็นด้วยมาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.94	0.51	เห็นด้วยมาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.93	0.57	เห็นด้วยมาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่น	3.68	0.70	เห็นด้วยมาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.72	0.64	เห็นด้วยมาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.76	0.64	เห็นด้วยมาก
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.92	0.53	เห็นด้วยมาก
รวม	3.88	0.47	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.92) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	3.99	0.60	เห็นด้วยมาก
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	3.93	0.62	เห็นด้วยมาก
ด้านปริมาณงาน	4.12	0.56	เห็นด้วยมาก
รวม	3.90	0.51	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมา ด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) และด้านความรวดเร็วในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 3

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	p - Value			
	ด้านคุณภาพงาน	ด้านความเร็ว ในการทำงาน	ด้าน ปริมาณงาน	ภาพรวม
เพศ	0.809	0.323	0.100	0.225
อายุ	0.054	0.142	0.059	0.003**
สถานภาพ	0.573	0.974	0.451	0.014*
ระดับการศึกษา	0.215	0.016*	0.451	0.014*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.980	0.124	0.985	0.062
ประสบการณ์การทำงาน	0.168	0.855	0.432	0.029*

**ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านความเร็วในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเร็วในการทำงาน และภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านความเร็วในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 4

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านคุณภาพ งาน	ด้านความเร็ว ในการทำงาน	ด้านปริมาณ งาน	ภาพรวม
ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม	0.059 (0.282)	-0.022 (0.695)	-0.015 (0.781)	0.343*** (0.000)
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	0.009 (0.871)	0.006 (0.910)	-0.028 (0.612)	0.465** (0.000)
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.049 (0.372)	-0.044 (0.427)	-0.099 (0.070)	0.502*** (0.000)



ตาราง 4

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลาง กรมปศุสัตว์โดยภาพรวม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านคุณภาพงาน	ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ด้านปริมาณงาน	ภาพรวม
สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	0.059 (0.285)	0.039 (0.472)	0.049 (0.375)	0.684*** (0.000)
ความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่น	-0.012 (0.830)	-0.009 (0.864)	-0.034 (0.540)	0.333*** (0.000)
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.013 (0.817)	-0.035 (0.519)	-0.091 (0.098)	0.498*** (0.000)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.001 (0.980)	-0.042 (0.446)	-0.069 (0.206)	0.462*** (0.000)
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.179** (0.001)	0.159** (0.004)	0.175** (0.001)	0.394*** (0.000)

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001; **ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ปรากฏผลดังนี้

ตัวแปรทุกตัวของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้แบ่งเป็น (1) ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ($r = 0.684$) (2) ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.502$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($r = 0.498$) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ($r = 0.465$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.462$) (3) ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ($r = 0.343$) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ ($r = 0.333$) แต่มีเพียง 1 ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับรายด้านทุกด้านของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ($r = 0.179$) ด้านปริมาณงาน ($r = 0.175$) และด้านความรวดเร็วในการทำงาน ($r = 0.159$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า บุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 หมายความว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวมตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ โดยการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 - 39 ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท และประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี เนื่องจากบุคลากรอยู่ในช่วงวัยทำงานและได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์นี้มาเป็นระยะเวลามากกว่า 5 ปี สอดคล้องกับ งานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ที่พบว่าบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทธานี ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย สันชนพัฒนธาดา (2565) ที่พบว่าพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากลักษณะทางประชากรของบุคลากรส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่แตกต่างกันทำให้มีการเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และก่อให้เกิดทัศนคติที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีความคิดที่ละเอียดรอบคอบมากกว่าคนที่อายุน้อย คนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีการพิจารณารายละเอียดของข้อมูลมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานนานกว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้รวดเร็วกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรวรา กล้าหาญ (2564) ที่พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมปศุสัตว์ จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2564) ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญา กัญจนาทิพย์ (2565) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทธานี ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย สันชนพัฒนธาดา (2565) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรวรา กล้าหาญ (2564) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ด้านสภาพการทำงานมี



ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) ที่พบว่า ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM หากพิจารณาแล้วจะพบว่าบุคลากรในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรรัฐวิสาหกิจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันจากระบบการทำงานและการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานในแนวทางที่คล้ายคลึงกันตามนโยบายหลักจากรัฐบาล

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพ ความรวดเร็ว และปริมาณงานเช่นเดียวกัน จากงานในหน้าที่ไม่ได้มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเพศของผู้ปฏิบัติงาน และส่วนของรายได้ต่อเดือนที่เกิดจากอัตราเงินเดือนตามระบบราชการที่มีอัตราที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน และบุคลากรรับทราบเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งทำให้บุคลากรแต่ละคนอยู่บนกฎเกณฑ์เดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อกรมปศุสัตว์ดังนี้

1. เนื่องจากด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพ ซึ่งเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ และสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงทางกายภาพในการทำงาน

2. เนื่องจากด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจึงต้องสร้างโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่วางแผนการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นมาตรฐาน จากการที่องค์กรให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ ๆ

3. เนื่องจากด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรจัดการให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ ได้ทราบหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่ชัดเจน มีโอกาสได้ทำหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบของงานเพิ่มขึ้น ได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ และมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น

4. เนื่องจากด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านสิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงานควรมีนโยบายการให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการงาน สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการงานได้อย่างเปิดเผย ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว การพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานคนอื่น และผู้บังคับบัญชาของไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

5. เนื่องจากด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและชีวิตด้านอื่นควรจัดการให้บุคลากรมีภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย มีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรกอื่น ๆ มีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และให้บุคลากรมีการจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม

6. เนื่องจากด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันควรให้มีความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเสมอ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมร่วมเป็นอย่างดี และในการปฏิบัติงานจะมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล

7. เนื่องจากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดการให้สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมในการทำงาน หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินของราชการ หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินส่วนบุคคล หน่วยงานมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี

8. เนื่องจากด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ดังนั้นด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ควรจัดการให้หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าหน่วยงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ ออกแบบลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความผิชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

1. การวิจัยครั้งถัดไปควรทำการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ในประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร หรือความพึงพอใจในงาน เป็นต้น เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview) เพื่อศึกษาถึงประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานส่วนกลางกรมปศุสัตว์ ที่งานวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายได้ทั้งหมด

รายการอ้างอิง

- กรมปศุสัตว์ และศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2568). *แผนปฏิบัติการภายใต้ แผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2566 -2570*. https://planning.dld.go.th/images/stories/section-5/2566/DLD_Strategy_2023_2027.pdf
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรชฌนิยไทย จำกัด* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3748/1/RMUTT-167491.pdf>
- ปริญ กัญจนาทิพย์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางหลวง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 9(7), 1-20.
- มธุริน แจ่มแจ้ง. (2563). ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการเรียนรู้การมีจิตสำนึกของตนเองคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 3(1), 42-42.



- มูสตอฟา หมดบินเฮด. (2564). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง** [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17475>
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. **วารสารสหวิทยาการวิจัย**, 8(5), .11-28. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/243621/164915>
- สมพงษ์ รัตนบุบผะ. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM** [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. <https://doi.org/10.14457/TU.the.2015.998>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ**. https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. TU Digital Collections. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4209/1/621220082.pdf>
- สุภัทธานี ขุนสิงห์สกุล และพชรดนัย วัชรธนพัฒนธาดา. (2565). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดพิจิตร. **วารสาร มจร การพัฒนาสังคม**, 7(2), 248-267.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2564). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Petersen, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Irwin.
- Schiffman, Leon G. & Kanuk, Leslie Lazar. (2007). *Consumer behavior* (9th ed.). Prentice – Hall.
- Vashum, K. T. & Jayakumar, S. (2012). Methods to estimate above-ground biomass and carbon stock in natural forests-A review. *Journal of Ecosystem and Ecography*, 2(4), 1-7. <https://doi.org/10.4172/2157-7625.1000116>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.



ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากร
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
จตุรพร โพธิ์วัชรธรรม^{1*} ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง²

Factors Related to Knowledge Management of Officers
in Department of Empowerment of Persons with Disabilities
Jaturaporn Potiwattutham^{1*} Chairat Wongkitrungruang²

Received 14/06/2024 Revised 26/07/2024 Accepted 24/12/2024

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.5080>

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากรกรม พก. จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การสนับสนุนทางสังคม ความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรม พก. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 201 คน สุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้การทดสอบของ LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีแรงสนับสนุนทางสังคม ในระดับมาก มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในระดับปานกลาง และมีการจัดการความรู้ ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 7.60, 4.27, 3.39 และ 4.00 ตามลำดับ) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน) ต่างกัน มีการจัดการความรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แรงสนับสนุนทางสังคม และความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ บุคลากร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

Abstract

This article aimed to study 1) the knowledge management of officers in the Department of Empowerment of Persons with Disabilities (DEP) 2) compare the knowledge management of officers in DEP, categorized by personal background factors 3) the relationship among knowledge management, social support and readiness for information and communication technology and the knowledge management of officers in DEP. The sample group consisted of 201 officers working at DEP, with

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Master of Arts in Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Email: ¹jaturaporn.pim@gmail.com ²wchairat@hotmail.com

*Corresponding author e-mail: jaturaporn.pim@gmail.com



systematic random sampling. The tool used for data collection was a questionnaire. The statistics were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, LSD method for paired differences, and the Pearson's product – moment correlation coefficient. The level of statistical significance was set at 0.05. The study results revealed that overall, officers have a high level of knowledge about knowledge management, a high level of social support, a moderate level of information and communication technology readiness, and a high level of knowledge management ($\bar{x} = 7.60, 4.27, 3.39$, and 4.00 , respectively). The results of the hypothesis testing showed that officers with different personal factors (sex, age, educational level, type of employment, period of work) have different knowledge management of officers. at the statistical significance level of .05. Social support and readiness for information and communication technology have a positive relationship with knowledge management overall and in every aspect. It is statistically significant at the level .001

Keywords: knowledge management, officers, Department of Empowerment of Person with Disabilities

บทนำ

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งอยู่ในเอกสารหรืออยู่ในตัวบุคคล นำมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรนั้นสามารถเข้าถึงความรู้ได้ และนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการความรู้ มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การบ่งชี้ความรู้ 2. การสร้างและแสวงหาความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5. การเข้าถึงความรู้ 6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7. การเรียนรู้ โดยความสำคัญของการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงานของตนเองได้เป็นอย่างดี สามารถเชื่อมโยงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่ได้รับมอบหมาย นำความรู้ที่ได้จากการทำงานมาพัฒนาและต่อยอดเป็นองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติได้ (ชมพูนุท สิริพหลักร และคณะ, 2562; สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) โดยการจัดการความรู้ เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่รวมกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในองค์กร เข้ามาทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายของการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่สำคัญก็คือ คน ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ ทักษะที่สำคัญของการจัดการความรู้จึงมีหลากหลายขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ (ศุภวิทย์ ภาษิตินรินทร์ และญาณิ โชคสมงาม, 2564)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (กรม พก.) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการการส่งเสริมอาชีพ การจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ โดยมุ่งหวังให้คนพิการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน ดำเนินถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเป็นศูนย์กลาง ในการคุ้มครองช่วยเหลือตามสภาพความพิการ ตลอดจนการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2558) หาก กรม พก. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบจะสามารถพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คนพิการซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการให้บริการของกรม พก. ได้รับการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการอย่างทั่วถึง นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (สุประภาดา โชติมณี, 2551)

จากความสำคัญและสถานการณ์ข้างต้น ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการจัดการความรู้ของ เพิ่มพูน ภัทรการญานนท์ (2562) และสำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้หลายอย่าง ผู้วิจัยจึงศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การสนับสนุนทางสังคม ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสาร เพื่อเป็นแนวทางให้กรม พก. สามารถจัดการองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเข้ากับบริบทขององค์กร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรเข้าถึงความรู้ นำไปพัฒนาตนเองรวมถึง การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และยังส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย และผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในกรม พก. คือ คนพิการ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของกรม พก.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การสนับสนุนทางสังคม ความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

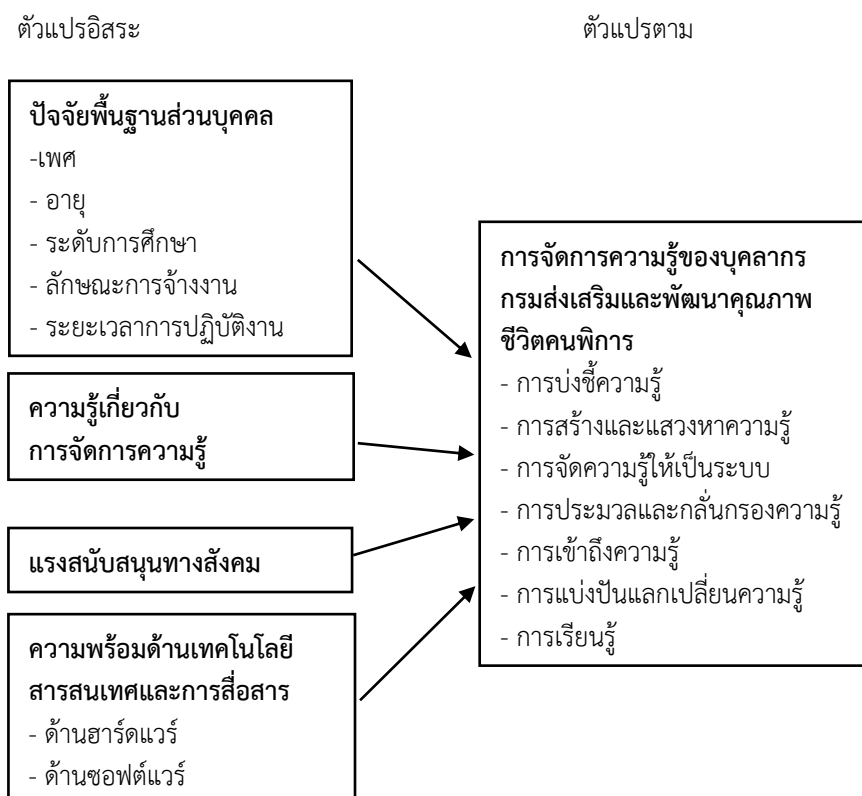
สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกัน มีการจัดการความรู้ แตกต่างกัน
2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้
3. การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้
4. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย





วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 428 คน ใช้ขนาดตัวอย่างโดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จากการประมาณขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (สุรินทร์ นิยมานุกร, 2556) พบว่ามีตารางประชากรที่ 420 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 201 คน

หลังจากได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการหาสัดส่วนและเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อคำนวณสัดส่วนประชากรที่ต้องการศึกษา ในแต่ละ กลุ่ม/กอง ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยมีรายชื่อของประชากรมาเรียงตามบัญชีรายชื่อ เพื่อหาช่วงของการเลือกประชากรตัวอย่าง

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ใช่ และไม่ใช่ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนทางสังคม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ให้การสนับสนุนมากที่สุด ให้การสนับสนุนมาก ให้การสนับสนุนปานกลาง ให้การสนับสนุนน้อยและให้การสนับสนุนน้อยที่สุด จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย พร้อมมากที่สุด พร้อมมาก พร้อมปานกลาง พร้อมน้อยและพร้อมน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 การจัดการความรู้บุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 35 ข้อ

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้, การสนับสนุนทางสังคม, ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการจัดการความรู้บุคลากรของกรม พก. เป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยคำนวณหาช่วงชั้นจากส่วนต่างของคะแนนมากที่สุด คะแนนน้อยที่สุด และหารจำนวนช่วงชั้นที่กำหนด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยมีค่า IOC = 0.81 จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง แล้วทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาคำนวณ โดยใช้วิธีของ Kuder-Richarson (KR-20) ใช้กับตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .789 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .705 ความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970 การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 (พิสนุ พงศ์ศรี, 2552)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้การทดสอบของ LSD และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.1 เพศชาย ร้อยละ 20.1 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 45.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.1 มีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 46.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 1 - 10 ปี ร้อยละ 78.6

ตาราง 1

จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้

(n = 201)

ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0.00 - 3.33 (น้อย)	0	0
3.34 - 6.66 (ปานกลาง)	45	22.4
6.67 - 10.00 (มาก)	156	77.6
รวม	201	100.0

หมายเหตุ : คะแนนต่ำสุด 4.00 คะแนน สูงสุด 10.00 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 7.60 คะแนน S.D. = 1.527

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในภาพรวมบุคลากรมีความรู้ระดับมาก โดยเฉลี่ยมีคะแนน 7.60 มีคะแนนต่ำสุด 4.00 คะแนนมีคะแนนสูงสุด 10 คะแนน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 77.6 และรองลงมามีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตาราง 2

สรุประดับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร เป็นรายด้านและภาพรวม

(n = 201)

ระดับการสนับสนุนทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการสนับสนุน
ด้านหัวหน้างาน	4.20	0.657	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.672	มาก
ด้านครอบครัว	4.35	0.690	มาก
รวม	4.27	0.551	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร เป็นรายด้านและภาพรวม คือ ด้านหัวหน้างาน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.198 ด้านเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.260 และด้านครอบครัว ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.351

ตาราง 3

ระดับความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นรายด้านและภาพรวม

(n = 201)

ระดับความพร้อม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพร้อม
ด้านฮาร์ดแวร์	3.39	0.892	ปานกลาง
ด้านซอฟต์แวร์	3.34	0.869	ปานกลาง
รวม	3.36	0.845	ปานกลาง



จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นรายด้านและภาพรวม คือ ด้านฮาร์ดแวร์ ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และด้านซอฟต์แวร์ ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตาราง 4

ระดับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นรายด้านและภาพรวม

(n = 201)

ระดับการจัดการความรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
KM1 การบ่งชี้ความรู้	3.97	0.571	มาก
KM2 การสร้างและแสวงหาความรู้	3.94	0.600	มาก
KM3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	3.99	0.612	มาก
KM4 การประมวลและกลั่นกรอง ความรู้	4.02	0.603	มาก
KM5 การเข้าถึงความรู้	3.98	0.635	มาก
KM6 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้	3.86	0.696	มาก
KM7 การเรียนรู้	4.17	0.615	มาก
รวม	4.00	0.529	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นรายด้านและภาพรวม คือ การบ่งชี้ความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 การสร้างและแสวงหาความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การเข้าถึงความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และการเรียนรู้ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

การทดสอบสมมติฐาน

1. บุคลากรที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่างกันมีการจัดการความรู้แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. บุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในทุกด้านและภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3. บุคลากรที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมต่างกัน มีการจัดการความรู้แตกต่างกัน พบว่า ภาพรวมของแรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.349$) การบ่งชี้ความรู้ ($r = 0.356$) การสร้างและแสวงหาความรู้ ($r = 0.350$) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($r = 0.259$) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($r = 0.307$) การเข้าถึงความรู้ ($r = 0.240$) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.285$) และด้านการเรียนรู้ ($r = 0.297$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ พบว่า ภาพรวมของความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.387$) การบ่งชี้ความรู้ ($r = 0.446$) การสร้างและแสวงหาความรู้ ($r = 0.378$) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ($r = 0.333$) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ($r = 0.309$) การเข้าถึงความรู้ ($r = 0.331$) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = 0.330$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ และด้านการเรียนรู้ ($r = 0.200$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

(n = 201)

ตัวแปร	การจัดการความรู้ของบุคลากร กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ							ภาพรวม
	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	
1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล								
เพศ	-	-	-	-	-	-	-	-
อายุ	*	*						
	(0.017)	(0.015)						
ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-
ลักษณะการจ้างงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
2 ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้	-	-	-	-	-	-	-	-
	***	***	***	***	***	***	***	**
3 แรงสนับสนุนทางสังคม	(0.356)	(0.350)	(0.259)	(0.307)	(0.240)	(0.285)	(0.297)	(0.349)
	***	***	**	***	**	***	***	***
ด้านหัวหน้างาน	(0.351)	(0.336)	(0.230)	(0.263)	(0.195)	(0.275)	(0.249)	(0.323)
	***	**	**	***	***	***	***	***
ด้านเพื่อนร่วมงาน	(0.325)	(0.232)	(0.235)	(0.288)	(0.249)	(0.307)	(0.247)	(0.315)
	**	***	**	**	*	*	**	**
ด้านครอบครัว	(0.211)	(0.278)	(0.178)	(0.214)	(0.160)	(0.139)	(0.193)	(0.227)
ความพร้อมด้าน	***	***	***	***	***	***	**	***
4 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	(0.446)	(0.378)	(0.333)	(0.309)	(0.331)	(0.330)	(0.200)	(0.387)
	***	***	***	***	***	***	**	***
ด้านฮาร์ดแวร์	(0.444)	(0.372)	(0.333)	(0.320)	(0.329)	(0.336)	(0.221)	(0.392)
	***	***	***	***	***	***	*	***
ด้านซอฟต์แวร์	(0.411)	(0.353)	(0.304)	(0.272)	(0.307)	(0.297)	(0.162)	(0.350)

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

ตัวเลขในวงเล็บ = ค่า r (ค่าความสัมพันธ์)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการจัดการความรู้ด้านการบ่งชี้ความรู้ และด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่อายุน้อยมีการจัดการความรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก เพราะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงานรวมถึงการจัดการความรู้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ ไว (2562) ศึกษาการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มี



ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา คงเมือง (2566) ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ การสนับสนุนทางสังคม ความพร้อมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า การจัดการความรู้ในทุกด้านและภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจากในการทำงานภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรต้องมีการปรับตัว พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผลที่ตามมาทำให้บุคลากรเกิดกระบวนการจัดการความรู้ แบบลองผิดลองถูกไปโดยไม่รู้ตัว จนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้เองตามภารกิจและความรับผิดชอบของตนได้ สอดคล้องกับแนวคิดที่องค์กรควรมีการกำหนดทีมผู้รับผิดชอบ เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการ ในการจัดการความรู้ มีการจัดกิจกรรม การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการความรู้ พัฒนาศักยภาพให้สามารถดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2561 อ้างใน พรพัฒน์ ถาบัว, 2565)

แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีแรงสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก จะมีการจัดการความรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและอื่น ๆ ที่ช่วยสร้างเสริมกำลังใจ ช่วยแก้ปัญหา การสนับสนุนทางสังคมมาจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้นำ (ธนวัฒน์ สมบูรณ์, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวัลย์ เตชะวาทกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1 พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร หัวหน้า ครอบครัวยุ และเพื่อนร่วมงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านฮาร์ดแวร์ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านซอฟต์แวร์ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยให้การแลกเปลี่ยน เชื่อมโยง และบูรณาการจัดการความรู้ในองค์กร ทำให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (เพิ่มพูน ภัทรการญจนนทร์, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพน เชื้อปรังค์ และธีรพจน์ เวศพันธุ์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผลความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ และปรวีร์ เขียววิจิตร (2558) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านศักยภาพในการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

1. การสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการความรู้ ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนทั้งจากหัวหน้างาน เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสนับสนุนนโยบายในเรื่องการจัดกิจกรรมโครงการ การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ โดยนำหลักการจัดการความรู้มาใช้อย่างเป็นระบบ ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรอธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้อย่างถูกต้อง เพื่อจะสามารถนำการจัดการความรู้มาใช้ในการทำงานได้ ส่งผลให้ทุกคนพร้อมสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันต่อไป และครอบครัว กล่าวคือเมื่อครอบครัวมีความรัก

ความอบอุ่น ความเข้าใจ ย่อมมีผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์ เมื่อมาทำงานก็พร้อมที่จะเปิดใจเรียนรู้ ไม่ปิดกั้น ส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศในการทำงาน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงาน โดยทำการสำรวจสิ่งที่มีอยู่ ความต้องการ ความจำเป็นของแต่ละภารกิจงาน เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างระบบของการจัดการความรู้ ทั้งในด้าน ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ หรืออุปกรณ์บางประเภท ที่เอื้อต่อการทำงาน คำนึงในการเข้าถึงข้อมูล โดยเฉพาะฐานข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น จำนวนคนพิการ, กฎหมายที่บังคับใช้กับคนพิการ, ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการ เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในทุกกลุ่ม/ฝ่าย โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การจัดอบรม การเรียนออนไลน์ อย่างสม่ำเสมอ

4. หน่วยงานภายในของกรม พก. ควรมีการจัดกิจกรรม การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ไม่ใช่การค้นหาคนที่ทำผิดพลาดไม่ใช้การกล่าวโทษ แต่เป็นการทบทวนเพื่อร่วมกันสะท้อน และทบทวนกระบวนการต่าง ๆ นำบทเรียนที่ได้จากความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น มาจัดทำและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เกิดความสมบูรณ์ของข้อมูล แบ่งวิธีการเป็น 2 ลักษณะ คือ การทำ AAR สำหรับผู้ร่วมกิจกรรม เพื่อสะท้อนความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และการทำ AAR สำหรับผู้จัดกิจกรรม เพื่อสะท้อนการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง ให้เห็นทุกกระบวนการ ตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังจัดกิจกรรม ทำให้ทีมงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกันว่า อะไรคือสิ่งที่พัฒนาได้ดี อะไรคือปัญหาอุปสรรค และสรุปแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อจัดทำเป็นแนวทาง/ขั้นตอน ของการทำกิจกรรมครั้งต่อไป หรือเรียนรู้ต่อยอดไปที่กิจกรรมอื่น ๆ

รายการอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2558). *ภารกิจ อำนาจหน้าที่*. <https://dep.go.th/th/about-us/duty-authority>
- ชมพูทูล สิริพรหมภักดิ์ และคณะ. (2562). การจัดการความรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 ทุกระดับในองค์กร อย่างมีความสุข เพื่อการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยั่งยืน. *วารสารทันตภิบาล*, 30(2), 142-152.
- ณัฐกานต์ ไว. (2562). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิชนัน เชื้อปรำงค์ และธีรพนธ์ เวศพันธ์. (2560). ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย*, 11(1), 101-111.
- ธนวัฒน์ สมบูรณ์. (2562). ผลของโปรแกรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเล่นลูกบอลโดยประยุกต์ทฤษฎีความสามารถตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคม: กรณีศึกษาตำบลบ้านร้อง อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*. 5(1), 83-93.
- ปรวีร์ เขียววิจิตร. (2558). *ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านศักยภาพในการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพัฒน์ ถาว. (2565). *การจัดการความรู้ในงานเลือกผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้า: กรณีศึกษา องค์กรผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2552). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย*. ด้านสหวิทยาการการพิมพ์.
- เพิ่มพูน ภัทรกาญจนานนท์. (2562). *การจัดการความรู้ฐานซ่อมเครื่องจักรกล กรณีศึกษาองค์กรผลิตไฟฟ้า*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลาวัลย์ เทชาทกุล. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร..



- ศุภวิทย์ ภาษิตนิรันดร์ และญาณิ์ โชคสมงาม. (2564). *KM knowledge management*. วิช.
สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ*. สำนักงาน.
สุประภาดา โชติมณี. (2551). *Modern KM applications in business management จัดการความรู้อย่างไรให้ใช้
ได้ผลกับทุกระบบ*. พงษ์วรินทร์การพิมพ์.
สุรินทร์ นิยมางกูร. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์และสถิติที่ใช้*. บุ๊คส์ ทู ยู.
อาทิตยา คงเมือง. (2566). *การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลใน
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี*. [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
ระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สุวจิ คันธมาศ^{1*}

Essential Needs for the Management of Internal Quality Assurance
at the Undergraduate Program Level: A Case Study of
Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Suwagee Kantamas^{1*}

Received 09/03/2025 Revised 11/05/2025 Accepted 10/06/2025
<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.6987>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 268 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตามแนวคิดของครอนบาคทั้งฉบับ = 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามอันดับ ดังนี้ ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยนำเข้า 2) สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดตามอันดับ ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการ 3) ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการในภาพรวมต้องการบริหารจัดการตามอันดับ ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการรายด้าน พบว่า ต้องการบริหารจัดการด้านปัจจัยนำเข้าในเรื่องอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ด้านกระบวนการในเรื่องหลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา และด้านผลลัพธ์ในเรื่องหลักสูตรมีการปรับปรุงจากข้อร้องเรียนของนักศึกษา และ 4) ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการกำหนดนโยบาย แผนระยะยาว ตลอดจนการกำกับดูแล และการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม พัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยเน้นให้นักศึกษาได้ฝึกฝนการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 และควรมีการนำผลจากข้อร้องเรียนมาแก้ไขปรับปรุงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการแก้ไขปัญหามาได้ผลหรือประสบความสำเร็จมากกำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน หลักสูตรปริญญาตรี

Abstract

This research aimed to investigate the essential needs for managing internal quality assurance at the undergraduate program level at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Employing a quantitative research approach, the study involved 268 instructors responsible for undergraduate curricula. The research instrument was a questionnaire with a high reliability coefficient (Cronbach's Alpha

¹ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author e-mail: suwagee_k@rmutt.ac.th



= 0.98). Data analysis was conducted using percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}). The findings indicated that the current conditions were generally at a high level, while the desired conditions were at the highest level. The most critical needs for management were in the areas of input, followed by process and outcomes. Specifically, the most urgent input need was for instructors to possess doctoral degrees in accordance with academic standards. In the process domain, there was a need for systematic curriculum implementation to enhance student potential, and in the outcomes domain, it was important for programs to be revised based on student complaints. The study recommends the development of clear policies, long-term planning, effective supervision, and faculty development to ensure instructor qualifications. Additionally, it emphasizes the need for instructional approaches that promote 21st-century skills and the use of student feedback to inform continuous and effective curriculum improvement through the standardization of successful problem-solving practices.

Keywords: essential needs, management, internal quality assurance, undergraduate program

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้ทุกสถานศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจหลักของหน่วยงานสถานศึกษา ตามที่ได้กำหนดสาระบัญญัติเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา ไว้ในหมวดที่ 6 ได้กล่าวไว้ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักและดำเนินการในเรื่องนี้ได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง สาระบัญญัติในกฎหมายฉบับนี้ ปรากฏในมาตรา 47 ถึงมาตรา 51 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อีกทั้งเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการด้านการศึกษา และยังเป็นการป้องกันการจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพและพัฒนาการศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีคุณภาพสูงขึ้น ปัจจุบันมีการพัฒนาระบบพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานสถานศึกษาอย่างเต็มทีและสำคัญมากที่จะต้องให้มีคุณภาพในการบริหารด้านการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะส่งเสริมและผลักดันให้กระบวนการทำงานในทุกระดับและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ มุ่งไปในทิศทางที่ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สำหรับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น ระบบการประกันคุณภาพภายในตามประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) ข้อ 3 ว่าด้วยแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ได้แบ่งระดับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับหลักสูตร (2) ระดับคณะ และ (3) ระดับสถาบัน โดยการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรนั้นดำเนินการโดยมุ่งให้หลักสูตรที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้รับการเผยแพร่ สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ข้อที่ 7 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาประกันคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทุกหลักสูตร การเน้นย้ำถึงการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 ข้อ 4 ระบุว่า “สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ต้องรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งเกณฑ์มาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดตัวบ่งชี้ด้านมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2562)

จากนโยบายและแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งกฎหมายและประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปีการศึกษา 2557 ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทั้งระดับหลักสูตร คณะ และสถาบัน โดยเริ่มระดับหลักสูตรเพิ่มเติมจากระดับคณะ และสถาบันในปีการศึกษา 2557 ทำให้สถาบันระดับอุดมศึกษาต้องเพิ่มระบบบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งได้ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการพิจารณาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ระบบบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร จากผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐที่ดีหากขาดการวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงผลการดำเนินงานที่ชัดเจนจะส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ (ปริญญ์ งามสุทธิ และพรวิทย์ จันทรศิริ, 2561)

สำหรับปัญหาในการบริหารจัดการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรที่พบจากการศึกษางานวิจัยของ ภาวนา กิตติวิมลชัย (2561) พบปัญหาที่มาจากหลักสูตร เช่น อาจารย์มีภาระงานมากส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรการพัฒนาผลงานวิชาการและตำแหน่งทางวิชาการ การสรรหาอาจารย์ทดแทนคนที่ลาออก เกษียณหรือโอนย้ายมีความล่าช้าทำให้จำนวนอาจารย์ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีการทำวิจัยในลักษณะต่างคนต่างทำยังไม่มีบูรณาการการทำงานร่วมกัน ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนน้อยลงส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและการออกกลางคัน การปรับปรุงหลักสูตรในรอบ 5 ปี มีความล่าช้าทำให้หลักสูตรไม่ได้มาตรฐาน งานวิจัยของ นวรัตน์ เจาะสนาม และอรกัญญา เป้าจรรยา (2560) พบปัญหาที่เกิดจากการจัดทำรายงานการประเมินตนเองระดับหลักสูตร เช่น 1) ไม่สามารถบริหารเวลาสำหรับการจัดทำ SAR 2) ความเหมาะสมของการปรับ/การเปลี่ยนแปลงตัวบ่งชี้ 3) บุคลากรสนับสนุนการจัดทำ SAR มีไม่เพียงพอ 4) ความเหมาะสมของระยะเวลาในการจัดทำ SAR 5) การได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่การสนทนากลุ่มพบว่า 1) การไม่มีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหลักสูตร ทำให้ขาดขวัญ/กำลังใจ ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ไม่เข้าใจและไม่เต็มใจทำ 2) ขาดกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน 3) ขาดความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา 4) ขาดความสอดคล้องสัมพันธ์กันของกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปสูเป้าหมายเดียวกัน 5) ขาดกระบวนการทบทวนบทเรียนในอดีต ไม่มีการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความผิดพลาด/เกิดปัญหาซ้ำเดิม 6) การปรับเปลี่ยนเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินบ่อยครั้ง จนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเตรียมการและการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดหาข้อมูลให้ทันตามกำหนด 7) ตัวชี้วัดที่มีผู้รับผิดชอบมากกว่า 1 คน ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการประสานงานทำให้ได้ข้อมูล หรือหลักฐานไม่ครบถ้วน 8) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่สามารถรองรับการจัดทำ SAR ที่มีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ Nyadzi, Addo & Okrah (2024) พบว่า การประกันคุณภาพในการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัย UMaT ประเทศกานา ประสบกับปัญหา คือ ระยะเวลาไม่เพียงพอในการจัดทำหลักสูตรผ่านการรับรองวิทยฐานะ กระบวนการรับรองหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมักใช้เวลานานทั้งในกรณีของหลักสูตรใหม่และการต่ออายุการรับรอง กระบวนการรับรองบางหลักสูตรอาจใช้เวลานานถึงสามถึงสี่ปี บางภาควิชาไม่มีบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอในการพัฒนาหลักสูตร อีกทั้งยังขาดกรอบแนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่ออกแบบเฉพาะสำหรับแต่ละหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mulenga (2023) พบว่า ปัญหาการพัฒนาหลักสูตรสำหรับอุดมศึกษาในแอฟริกา คือ อาจารย์จำนวนมากยังขาดทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และผลผลิตงานวิจัยของอาจารย์และบุคลากรทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นผลมาจากภาระงานสอนที่มาก ขาดทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยที่เพียงพอ ตลอดจนแรงจูงใจและระบบสนับสนุนที่ไม่เอื้อต่อการวิจัย

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในงานการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความตั้งใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพราะจากผลการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะศิลปศาสตร์ก็มีข้อที่ควรปรับปรุง เช่น อาจารย์ประจำหลักสูตรยังมีผลงานด้านวิชาการที่ไม่เพียงพอ ยังต้องมีการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง ขาดการวางแผนพัฒนานักศึกษา ทั้งด้านวิชาการและด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้บัณฑิตมีสมรรถนะที่กำหนดไว้



ในหลักสูตรที่ชัดเจน อีกทั้ง การเขียนรายงานการประเมินตนเองที่ยังไม่ละเอียดและครอบคลุม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่องนี้ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี เพื่อนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี อันจะส่งผลให้มีการพัฒนาหลักสูตรที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2563 จำนวน 88 หลักสูตรโดยมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรละ 5 คน รวมทั้งหมด 440 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เปิดสอนในปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 268 ตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยเลือกตัวอย่างตามความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Cluster Random Sampling โดยแบ่งจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มหลักสูตรในจำนวนที่เท่า ๆ กัน ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมและการกระจายอย่างเท่าเทียมกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นหลักสูตรละ 3 คน จากจำนวน 88 หลักสูตร รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 268 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยผู้วิจัยทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามถึงคณะต่าง ๆ เพื่อคัดเลือกอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 1

ตาราง 1

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรในช่วงปีการศึกษา 2563

ลำดับ	คณะ	หลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะศิลปศาสตร์	4	20	12
2	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	14	70	42
3	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	7	35	21
4	คณะวิศวกรรมศาสตร์	15	75	45
5	คณะบริหารธุรกิจ	10	50	30
6	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	5	25	15
7	คณะศิลปกรรมศาสตร์	12	60	36
8	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	6	30	18
9	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	45	30
10	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	10	7
11	วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	3	15	9
12	คณะพยาบาลศาสตร์	1	5	3
รวมทั้งสิ้นหลักสูตรระดับปริญญาตรี		88	440	268

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจากคณะทั้ง 12 คณะ คณะละ 1 คน รวมเป็น 12 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์พิจารณาการเลือก คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อย่างน้อย 2 ปี และมีส่วนร่วมในการทำประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ปรินญาตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ และ 2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตารางวิเคราะห์ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560,) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่า แบบสอบถามมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (Hair et al., 2006)

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีคณะศิลปศาสตร์ ส่งแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละฝ่าย จำนวน 268 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการลงรหัสข้อมูลตามคู่มือการลงรหัสที่ได้จัดทำไว้ เปลี่ยนแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ที่เครื่องคอมพิวเตอร์ สามารถคำนวณและประมวลผลได้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

- โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะตัวอย่างเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร คณะวิชา และประสบการณ์ในการทำงาน

- การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์

- วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

$$PNI_{modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.99 มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 53.73 จบการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 56.34 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 50.37 และมีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 4 ปี ร้อยละ 76.49 หน่วยงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 17.16

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ปรินญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ตาราง 2

ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม

ที่	สภาพ	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ด้านปัจจัยนำเข้า	4.84	0.33	มากที่สุด	3.51	0.52	มาก	0.37*	1
2	ด้านกระบวนการ	4.81	0.37	มากที่สุด	3.57	0.35	มาก	0.34	2
3	ด้านผลลัพธ์	4.83	0.34	มากที่สุด	3.74	0.50	มาก	0.29	3
เฉลี่ยรวม		4.83	0.32	มากที่สุด	3.61	0.32	มาก	0.33	

$PNI_{Modified} > 0.35$ หมายถึง มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นในสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.=0.32) และความต้องการจำเป็นในสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.=0.32) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) มีค่าเท่ากับ 0.33 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า

ด้านปัจจัยนำเข้า ความต้องการจำเป็นในสภาพปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.=0.52) และในสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.33) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) มีค่าเท่ากับ 0.37

ด้านกระบวนการ ความต้องการจำเป็นในสภาพปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.35) และในสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D.=0.37) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) มีค่าเท่ากับ 0.34

ด้านผลลัพธ์ ความต้องการจำเป็นในสภาพปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.=0.50) และในสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$, S.D.=0.34) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) มีค่าเท่ากับ 0.29

ตาราง 3

ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านปัจจัยนำเข้า

ด้านปัจจัยนำเข้า	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.90	0.32	มากที่สุด	3.53	1.02	มาก	0.39*	3
2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปรับปรุงหลักสูตรตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	4.88	0.35	มากที่สุด	3.64	0.94	มาก	0.34	4
3. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.76	0.63	มากที่สุด	3.32	1.06	ปานกลาง	0.43*	1
4. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.80	0.52	มากที่สุด	3.42	1.08	ปานกลาง	0.40*	2
5. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้รับการสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ	4.85	0.42	มากที่สุด	3.65	1.00	มาก	0.33	5
เฉลี่ยรวม	4.84	0.33	มากที่สุด	3.51	0.52	มาก	0.37*	

$PNI_{Modified} > 0.35$ หมายถึง มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.84$, S.D.=0.33) และโดยภาพรวมสภาพปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D.=0.52) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.37 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}=0.43$) รองลงมาคืออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ($PNI_{Modified}=0.40$) และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรได้รับการสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเป็นลำดับสุดท้าย ($PNI_{Modified}=0.33$)

ตาราง 4

ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านกระบวนการ

ด้านกระบวนการ	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการรับนักศึกษา	4.84	0.38	มากที่สุด	3.27	0.81	ปานกลาง	0.48*	5
2. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนเข้าศึกษา	4.83	0.44	มากที่สุด	3.22	0.84	ปานกลาง	0.50*	4
3. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการควบคุมดูแลการให้คำปรึกษาวิชาการแก่นักศึกษา	4.83	0.41	มากที่สุด	3.19	0.79	ปานกลาง	0.51*	3
4. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการแนะแนวแก่นักศึกษา	4.82	0.41	มากที่สุด	3.33	0.85	ปานกลาง	0.52*	2
5. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา	4.82	0.40	มากที่สุด	3.15	0.83	ปานกลาง	0.53*	1
6. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21แก่นักศึกษา	4.81	0.42	มากที่สุด	3.76	0.95	มาก	0.29	14
7. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการรับและแต่งตั้งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4.83	0.43	มากที่สุด	3.63	0.92	มาก	0.33	10
8. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการส่งเสริมพัฒนาให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้มีความก้าวหน้า	4.83	0.41	มากที่สุด	3.71	0.98	มาก	0.31	12
9. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและสาระรายวิชาในหลักสูตร	4.82	0.41	มากที่สุด	3.86	0.89	มาก	0.25	17
10. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามความก้าวหน้าของศาสตร์สาขาวิชา	4.84	0.41	มากที่สุด	3.83	1.00	มาก	0.27	16
11. หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการกำกับกำกับการประเมินการจัดการเรียนการสอนและประเมินหลักสูตร	4.82	.415	มากที่สุด	3.67	1.04	มาก	0.32	11
12. หลักสูตรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการกับการวิจัย การบริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.78	.464	มากที่สุด	3.42	.885	ปานกลาง	0.40*	6
13. หลักสูตรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	4.82	0.40	มากที่สุด	3.99	0.96	มาก	0.21	18
14. หลักสูตรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการตรวจสอบการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา	4.81	0.42	มากที่สุด	3.64	0.71	มาก	0.34	9
15. หลักสูตรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการกำกับกำกับการจัดการเรียนการสอนและประเมินหลักสูตร	4.80	0.44	มากที่สุด	3.56	0.99	มาก	0.35	8
16. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร มีส่วนร่วมกับสาขาวิชา/คณะ/สถาบันในการจัดให้มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.78	0.48	มากที่สุด	3.53	0.89	มาก	0.36*	7



ตาราง 4

ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านกระบวนการ (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
17. หลักสูตรมีการดำเนินการจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ใช้ในการเรียนการสอน	4.78	0.42	มากที่สุด	3.70	0.97	มาก	0.30	13
18. หลักสูตรมีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจนักศึกษาและอาจารย์ในการจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ใช้ในการเรียนการสอน	4.79	0.44	มากที่สุด	3.76	0.88	มาก	0.28	15
ภาพรวม	4.81	0.37	มากที่สุด	3.57	0.35	มาก	0.34	

$PNI_{Modified} > 0.35$ หมายถึง มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, $S.D. = 0.37$) และโดยภาพรวมสภาพปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $S.D. = 0.35$) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ด้านกระบวนการ มีค่าเท่ากับ 0.34 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าหลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified} = 0.53$) รองลงมาคือหลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการแนะแนวแก่นักศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.52$) และหลักสูตรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการประเมินผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเป็นลำดับสุดท้าย ($PNI_{Modified} = 0.21$)

ตาราง 5

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านผลลัพธ์

ด้านผลลัพธ์	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพปัจจุบัน			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. หลักสูตรมีการดำเนินการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	4.85	0.38	มากที่สุด	3.88	0.83	มาก	0.25	10
2. หลักสูตรมีการรายงานข้อมูลบัณฑิตที่ได้ออกมาหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	4.83	0.47	มากที่สุด	3.65	0.86	มาก	0.33	3
3. หลักสูตรรายงานข้อมูลอัตราการคงอยู่ของนักศึกษา	4.84	0.41	มากที่สุด	3.77	0.96	มาก	0.28	8
4. หลักสูตรมีการรายงานข้อมูลอัตราการสำเร็จการศึกษานักศึกษา	4.81	0.50	มากที่สุด	3.74	0.96	มาก	0.29	7
5. หลักสูตรมีการปรับปรุงการบริหารหลักสูตรจากผลประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา	4.83	0.38	มากที่สุด	3.61	1.00	มาก	0.34	2
6. หลักสูตรมีการปรับปรุงจากข้อร้องเรียนของนักศึกษา	4.79	0.46	มากที่สุด	3.57	0.99	มาก	0.35	1
7. หลักสูตรมีการรายงานผลการคงอยู่ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4.86	0.35	มากที่สุด	3.69	1.00	มาก	0.31	5
8. หลักสูตรมีการรายงานผลความพึงพอใจการบริหารหลักสูตรของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	4.83	0.40	มากที่สุด	3.66	1.00	มาก	0.32	4
9. หลักสูตรมีการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	4.87	0.33	มากที่สุด	3.84	1.00	มาก	0.27	9
10. หลักสูตรมีการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร	4.86	0.35	มากที่สุด	3.75	0.82	มาก	0.30	6
11. หลักสูตรพร้อมรับการประเมินเพื่อขึ้นทะเบียนหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	4.80	0.47	มากที่สุด	3.95	0.75	มาก	0.22	11
ภาพรวม	4.83	0.34	มากที่สุด	3.74	0.50	มาก	0.29	

$PNI_{Modified} > 0.35$ หมายถึง มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.83$, S.D.=0.34) และโดยภาพรวมสภาพปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D.=0.50) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ด้านผลลัพธ์ มีค่าเท่ากับ 0.29 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าหลักสูตรมีการปรับปรุงจากข้อร้องเรียนของนักศึกษาเป็นลำดับแรก ($PNI_{Modified}=0.35$) รองลงมาคือ หลักสูตรมีการปรับปรุงการบริหารหลักสูตรจากผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษา ($PNI_{Modified}=0.34$) และหลักสูตรพร้อมรับการประเมินเพื่อขึ้นทะเบียนหลักสูตรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย ($PNI_{Modified}=0.22$)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ความต้องการจำเป็นในเรื่องอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เป็นความจำเป็นเร่งด่วนลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกยังมีจำนวนน้อย เนื่องจากบางส่วนกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และบางส่วนยังไม่ได้ศึกษาต่อ จึงทำให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรไม่เพียงพอ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรผลักดันและส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกให้เพิ่มมากขึ้น และเปิดรับอัตราอาจารย์ใหม่ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพารณณ์ พึ่งบุญพานิชย์, ฐิตาภรณ์ สีนจัญญศักดิ์, และวัชรพงษ์ ยอดธราช (2559) สะท้อนผลการศึกษาว่า จุดอ่อนในการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสาขาวิชาการบัญชีระดับปริญญาตรี สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย คือ การพัฒนาอาจารย์ประจำให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิรณัฐ พุ่มเหรียญ (2561) พบว่า การประเมินความถูกต้องของตัวบ่งชี้และเกณฑ์ตาม CUPT QA ที่ใช้ประเมินระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2558-2559 ได้แก่ คุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และงานวิจัยของ ศักติกร สุวรรณเจริญ, สุวัฒนา เกิดม่วง, ธาณินทร์ สุธิประเสริฐ, สุนิสา จันทร์แสง, และวัชรินทร์ โกมลาลัย (2561) พบว่า ปัจจัยนำเข้าด้านอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีคุณภาพทั้งด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2) จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านกระบวนการ พบว่า หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา เป็นความจำเป็นเร่งด่วนลำดับแรก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหลักสูตรมีการดำเนินการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยผลิตนักศึกษาให้มีคุณลักษณะ 5 ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างการมีวินัยในตนเองให้นักศึกษาจะช่วยให้ นักศึกษาได้รับการยอมรับในสังคมเพราะเป็นผู้รู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสังคมอันจะช่วยให้สามารถดำรงอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญ์ งามสุทธิ และพรวิทย์ จันทร์ศิริ (2561) พบว่า หลักสูตรมีการดำเนินการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร สลับสี และพงษ์พัฑ วัฒนพงศ์ศิริ (2562) พบว่า คุณลักษณะบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่เป็นจุดเด่นเป็นอย่างมาก คือ มีอัธยาศัยดี เป็นมิตร และนอบน้อมต่อผู้ใหญ่ และมีการปรับตัวได้เป็นอย่างดี ส่วนจุดที่ควรมีการพัฒนาเป็นอย่างมาก คือ จิตวิญญาณของความเป็นทีม หรือ การทำงานเป็นทีม และเรื่องของภาวะผู้นำ ซึ่งต้องให้ความสำคัญในส่วนมากขึ้นโดยมีกิจกรรมการฝึกให้แสดงภาวะผู้นำและกล้าแสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะมากขึ้น และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นข้อมูล และการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ



Mahardhani et.al. (2023) ได้เสนอว่า หลักสูตรต้องสามารถรองรับความหลากหลายของนักศึกษาและส่งเสริมสมรรถนะที่เน้นการพัฒนาทักษะปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและการมีส่วนร่วมของนักศึกษาต่อสังคม เช่น การเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน โดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมในงานวิจัยหรืองานแก้ปัญหาที่ให้ประสบการณ์จริง

3) จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านผลลัพธ์ พบว่า หลักสูตรมีการปรับปรุงจากข้อร้องเรียนของนักศึกษาเนื่องจากหลักสูตรฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบเมื่อได้รับข้อร้องเรียนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ อริราชย์ นันชนดี และคณะ (2566) พบว่าความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดการหลักสูตร และการจัดการข้อร้องเรียน สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา ได้ดำเนินการบริหารหลักสูตร จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานหลักสูตรตามประกาศครุสภาเรื่องรับรองปริญญา เน้นการสร้างความรู้และประสบการณ์ การจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำกับติดตามด้วยระบบประกันคุณภาพที่ทำให้หลักสูตรมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและมีค่าเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2564 ซึ่งเกิดจากการพัฒนาปรับปรุงในปีที่ผ่านมา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา เน้นสร้างองค์ความรู้ด้านสังคมศึกษาที่ทันสมัยมีมาตรฐาน สอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรม เน้นการลงมือปฏิบัติ ยึดหยุ่น ตามสภาพท้องถิ่น และคงความเป็นเอกลักษณ์ คือการพัฒนาการศึกษาในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ตรงตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยนครพนม และยังซึ่งสอดคล้องกับคู่มือกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2566) ถูกจัดทำเพื่อให้ผู้รับผิดชอบด้านการจัดการข้อร้องเรียนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียนที่ได้รับจากช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ โดยกระบวนการและวิธีการดำเนินงานต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี ด้านปัจจัยนำเข้า คือ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบาย แผนระยะยาว ตลอดจนการกำกับดูแล และการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เริ่มต้นตั้งแต่ระบบการรับอาจารย์ใหม่ ต้องกำหนดเกณฑ์ คุณสมบัติอาจารย์ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทปรัชญา วิสัยทัศน์ของสถาบัน และของหลักสูตร มีกลไกการคัดเลือกอาจารย์ที่เหมาะสม โปร่งใส ดังนั้นหลักสูตรจึงควรมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เปิดสอนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับพันธกิจหรือจุดเน้นของหลักสูตรนั้น ๆ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี ด้านปัจจัยกระบวนการ คือ หลักสูตรดำเนินการอย่างเป็นระบบในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา ดังนั้น ควรพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยเน้นให้นักศึกษาได้ฝึกฝนการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยแต่ละหลักสูตรควรดำเนินการตามบริบทแต่ละหลักสูตร

3. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านผลลัพธ์ พบว่า หลักสูตรมีการปรับปรุงจากข้อร้องเรียนของนักศึกษา ดังนั้น อาจารย์ประจำหลักสูตรทุกคนและเจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพการศึกษา ควรมีการนำผลจากข้อร้องเรียนมาแก้ไขปรับปรุงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลหรือประสบความสำเร็จมากกำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อถือปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ได้ผลก็นำไปพิจารณาวางแผนปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. นำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี โดยจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสามารถนำมาวิเคราะห์ผล แล้วนำไปพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิผลให้มากขึ้น
2. ควรพัฒนาแบบจำลองการพัฒนาการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำนโยบายที่ได้จากแบบจำลองไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้มีการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *การประกันคุณภาพของสถานศึกษา*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จิระรัฐ พุ่มเหรียญ. (2561). *การประเมินอภิมาน การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรโดยระบบ CUPT QA ของมหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2558-2559*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวรรตน์ เงาะสนาม และอรกัญญา เป้าจรรยา. (2560). การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำรายงานการประเมินตนเองระดับหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 40(4), 37-46.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญ์ งามสุทธิ และพชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2561). การบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 9(1), 223-237.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2562). การประกันคุณภาพภายในระดับหลักสูตร: รับรู้ เรียนรู้ สู่การปฏิบัติ. *วารสารวิชาการ T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ*, 3(6), 4-13.
- พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์, ฐิตาภรณ์ สีนจรรณศักดิ์, และวัชรพงษ์ ยอดตราข. (2559). การพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อความเป็นเลิศ ของสาขาวิชาการบัญชี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 22(1), 33-45.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย. (2561). การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารหลักสูตรตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 13(2), 109-125.
- ศักดิ์กร สุวรรณเจริญ, สุวัฒนา เกิดม่วง, ธานีพร สุธีประเสริฐ, สุนิสา จันทร์แสง, และวัชรินทร์ โกมลาลัย. (2561). ความก้าวหน้าของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 15(2), 25-36.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2566). *คู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน*. กลุ่มงานสื่อสารองค์กร และกิจกรรมเพื่อสังคม กองงานผู้บริหาร สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557*.
<http://www.mua.go.th/book.html>
- สุรีย์พร สลับสี และพงษ์พัฒน์ วัฒนพงศ์ศิริ. (2562). *การพัฒนานักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อติราชย์ นันชนันต์ และคณะ. (2566). การศึกษาความพึงพอใจและการจัดการข้อร้องเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อการบริหารจัดการหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(2), 138-147.



- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th Edition). Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.
- Mahardhani, A.J., Nadeak, B., Hanika, I.M., SENTRYO, I. & KEMALA, R. (2023). A New Approach to Curriculum Development: The Relevance of the Higher Education Curriculum to Industry Needs. *International Journal of Educational Research Excellence (IJERE)*, 2(2), 501–509.
<https://doi.org/10.55299/ijere.v2i2.620>
- Mulenga, I.M. (2023). Rethinking Quality Assurance in Curriculum Development and Implementation for Higher Education in Africa. *East African Journal of Education and Social Sciences*, 1(3), 20-31.
<https://doi.org/10.46606/eajess2020v01i03.0039>
- Nyadzi, B. W., Addo, P. K., & Okrah, M. K. (2024). Quality Assurance in Curriculum Development in Ghana's Higher Education System: A Case Study of UMaT. *Open Journal of Educational Research*, 4(3), 112–125. <https://www.doi.org.10.31586/ojer.2024.954>

กฎหมายการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหาร จามร รักประเสริฐสุข¹ สันญพงษ์ ลิ้มประเสริฐ^{2*}

Laws on Protecting the Benefits and Compensation Owed to Conscripted Soldiers Chamorn Rakprasertsuk¹ Sanyapong Limprasert^{2*}

Received 15/07/2024 Revised 30/07/2024 Accepted 02/08/2024

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.5322>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารของประเทศไทยกับต่างประเทศ 2) ศึกษาวิเคราะห์ปัญหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารของประเทศไทย และ 3) เสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารของประเทศไทย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี ตัวบทกฎหมายประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า กฎหมายการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารในปัจจุบันไม่ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหาร ทั้งในขณะประจำการ เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านการศึกษา และหลังปลดประจำการ เช่น ด้านการจ้างงานและด้านการรักษาพยาบาล รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของทหารเกณฑ์ที่ไม่ทันสมัยและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารของสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) และประเทศอิสราเอล (Israel) พบว่า มีสาระสำคัญทางกฎหมายที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากฎหมายไทย ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 รวมไปถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการศึกษา ของทหารกองประจำการ ในขณะประจำการ และการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงาน และด้านการรักษาพยาบาล ของทหารกองประจำการ หลังปลดประจำการ

คำสำคัญ: เกณฑ์ทหาร, การคุ้มครองสิทธิประโยชน์, กฎหมายทหาร

Abstract

This research aims to 1) study and compare the laws on the protection of benefits and compensation for military conscripts in Thailand and other countries; 2) study and analyze legal problems related to the protection of benefits and compensation for military conscripts in Thailand; and 3) propose guidelines for amending and improving laws related to the protection of benefits and compensation for

¹ หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Law, Faculty of Law, Rangsit University

² คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Faculty of Law, Rangsit University

E-mail: ¹maleerakk@gmail.com ²789@gmail.com

*Corresponding author e-mail: 789@gmail.com



military conscripts in Thailand. This research is a qualitative research, studying and researching data from concepts, theories, legal texts in Thailand and laws from other countries. The research results found that the current laws on the protection of benefits and compensation for military conscripts do not cover the protection of benefits and compensation for military conscripts, both during service, such as compensation, welfare, education, and after discharge, such as employment and medical treatment, including various benefits for military conscripts that are outdated and do not correspond to the current situation. From a comparative study of laws on the protection of benefits and compensation for military conscripts in the Republic of Finland, the Republic of Singapore, and Israel, it was found that there are important legal issues that can be used as guidelines for amending, improving, and developing Thai laws. Recommendations from research are to amend the law according to the Military Service Act of 1954, including the Military Personnel Regulations Act of 1978, to protect the benefits of compensation, welfare and education for conscripts while on active duty, and to protect the benefits of employment and medical treatment for conscripts after discharge.

Keywords: military conscription, protection of benefits, military law

บทนำ

กระบวนการเกณฑ์ทหารเป็นกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ซึ่งปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 กำหนดหน้าที่ให้เฉพาะชายไทยเมื่ออายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ต้องเข้ารับการตรวจเลือกทหาร (การเกณฑ์ทหาร) และเตรียมเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการได้เมื่ออายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ ตามกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหาร เมื่อมีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ จะถูกปลดเป็นทหารกองหนุนหรืออายุครบตามที่กำหนด ทหารกองหนุนก็จะถูกปลดพ้นราชการทหารต่อไป กระบวนการตรวจเลือกชายไทยเพื่อเข้ากองประจำการหรือเป็นทหารกองประจำการนั้น จะต้องสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ (สุชาย ทะสุวรรณ และพระราชปรีดิมนี (เทียบ สิริญาโณ), 2561)

การเกณฑ์ทหารของประเทศไทยส่งผลกระทบต่อผู้ถูกเกณฑ์ทหารเพื่อเข้าเป็นทหารกองประจำการในด้านต่าง ๆ ดังเช่น การสูญเสียโอกาสในอนาคตในช่วงระยะเวลาที่ถูกเกณฑ์เป็นทหารกองประจำการ 2 ปี เนื่องจากช่วงอายุ 21 ปี นับเป็นช่วงสำคัญในการสร้างอนาคตทั้งทางด้านการศึกษา การทำงานสร้างอาชีพ รวมถึงความรับผิดชอบต่อครอบครัวทำให้สูญเสียอนาคตและโอกาสที่ดีต่าง ๆ (อภิรักษ์ ณ เนียมกล้า, 2564) โดยหลักการเกณฑ์ทหารก็เพื่อฝึกให้เป็นกำลังพลสำรอง เพื่อรักษาความมั่นคงของประเทศและรับใช้ประเทศชาติในยามที่ประเทศชาติต้องการ โดยกฎหมายกำหนดเวลาของการอยู่ฝึกกำลังพลสำรองและปฏิบัติหน้าที่ในกรมกองรวม 2 ปี ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่บางครั้งอาจจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน เนื่องจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ค่าตอบแทนที่ไม่สมเหตุผล ช่วงชีวิตวัยทำงานที่หายไป บางครอบครัวต้องเสียสละหลักในการหาเลี้ยงดูครอบครัว ซึ่งทหารกองประจำการในขณะเข้ามารับราชการจะได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และมีสิทธิประโยชน์เป็นสิ่งตอบแทนที่ได้เสียสละเวลาเข้ามารับใช้ชาติในกองทัพ นอกจากจะเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ยังเป็นสิ่งจูงใจในการเข้ามาสมัครเป็นทหารรับใช้ชาติ ตลอดจนส่งเสริมขวัญกำลังใจและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการให้ดีขึ้นด้วย (ชุดิกานุจน์ สายอุตสาห์, 2561) ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต้องอยู่บนหลักการของความพอเพียงต่อการดำรงชีพหรือสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ตามสมควร หลักของความเป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกัน การที่ทหารกองประจำการเข้ามารับราชการควรจะได้รับค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกันกับข้าราชการทหารโดยอ้างอิงระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของภาครัฐเป็นหลัก เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องพิจารณาเชิงนโยบายต่อการบริหารงบประมาณ โดยยึดโยง

เทียบเคียงกับระบบการกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการของข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ (ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ, 2544)

การศึกษาเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนกับต่างประเทศ ถึงพลเมืองทหารในระบอบประชาธิปไตยสมัยใหม่ กรณีการเกณฑ์ทหารในสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) ซึ่งให้ความสำคัญกับการฝึกสอนและการศึกษา โดยเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในค่ายให้มากขึ้น ระบบการฝึกอบรบทหารเกณฑ์ของสิงคโปร์ (National Service: NS) จะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีและมีความสามารถอย่างมืออาชีพ ในช่วงระยะเวลาที่เข้าประจำการ โดยเน้นหนักในเรื่องการพัฒนาคนและเทคโนโลยีโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและช่วยประหยัดเวลาในการฝึกอบรบ สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จของกองทัพ คือ การสร้างความภาคภูมิใจให้กับทหารและครอบครัว โดยการได้รับเกียรติอย่างสูงสุดในขณะเข้ารับใช้กองทัพและหลังปลดประจำการ ตัวบ่งชี้ที่แข็งแกร่งที่สุดของกองทัพสิงคโปร์ คือ งบประมาณกลาโหมของสิงคโปร์มีอย่างสม่ำเสมออยู่ที่ระดับ ร้อยละ 4-5 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ซึ่งสูงที่สุดในเอเชียแปซิฟิก (Hao, 2013) ในขณะเดียวกัน กองกำลังป้องกันอิสราเอล (Israel Defense Forces: IDF) มีผลการศึกษารูปแบบของผลกระทบต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับภาคประจำการและกำลังสำรอง เป็นการหาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับทหารเกณฑ์ ซึ่งยกประเด็นเรื่องสิทธิประโยชน์ โดยให้มีการเพิ่มเบี้ยยังชีพ ค่าชดเชย (สำหรับการสูญเสียและความเสียหาย) ผลประโยชน์อื่น ๆ และเงินเดือนสำหรับทหารเกณฑ์ โดยให้เทียบเคียงกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน และมีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นสามเท่าในช่วงหกปีที่ผ่านมา มีความกดดันส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจที่ลดลงในการเข้ารับราชการทหาร อย่างไรก็ตามการให้ผลตอบแทนทางการเงินเพิ่มขึ้นทำให้ภาพลักษณ์ของกองกำลังป้องกันอิสราเอลดีขึ้น และเพิ่มผลประโยชน์อันมีค่าแก่ทหารที่ไม่ใช่แค่เงิน (Heimann, 2022)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากระบวนการตรวจเลือกชายไทยที่มีสัญชาติไทยเพื่อเข้ากองประจำการหรือเป็นทหารกองประจำการ จะส่งผลกระทบต่อผู้ถูกเกณฑ์ทหารและครอบครัวโดยตรง แต่หากพิจารณาถึงความจำเป็นในด้านการเตรียมกำลังความพร้อมในการป้องกันประเทศและการรักษาความมั่นคงของประเทศแล้ว ยังคงเห็นถึงความจำเป็นที่ยังคงต้องมีการเกณฑ์ทหารอยู่ เพื่อพร้อมรับมือกับภัยคุกคามทั้งทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติที่เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพียงแต่ควรจะต้องมีการปรับมาตรการที่จะนำมาใช้ในเชิงของความสมัครใจ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและจูงใจในการสมัครใจเข้ารับการเกณฑ์ทหารเป็นทหารกองประจำการ และควรมีสิทธิประโยชน์หลังปลดประจำการ สืบเนื่องจากในระหว่างรับราชการเป็นทหารกองประจำการอาจมีกำลังพลได้รับผลกระทบจากการฝึกหรือปฏิบัติงาน เกิดการบาดเจ็บหรือสูญเสียอวัยวะ เช่น เกิดความผิดปกติของสายตา การได้ยิน หรืออาการเจ็บป่วยเรื้อรัง ปัญหาเหล่านี้กองทัพควรให้ความรับผิดชอบต่อการรักษาและดูแลอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงการคุ้มครองสิทธิประโยชน์หลังปลดประจำการ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเกณฑ์ทหาร หากแต่จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารให้เหมาะสมกับบริบทของการพัฒนาประเทศและมีความเป็นสากลไม่แตกต่างไปจากมิตรประเทศซึ่งมีรูปแบบการเกณฑ์ทหารเช่นเดียวกับประเทศไทย เพื่อเป็นการตอบแทนการเสียสละเข้ามารับใช้ชาติ และบางส่วนอาจได้รับบาดเจ็บหรือทุพพลภาพจากการฝึกและปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายการเกณฑ์ทหารโดยยึดโยงกับหลักสวัสดิการภาครัฐและความเป็นสากล เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารในขณะประจำการ เช่นด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการศึกษา และหลังปลดประจำการ เช่นด้านการจ้างงาน และด้านการรักษาพยาบาล ของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารของประเทศไทยกับสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) และประเทศอิสราเอล (Israel)



2. ศึกษาวิเคราะห์ปัญหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารของประเทศไทย

3. เสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยา ผู้ถูกเกณฑ์ทหารของประเทศไทย

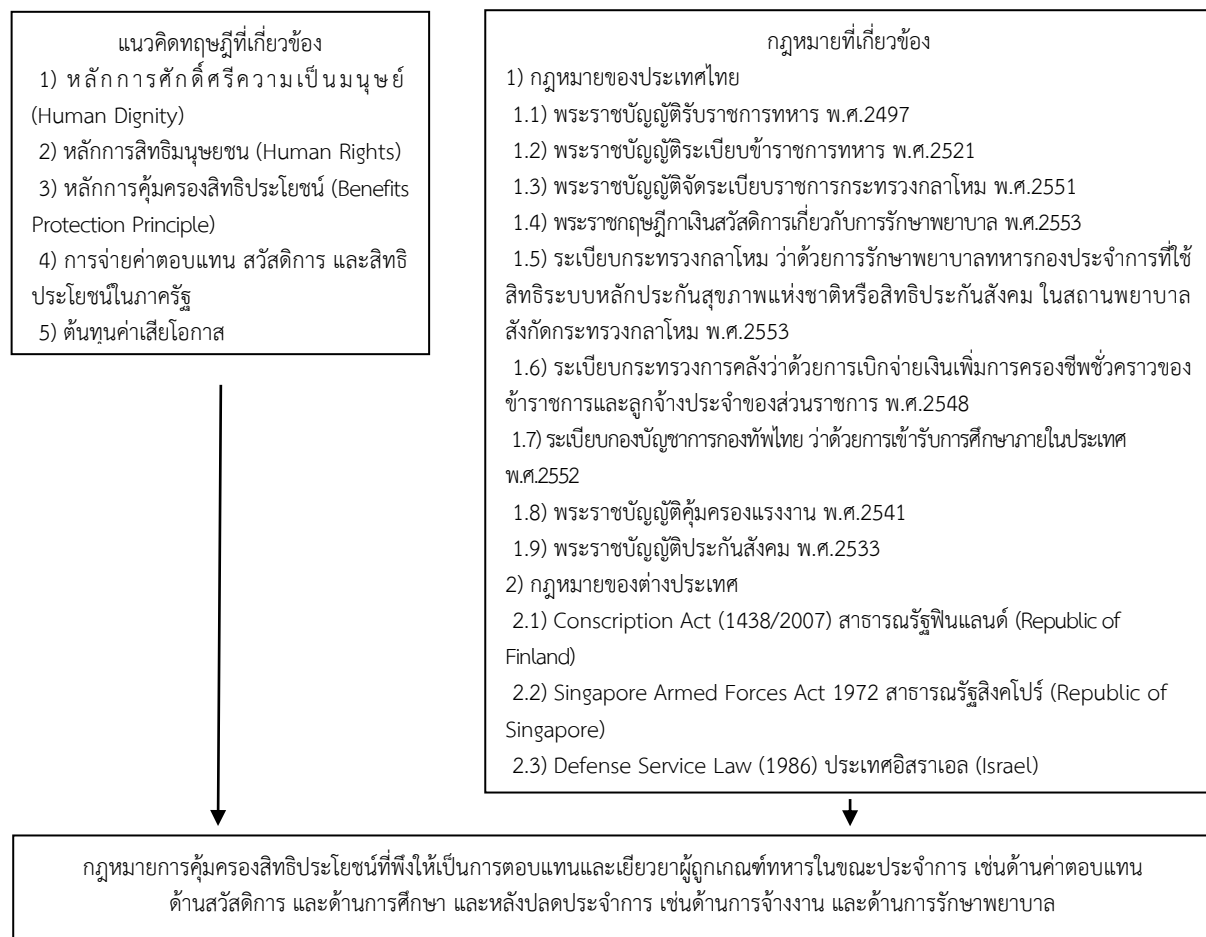
วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากข้อกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหาร ดังนี้ กฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายของสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) และประเทศอิสราเอล (Israel) โดยมีแนวทางการวิจัยดังนี้

กรอบแนวทางการวิจัย

ภาพ 1

กรอบแนวทางการวิจัย



แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ถึงหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) หลักการสิทธิมนุษยชน (Human Rights) หลักการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ (Benefits Protection Principle) หลักการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ในภาครัฐ และต้นทุนค่าเสียโอกาส เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ สิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนผู้ถูกเกณฑ์ทหารในขณะประจำการ เช่นด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการศึกษา และหลังปลดประจำการ เช่นด้านการจ้างงาน และด้านการรักษาพยาบาล

2. หลักกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหาร ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 3) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 4) พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2553 5) ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการรักษาพยาบาลทหารกองประจำการที่ใช้สิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือสิทธิประกันสังคม ในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2553 6) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2548 และ 7) ระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทยว่าด้วยการเข้ารับการศึกษามายในประเทศ พ.ศ.2552 เพื่อให้ทราบถึงกฎระเบียบของการเกณฑ์ทหารในปัจจุบันและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของทหารเกณฑ์ขณะประจำการและหลังปลดประจำการ

3. กฎหมายของประเทศสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) และประเทศอิสราเอล (Israel) เนื่องจากสามประเทศดังกล่าวยังคงไว้ซึ่งการเกณฑ์ทหารและมีรูปแบบการเกณฑ์ทหารเช่นเดียวกับประเทศไทย รวมทั้งเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าทางการศึกษา เทคโนโลยี โดยนำมาเปรียบเทียบในประเด็นของสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนผู้ถูกเกณฑ์ทหารในขณะประจำการ เช่นด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการศึกษา และหลังปลดประจำการ เช่นด้านการจ้างงาน และด้านการรักษาพยาบาล โดยศึกษาในกฎหมายหลัก ดังนี้

3.1 Conscription Act (1438/2007) สาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland)

3.2 Singapore Armed Forces Act 1972 สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore)

3.3 Defense Service Law (1986) ประเทศอิสราเอล (Israel)

4. ขอบเขตของการวิเคราะห์ข้อมูลการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารตามสิทธิที่พึงได้รับในปัจจุบัน ได้กำหนดไว้ดังนี้

4.1 ทหารกองประจำการในขณะประจำการเปรียบเทียบกับสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) ประเทศอิสราเอล (Israel) และสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ได้แก่ 1) การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทน 2) การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ และ 3) การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา

4.2 ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการเปรียบเทียบกับสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) ประเทศอิสราเอล (Israel) ได้แก่ 1) การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงาน และ 2) การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล

ผลการวิจัย

การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย โดยศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารทั้งในขณะประจำการ เช่นด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการศึกษา และหลังปลดประจำการ เช่นด้านการจ้างงาน และด้านการรักษาพยาบาล ของประเทศไทยกับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 รวมทั้งเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ของทหารเกณฑ์ต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) และประเทศอิสราเอล (Israel) จากการศึกษาได้ข้อสรุปว่ากฎหมายของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติให้บุคคลมีหน้าที่รับราชการทหาร ตามมาตรา 50 (5) รวมทั้งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 กำหนดกระบวนกรเกณฑ์ทหารไว้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของชายไทยเมื่อมีอายุ



อย่าง 18 ปีบริบูรณ์ ต้องไปลงบัญชีทหารกองเกิน และเข้ารับการตรวจคัดเลือกรับราชการทหารด้วยวิธีการ มาตรวจคัดเลือกเมื่ออายุอย่าง 21 ปีบริบูรณ์ โดยหลักการเช่นนี้เห็นว่า ยังคงเป็นหลักการที่มีความจำเป็นสำหรับประเทศไทย ในการมีทหารกองประจำการ แต่ที่เป็นประเด็นปัญหาสำคัญ คือ กฎหมายที่ใช้บังคับการเกณฑ์ทหารตามพระราชบัญญัติ รับราชการทหาร พ.ศ.2497 ซึ่งยังคงบังคับใช้อยู่จนถึงปัจจุบันมีความไม่เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการ เปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ กล่าวคือ ผู้รับการเกณฑ์ทหารไม่ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชน และสิทธิประโยชน์ของ ทหารกองประจำการในปัจจุบัน ทั้งในขณะประจำการ เช่นด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการศึกษา และหลังปลด ประจำการ เช่นด้านการจ้างงาน และด้านการรักษาพยาบาล ปรากฏผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทน ของทหารกองประจำการในขณะประจำการ พบว่า ทหารกอง ประจำการที่เข้าประจำการมีคุณวุฒิการศึกษา ทักษะแรงงานและความสามารถที่แตกต่างกัน แต่มาเป็นทหารกองประจำการ เหมือนกันเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับงานที่เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ระบบการเกณฑ์ ทหารยังละเลยการคำนวณต้นทุนค่าเสียโอกาส ที่อาจจะสามารถสร้างรายได้ให้ทหารกองประจำการมากกว่าการเข้ารับ ราชการเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน รวมทั้ง เงินเพิ่มค่าครองชีพแล้ว รวมเป็นเงิน 10,000 บาท ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ในขณะที่การเข้า มาเป็นทหารกองประจำการไม่สามารถไปประกอบอาชีพอื่น ๆ เพื่อเลี้ยงดูครอบครัวได้ ดังนั้น เงินค่าตอบแทนที่ได้รับประมาณ 10,000 บาท จำเป็นต้องนำเงินจำนวนนี้ส่งไปเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้กับครอบครัว ซึ่งอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากส่วนหนึ่งมี ภาระหนี้สินจนทำให้เกิดความไม่มั่นคงในชีวิต เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของทหารเกณฑ์ต่างประเทศ อย่างสาธารณรัฐ ฟินแลนด์ (Republic of Finland) มีรัฐบัญญัติการเกณฑ์ทหาร: Conscription Act (1438/2007) ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ของ การจ่ายค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจน

2. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในขณะประจำการ ซึ่งนอกจาก ค่าตอบแทนแล้วสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับทหาร กองประจำการ ในปัจจุบันทหารกองประจำการของประเทศไทยได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล (พระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2553) และสวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่ เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม และ ของใช้ส่วนตัวตามอัตราการจ่ายทุกคน สวัสดิการการรักษาพยาบาลในระหว่างที่เป็นทหารกองประจำการจะได้รับสิทธิการ รักษาพยาบาลทุกคน นับตั้งแต่วันแรกของการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ สิทธิการรักษาพยาบาลเป็นไปตาม พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ร่วมกับระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการรักษาพยาบาล ทหารกองประจำการที่ใช้สิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือสิทธิประกันสังคม ในสถานพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม โดยจัดบริการตามมาตรฐานการแพทย์ และคิดค่าบริการเป็นไปอย่างยุติธรรมตามที่สำนักงานหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติ หรือสำนักงานประกันสังคมกำหนดไว้ ตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการรักษาพยาบาลทหาร กองประจำการที่ใช้สิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือสิทธิประกันสังคม ในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2553 โดยใช้สิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือสิทธิประกันสังคมในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สวัสดิการดังกล่าวเป็นการให้สิทธิประโยชน์เฉพาะตน ซึ่งมีได้ครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของผู้ถูกเกณฑ์ทหาร

3. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา ของทหารกองประจำการในขณะประจำการเมื่อเข้าสู่ กระบวนการฝึกอบรมในสถานะของการเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งในช่วงเวลา 2 ปีของชายไทยในวัยนี้เป็นช่วงที่เตรียม ความพร้อมสำหรับตนเองในการสร้างอนาคตในการประกอบอาชีพแต่ต้องถูกหยุดช่วงเวลาการพัฒนาตัวนี้ออกไป เพื่อใช้ เวลาในการฝึกอบรมเป็นทหารกองประจำการ จึงทำให้เสียโอกาสในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาในระดับอุดมศึกษา อีกทั้งมีทหารกองประจำการหลายคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าชั้นพื้นฐาน ถึงแม้จะมีสวัสดิการให้สามารถศึกษานอกระบบ (กศน.) ได้ แต่ก็ให้ศึกษาเพียงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และในการจัดการเรียนการสอนนั้น ไม่สามารถได้รับการเรียนรู้ได้จริง เนื่องจากไม่มี การจัดให้มีการสอนที่เป็นระบบ ซึ่งปัจจุบันได้มีโครงการส่งเสริมการศึกษาให้กับทหารกองประจำการให้ได้รับการศึกษาใน ระดับที่สูงขึ้นจากความร่วมมือของสำนักงานส่งเสริมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และมีสิทธิเข้ารับ การศึกษาในโรงเรียนทหารเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการตามนโยบายของเหล่าทัพ เมื่อเปรียบเทียบกับทหาร เกณฑ์ในสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) ซึ่งให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม และการศึกษาในระหว่างเข้าเป็นทหาร

กองประจำการ ซึ่งระบบการฝึกอบรมให้ทหารกองประจำการของสาธารณรัฐสิงคโปร์ (National Service: NS) ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีและมีความสามารถอย่างมืออาชีพในช่วงระยะเวลาที่เข้าประจำการ กองทัพสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) เน้นหนักในเรื่องของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเนื่องจากช่วยประหยัดเวลาในการฝึกอบรม จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของกองทัพสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) (Kwok, 2014)

4. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงาน ของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ เป็นสวัสดิการที่ทางราชการควรจัดให้แก่ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ เพื่อเป็นการตอบแทนต่อการทำหน้าที่ของทหารกองประจำการ ซึ่งการเป็นทหารกองประจำการนั้นต้องถือว่าเป็นการเสียสละที่ยิ่งใหญ่ ด้วยเหตุที่จะต้องเสียสละเวลาในขณะประจำการและประโยชน์ของตนและครอบครัว หรืองานประจำที่เคยทำก่อนเข้ากองประจำการ เนื่องจากจะต้องยุติลงและหลังปลดประจำการออกจากกองประจำการแล้ว ก็ไม่สามารถจะกลับเข้าทำงานที่เดิมได้ ซึ่งสภาพปัญหาของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ ยังขาดการส่งเสริมอาชีพอย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงานของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ กับรัฐบัญญัติการเกณฑ์ทหาร Conscription Act (1438/2007) ของสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) ซึ่งมีการกำหนดมาตรา 102 เรื่องของค่าตอบแทนทหารกองหนุน ระบุไว้ว่าบุคคลที่เข้าร่วมการฝึกทหารกองหนุน การรับราชการทหารพิเศษ และการรับราชการในเวลาราชการพลมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างสำรองพิเศษ คนละส่วนกับค่าตอบแทน โดยจะจ่ายเป็นค่าจ้างรายวัน ซึ่งมีจำนวนเงินอย่างน้อยร้อยละ 3 ของค่าตอบแทนเงินเดือน และกำหนดมาตรา 107 ระบุถึงความต่อเนื่องของการจ้างงานและสัญญาการรับราชการ ซึ่งความต่อเนื่องของการจ้างงานหรือความแตกต่างทางราชการของบุคคลผู้รับผิดชอบการรับราชการทหารที่ได้รับมอบหมายให้รับราชการมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยความต่อเนื่องของสัญญาจ้างงานและสัญญาการของบุคคลที่รับผิดชอบการรับราชการทหารเรียกเข้ารับราชการ (570/1961) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงานหลังปลดประจำการ ในขณะที่สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) มีระบบการฝึกกำลังพลสำรอง โดยมีบทบัญญัติด้านสวัสดิภาพแรงงาน การปกป้องผลประโยชน์ของทหารประจำชาติของสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) ตามรัฐบัญญัติการเกณฑ์ทหาร (บทที่ 93 ส่วนที่ 6) และบทบัญญัติปกป้องทหารจากการเลือกปฏิบัติด้วยโอกาส หรือไล่ออกจากนายจ้าง เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในกองทัพสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) ภายใต้รัฐบัญญัติการเกณฑ์ทหาร นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ผู้ถูกเกณฑ์ทหารลาพักงานได้ เมื่อถูกเรียกให้ปฏิบัติหน้าที่ในกองทัพ โดยนายจ้างจะได้รับการสนับสนุนให้สื่อสารและทำงานอย่างใกล้ชิดกับทหารกองประจำการในขณะประจำการกับกองทัพ เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานของพวกเขากับนายจ้างจะได้รับการคุ้มครองโดยไม่กระทบต่อภาระผูกพันของกองทัพ ด้านผลประโยชน์หลังปลดประจำการ เมื่อจบจากการประจำการในกองทัพจะได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนสำคัญที่ได้จากกองทัพ

5. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล ของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ ในปัจจุบันทหารกองประจำการในขณะประจำการได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการรักษาพยาบาลทหารกองประจำการที่ใช้สิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือสิทธิประกันสังคม ในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2553 โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการรักษาพยาบาลทหารกองประจำการที่ใช้สิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือสิทธิประกันสังคม ในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ทหารกองประจำการสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ทุกแห่งและทุกเหล่าทัพ แม้ในกรณีเจ็บป่วยที่ไม่ใช่ภาวะฉุกเฉิน แต่เมื่อทหารกองประจำการสิ้นสุดการประจำการหรือการปฏิบัติหน้าที่ในกองประจำการ สิทธิในการรักษาพยาบาลจึงได้สิ้นสุดลง ทำให้ไม่ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม รวมทั้งยังไม่ครอบคลุมการดูแลบุคคลในครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรสและบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย) เมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการกับรัฐบัญญัติการเกณฑ์ทหาร Conscription Act (1438/2007) ของสาธารณรัฐฟินแลนด์ (Republic of Finland) ที่สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับการบาดเจ็บหรืออาการต่าง ๆ ของทหารปลดประจำการ ในขณะที่สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) ได้รับสิทธิประโยชน์เงินอุดหนุนด้านการรักษาพยาบาล รวมทั้งค่ารักษาพยาบาลและการตรวจติดตามการบาดเจ็บหรืออาการเจ็บป่วยที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการประจำการ (Singapore Armed Forces Act, 1972) และประเทศ



อิสราเอล (Israel) ได้รับสิทธิเข้าใช้บริการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานจากสถานพยาบาลของรัฐบาลอิสราเอล (Defence Service Law –Consolidated. Version 5746-1986)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทนของทหารกองประจำการในขณะประจำการ จากพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ไม่มีข้อกำหนดสำหรับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 มาตรา 12 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์อัตราเงินเดือนของทหารกองประจำการ ที่สมควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนในสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้การกำหนดอัตราเงินเดือนของทหารกองประจำการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับบัญชีอัตราเงินเดือนทหารกองประจำการ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 โดยออกเป็นคำสั่งกระทรวงกลาโหม เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนของทหารกองประจำการ ปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและออกคำสั่งกระทรวงกลาโหม เรื่อง กำหนดอัตราเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของทหารกองประจำการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2548 ให้มีความเหมาะสม ซึ่งเงินค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายและความมั่นคงในชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ตามแนวคิดทฤษฎีหลักคุ้มครองสิทธิประโยชน์ (Benefit Protection Principle) และยกระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ เป็นไปตามแนวคิดการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ในภาครัฐ โดยที่ การกำหนดค่าตอบแทนในองค์กรภาครัฐเป็นการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ ที่ กำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในสังกัดองค์กรนั้น ในระบบราชการไทย ค่าตอบแทนจะกำหนดขึ้นโดยการตราเป็นกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ระเบียบ หรือค่าตอบแทนบางประเภทอาจกำหนดโดยมติคณะรัฐมนตรีก็ได้ โดยมีหลักการในการกำหนดค่าตอบแทน ที่สำคัญหลายประการ สำหรับหลักการที่นิยมใช้มีอยู่หลายประการ ได้แก่ หลักความพอเพียง หลักความเป็นธรรม หลักความสมดุล หลักความมั่นคง หลักการจงใจ และหลักการควบคุม

2. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในขณะประจำการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักสวัสดิการภายในส่วนราชการที่ดี ควรเป็นสวัสดิการที่ให้ข้าราชการ ทหารกองประจำการและลูกจ้างทุกคนมีโอกาสใช้บริการได้เท่าเทียมกัน ไม่ใช่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ของข้าราชการหรือลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ไม่ควรมีการกำหนดเงื่อนไขใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการใช้บริการไม่ว่าจะเป็นเรื่องของระดับตำแหน่ง เพศ อายุ สถานะภาพทางสังคม การนับถือศาสนา หรืออื่น ๆ จึงเห็นควรมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ให้มีบทบัญญัติถึงสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการรวมถึงสิทธิของบุคคลในครอบครัวของทหารกองประจำการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริพันธุ์ สหสร้างสกุล (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคของพลทหารกองประจำการ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพลทหารกองประจำการและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคของพลทหารกองประจำการ โดยยึดองค์ประกอบของตัวชี้วัดการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีเงินเดือนไม่เพียงพอและส่วนหนึ่งมีภาระหนี้สินจนทำให้เกิดความไม่มั่นคงในชีวิตการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรทางการทหารควรมีนโยบายให้ผลตอบแทนแก่ทหารในสังกัดของตนเองมากกว่านี้ เช่น การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทหารที่ต้องปฏิบัติงานภาคสนาม ยังควรจัดผลตอบแทนเบี่ยเลี้ยง สวัสดิการต่าง ๆ ให้มากกว่าทหารที่ทำงานสำนักงานหรือทำงานในเมืองให้เพียงพอเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ทหารในการปฏิบัติงาน โดยอาจมีการเพิ่มสวัสดิการทางอ้อมเพื่อให้พลทหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เช่น การมีรางวัลพิเศษและการเพิ่มวันลาให้แก่พลทหารที่ปฏิบัติงานดี เป็นต้น

3. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา ของทหารกองประจำการในขณะประจำการ จากผลการวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษาของทหารกองประจำการในขณะประจำการเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศและเทียบกับข้าราชการทหารยังขาดสิทธิประโยชน์ในเรื่องของโอกาสในการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้น กองทัพบกควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ให้กับทหารกองประจำการ ในขณะประจำการหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกองประจำการ เพื่อประโยชน์ต่อการ

ประกอบอาชีพอื่น ๆ ภายหลังปลดประจำการ ด้วยการออกระเบียบให้ทหารกองประจำการสามารถศึกษาภายในประเทศได้ โดยใช้เวลานานเวลาราชการและมีการกำหนดจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบเท่าเทียมกัน ด้วยการกำหนดให้ออกกฎระเบียบ และได้รับสิทธิทุนการศึกษา รวมถึงการพิจารณาเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัย) รวมทั้งการส่งเสริมวิชาชีพก่อนปลดประจำการ เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนวิชาชีพที่ได้ศึกษาเล่าเรียนแล้วนำไปใช้ในการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ เห็นควรให้กองทัพควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของทหารเกณฑ์ภายหลังปลดประจำการอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย เพื่อการพัฒนาความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพภายหลังปลดประจำการและมีสิทธิได้รับทุนการศึกษา รวมถึงการพิจารณาเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kwok (2014) ศึกษาการเกณฑ์ทหารในสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) ศึกษากรณีทางสังคมและภูมิรัฐศาสตร์ เพื่อหาความสมดุลทางการทหารและนโยบายด้านการให้สิทธิและหน้าที่ตลอดจนประโยชน์ของการเป็นพลเมืองทหารในศตวรรษที่ 21 อธิบายว่ารัฐบาลสาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore) จัดการการเกณฑ์ทหารอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึงความแตกต่างของประเทศและขนาดประชากร ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ สภาพแวดล้อมทางภูมิยุทธศาสตร์ ภัยคุกคามทางทหาร และความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ จากการเปรียบเทียบ พบว่า การใช้กลไกการศึกษาช่วยขับเคลื่อนและเป็นการจูงใจเข้ามารับใช้ชาติ และแก้ไขค่าตอบแทนให้กับทหารเกณฑ์ ค่าตอบแทนอาสาสมัครมีผลกระทบอย่างมากต่อ National Service (NS) นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรม ซึ่งต้องรักษาความสามารถในการแข่งขันในสายอาชีพของตนไว้อย่างต่อเนื่อง

4. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงาน ของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ จากผลการวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงานของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ไม่พบว่ามีสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงานของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการใด ๆ กำหนดเป็นการเยียวยาให้แก่ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการที่กำหนดไว้เป็นข้อกำหนดอย่างชัดเจน จึงมีข้อเสนอแนะให้กำหนดสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงานของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการเพื่อเป็นการส่งเสริมและจูงใจให้ชายไทยสมัครใจเข้ารับการเกณฑ์ทหารกองประจำการ โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการทหารกองประจำการภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทุนสำรองให้ทหารกองประจำการในการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ และควรสร้างช่องทางเพื่อการติดต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดกับทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ เพื่อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพหลังพ้นกองประจำการ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการจ้างงานของทหารหลังปลดประจำการ โดยได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับกองทัพ ในโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ สอดคล้องการงานวิจัยของ ผดาสวัสดิ์ วุฒิมานานนท์ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตทหารเกณฑ์หลังปลดประจำการ กรณีทหารเกณฑ์หลังปลดประจำการช่วงปี พ.ศ.2554-2558 จัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารเกณฑ์หลังปลดประจำการ ด้านเศรษฐกิจ (โอกาสในการทำงาน และรายได้อาชีพความมั่นคงและความก้าวหน้า) แนะนำหน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ และควรสร้างช่องทางเพื่อการติดต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดกับทหารเกณฑ์หลังปลดประจำการ แนะนำให้กองทัพควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของทหารเกณฑ์หลังปลดประจำการและครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ประเภสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือครอบครัวเมื่อบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย

5. การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล ของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ จากผลการวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการของประเทศไทยไม่มีสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการใด ๆ กำหนดเป็นการเยียวยาให้แก่ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการที่กำหนดไว้เป็นข้อกำหนดอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการรองรับทหารกองประจำการที่ทำหน้าที่ในกองประจำการหรือการปฏิบัติการกิจอื่นใด ที่มีความเสี่ยงภัยหรือบางครั้งได้รับการบาดเจ็บที่อาจต้องการการรักษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพ้นจากการเป็นทหารกองประจำการแล้ว ควรได้รับสิทธิที่รักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยควรได้สิทธิในการตรวจสุขภาพประจำปี ในกรณีที่ได้รับการบาดเจ็บจากการฝึก หรือการปฏิบัติหน้าที่ในขณะประจำการ เช่น เกิดอาการทางสายตา การได้ยินเสียง หรืออาการทางร่างกาย โดยได้รับการรับรองจากแพทย์ว่าส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิต



จึงเสนอแนะให้กำหนดสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือได้รับผลกระทบต่อสุขภาพในขณะที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งจะต้องได้รับการตรวจและรับรองจากแพทย์ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง จนพ้นกำหนดปลดประจำการจากทหารกองหนุนเพื่อเป็นการส่งเสริมและจูงใจให้ชายไทยสมัครใจเข้ารับการเกณฑ์ทหารกองประจำการ โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมสวัสดิการทหารกองประจำการภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทุนสำรองให้ทหารกองประจำการในการรักษาพยาบาลหลังปลดกองประจำการ รวมทั้งเห็นควรให้ปรับปรุงระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการรักษาพยาบาลทหารที่ใช้สิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือสิทธิประกันสังคมในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สำหรับทหารหลังปลดประจำการ โดยขึ้นทะเบียนไว้กับกระทรวงการคลังให้มีสิทธิเบิกจ่ายค่าตรวจสุขภาพประจำปีต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น มีข้อเสนอแนะถึงแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ที่พึงให้เป็นการตอบแทนและเยียวยาผู้ถูกเกณฑ์ทหารในขณะประจำการ เช่นด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านการศึกษา และหลังปลดประจำการ เช่นด้านการจ้างงาน และด้านการรักษาพยาบาล ของประเทศไทย ดังต่อไปนี้

1. ปัญหากฎหมายและการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ด้านค่าตอบแทนของทหารกองประจำการในขณะประจำการ

สำหรับทหารกองประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่ในขณะประจำการ จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน รวมกับเบี้ยเลี้ยงประจำและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พช.) ทั้งหมดแล้วจะได้รับไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นบาท ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ตามมาตรา 12 และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เมื่อวิเคราะห์ค่าตอบแทนของทหารกองประจำการในขณะประจำการและสภาพของเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่า สิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามข้อนี้ไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากการที่จะต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นทหารกองประจำการนั้น อาจส่งผลให้เสียโอกาสในการทำงานตามปกติซึ่งอาจได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าได้ รวมทั้งมีค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

การแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทนของทหารกองประจำการในขณะประจำการ ผู้ศึกษาจึงเห็นควรเสนอแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทนของทหารกองประจำการในขณะประจำการ โดยเทียบเคียงกับค่าตอบแทนข้าราชการทหาร และยึดหลักระดับการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับอัตราค่าตอบแทน ดังนี้

1.1 แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 มาตรา 12 อัตราเงินเดือนทหารกองประจำการ และการปรับอัตราเงินเดือนทหารกองประจำการ

1.2 แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือน ตามมาตรา 12/1 ให้ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการให้มีการปรับเพิ่มในระดับที่สูงขึ้นตามวุฒิการศึกษา

1.3 แก้ไขปรับปรุงบัญชีเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของทหารกองประจำการ ประกอบค่าสังเคราะห์วงกลาโหม เรื่อง กำหนดอัตราเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของทหารกองประจำการ โดยให้ได้รับอัตราเดียวกับข้าราชการทหาร

2. ปัญหากฎหมาย และการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในขณะประจำการ

สำหรับการจัดสวัสดิการให้ทหารกองประจำการในขณะประจำการเป็นการให้สิทธิประโยชน์เฉพาะตน ได้แก่ สวัสดิการทางการแพทย์ สวัสดิการในการดำรงชีพเบื้องต้น เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย และที่พักอาศัย เมื่อวิเคราะห์สวัสดิการของทหารกองประจำการในขณะประจำการ พบว่า ยังมีได้ครอบคลุมสวัสดิการไปถึงบุคคลในครอบครัว เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อเป็นการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารกองประจำการในขณะประจำการ

การแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการ ในขณะประจำการ ผู้ศึกษาจึงเห็นควรเสนอแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของ ทหารกองประจำการในขณะประจำการ โดยแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ให้กำหนด บทบัญญัติเพิ่มเติม เรื่องสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการรวมไปถึงสิทธิของบุคคลในครอบครัวของทหาร กองประจำการ

3. ปัญหากฎหมายและการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ด้านการศึกษา ของ ทหารกองประจำการในขณะประจำการ

สำหรับระยะเวลาของการเป็นทหารกองประจำการนั้นใช้ระยะเวลา 2 ปี เป็นการเสียโอกาสในการศึกษาใน ระดับต่าง ๆ หรือการประกอบอาชีพได้ เมื่อวิเคราะห์การศึกษาและอาชีพของทหารกองประจำการในขณะประจำการ พบว่า การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบ (กศน.) รวมทั้งการพัฒนาความรู้ให้กับทหารกองประจำการ ในขณะประจำการนั้น ไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบและไม่สามารถรับการเรียนรู้ได้จริง กอปรกับทหารกอง ประจำการขาดแคลนทุนการศึกษาด้วย

การแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา ของทหารกองประจำการ ในขณะประจำการ ผู้ศึกษาจึงเห็นควรเสนอแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านศึกษา ของ ทหารกองประจำการในขณะประจำการโดยแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 และระเบียบ บัญชาการกองทัพบกไทย ว่าด้วยการเข้ารับการศึกษากายในประเทศ พ.ศ.2552 ให้ครอบคลุมถึงทหารกองประจำการ โดย กำหนดบทบัญญัติเพิ่มเติมด้วยการกำหนดสิทธิในการลาศึกษา และจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เท่าเทียมกัน โดย กำหนดให้กฎ ระเบียบ และได้รับสิทธิทุนการศึกษารวมถึงการพิจารณาเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย การส่งเสริมวิชาชีพ ก่อนปลดประจำการ

4. ปัญหากฎหมาย และการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ด้านการจ้างงาน ของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ

สำหรับทหารกองประจำการที่ปลดประจำการไปนั้น ไม่มีการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพราะเสียโอกาสใน การเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งใช้ระยะเวลา 2 ปี รวมทั้งการเลือกปฏิบัติหรือไล่ออกจากนายจ้างที่ไม่สามารถรอทหารกอง ประจำการในขณะประจำการ 2 ปีได้ เมื่อวิเคราะห์การจ้างงานของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ พบว่า ไม่มีสิทธิ ประโยชน์ใด ๆ เป็นการเยียวยาให้แก่ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการที่กำหนดไว้เป็นข้อกฎหมายอย่างชัดเจน ในการ จ้างงานของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ และไม่มีกองทุนส่งเสริมสวัสดิการทหารกองประจำการ เพื่อเป็นทุน สำรองให้ทหารกองประจำการในการประกอบอาชีพหลังปลดกองประจำการด้วย

การแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงานของทหารกองประจำการ หลังปลดประจำการ ผู้ศึกษาจึงเห็นควรเสนอแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงาน ของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ โดยแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย คือ เสนอให้มีมาตรการทางกฎหมายหรือระเบียบที่ ชัดเจนในการกำหนดสิทธิประโยชน์ด้านการจ้างงานของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ โดยกำหนดให้มีการให้คะแนน พิเศษที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน หรือหน่วยงานภาครัฐให้คะแนนเพิ่มในการพิจารณาคัดเลือกเข้ารับราชการ รวมทั้งจัดตั้งกองทุน ส่งเสริมสวัสดิการทหารกองประจำการภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

5. ปัญหากฎหมาย และการแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ด้านการรักษาพยาบาล ของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ

สำหรับทหารกองประจำการที่ปลดประจำการไปนั้น ไม่ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล เช่น ตรวจสุขภาพ ประจำปีที่เหมาะสม รวมทั้งยังไม่ครอบคลุมการดูแลสุขภาพบุคคลในครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรสและบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย) อีกด้วย เมื่อวิเคราะห์การรักษาพยาบาลของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ พบว่า ไม่มีสิทธิประโยชน์ใด ๆ เป็นการ เยียวยาให้แก่ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการที่กำหนดไว้เป็นข้อกฎหมายอย่างชัดเจน ในการรักษาพยาบาลของ ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี สืบเนื่องจากในขณะประจำการหากได้รับบาดเจ็บจาก



การฝึก หรือจากการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลต่อร่างกายและการประกอบอาชีพ ทหารกลุ่มนี้ควรได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องจาก กองทัพ โดยต้องผ่านการตรวจสุขภาพและมีการรับรองจากแพทย์ถึงอาการของโรคที่ต้องการรักษาต่อเนื่อง

การแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ด้านการรักษาพยาบาล ของทหารกอง ประจำการหลังปลดประจำการ ผู้ศึกษาจึงเห็นควรเสนอแก้ไขปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ด้าน การรักษาพยาบาลของทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ โดยแก้ไขปรับปรุงระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการ รักษาพยาบาลทหารที่ใช้สิทธิระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือสิทธิประกันสังคมในสถานพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล สำหรับทหาร หลังปลดประจำการ ให้มีสิทธิเบิกจ่ายค่าตรวจสุขภาพประจำปี กรณีที่ได้รับผลกระทบจากการฝึกหรือการปฏิบัติงานโดยได้รับการ รับรองจากแพทย์ให้มีสิทธิตรวจสุขภาพประจำปีและสิทธิการรักษาอย่างต่อเนื่อง

รายการอ้างอิง

- ชุดิกายุจน์ สายอุตสาห์. (2561). ปัญหาการจำกัดสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. *วารสารวิชาการรมยสาร*, 16(3), 49-62.
- ผดาสวัสดิ์ วุฒิมานานนท์. (2559). *คุณภาพชีวิตทหารเกณฑ์หลังปลดประจำการ: ศึกษากรณีทหารเกณฑ์ที่มีภูมิลำเนาใน อำเภอสายไถ่ จังหวัดอ่างทอง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. http://etheses.aru.ac.th/PDF/1256191915_11.PDF
- ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ. (2544). *แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ*. สืบค้น 8 มีนาคม 2568, จาก https://www.welfarepolice.com/newweb/file_upload/news/file/73-0-20100729112653K8.pdf
- สิริพันธุ์ สหสร้างสิกุล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฝ่าอุปสรรค ของพลทหารกอง ประจำการ. *รายงานสืบเนื่องการสัมมนาวิชาการเนื่องในโอกาสการสถาปนาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ., 59*, 132-138.
- สุชาย ทะสุวรรณ และพระราชปริยัติมณี (เทียบ สิริญาโณ). (2561). แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจของทหารกองประจำการ ตามหลักพรหมวิหาร 4: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 11, 2561, 2345-2353*, หน้า 2,345-2,353. ม.ป.ท.: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รังสิต.
- อภิรักษ์ณ เนียมกล่ำ. (2564). *การพัฒนากฎหมายว่าด้วยรูปแบบการเกณฑ์ทหาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. คลังข้อมูลสถาบันมหาวิทยาลัยศรีปทุม. <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/8086>
- Hao, C. C. (2013). The citizen-soldier in modern democracies: The Case for conscription in Singapore. *Pointer, Journal of the Singapore Armed forces*, 39(1), 42-50.
- Heimann, A. (2022). Salaries, compensation, and benefits in the IDF: Implications for the regular and reserve service model. *JSTOR Security Studies Collection*, 1549, 1-6.
- Kwok, D. J. (2014). *Why conscription, Singapore? The social and geostrategic considerations* [Doctoral thesis, Naval Postgraduate School]. CORE. <https://core.ac.uk/download/pdf/36733706.pdf>



แนวทางในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มความสามารถในการพูดสื่อสาร ภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ภุริช ลิทธิกุล¹ อรรมภา ทองพุด^{2*}

Pedagogical Guidelines Using Integrated Teaching Approaches to Enhance Undergraduate Learners' English Oral Communication Ability

Phurich Sittikul¹ Aonrumpa Thongphut^{2*}

Received 10/02/2025 Revised 17/03/2025 Accepted 08/04/2025

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.1.6565>

บทคัดย่อ

การติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศในปัจจุบันทำให้การใช้ภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสารซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่ผู้ใช้ภาษาอังกฤษทุกคนควรมี การพูดสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้พูดบรรลุเป้าหมายในการสื่อสาร ดังนั้นวิธีการจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียนในการพูดเพื่อการสื่อสารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ทั้งนี้ ผู้สอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่นั้นมักมีความรู้จำกัดในการนำกลวิธีการสอนที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของตัวผู้สอนและผู้เรียนในการสอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยผู้สอนส่วนใหญ่นั้นอิงการสอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษในแบบดั้งเดิม จึงทำให้ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับอุดมศึกษาของไทยเป็นไปอย่าง บทความวิชาการฉบับนี้เสนอแนวทางในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนในระดับปริญญาตรี โดยเน้นการออกแบบการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานระหว่างกลวิธีการสอนแบบ การผสมผสานระหว่างทักษะการพูดและการฟังภาษาอังกฤษ และการผสมผสานระหว่างการสอนภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีดิจิทัล แทนการยึดเนื้อหาจากตำราเพียงอย่างเดียว โดยบทความวิชาการนี้แนะนำรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานนี้เพื่อไปประยุกต์ใช้ในสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถภาษาอังกฤษของนักเรียนผู้ที่ลงเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสาร

คำสำคัญ: กลวิธีการสอนแบบผสมผสาน การพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

Abstract

International communication in the present time necessarily involves the English language as the medium of communication. Especially, the competency in English for oral communication becomes an essential skill, that the English users are needed to be well equipped. Effective English oral communication helps the speakers achieve the communicative goals. Hence, the approaches employed in English learning management system in educational institutes to enhance learners' oral English

1,2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Faculty of Faculty of Humanities and Social Sciences, Suratthani Rajabhat University

Email: ¹Lhary@hotmail.com ²aonrumpa_piwh@hotmail.com

* Corresponding author email: aonrumpa_piwh@hotmail.com



communicative ability are indispensable. However, most of English instructors have limited knowledge in applying and integrating varied teaching approaches in English oral communication classroom, regarding the relevant contexts of both instructors and learners. Most English instructors depend on traditional way of teaching English communication, leading to the limited efficiency in Thailand's English learning management system in higher education. This academic article suggests the pedagogical guidelines using integrated approaches to enhance undergraduate learners' English oral communication ability. The pedagogical guidelines focus on combining teaching approaches, integrating listening and speaking skills and integrating English teaching approaches with digital technology, instead of excessively relying on text-based method. The pedagogical guidelines proposed in this article is recommended to be applied in educational institutes to enhance English oral communication of learners, who enroll in the course of English for Oral Communication.

Keywords: integrated teaching approaches, English oral communication ability, English language teaching

บทนำ

ภาษาอังกฤษมีบทบาทสำคัญในบริบทการสื่อสารในระดับสากล ผู้ที่สามารถพูดสื่อสารภาษาอังกฤษได้ในระดับดีย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในการสื่อสารหรือในอาชีพได้มากกว่าผู้ที่มีความสามารถทางด้านการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษที่อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงพัฒนา ดังนั้นการเพิ่มความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสารนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษาซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมตัวก่อนการออกเผชิญกับสถานการณ์จริงในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ ดังนั้นสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันภาษา ผู้ออกแบบหลักสูตรหรือรายวิชา รวมถึงผู้สอนภาษาอังกฤษควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียน ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างมากในการเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จของผู้เรียน โดยเฉพาะเรื่องการงาน การท่องเที่ยว และการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ในระดับสากล (Daqiq et al., 2024)

การพัฒนาทักษะการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนเกี่ยวโยงโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา เช่น ระดับคณะ สถาบันภาษา และมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นแหล่งบ่มเพาะความรู้และการฝึกฝนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนก่อนการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงที่หลากหลายและคาดเดาไม่ได้ ดังนั้นการจัดกลวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนภาษาอังกฤษในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคำนึงถึงความหลากหลายของทักษะภาษาอังกฤษที่ผู้เรียนต้องใช้ ความแตกต่างของระดับทักษะความสามารถผู้เรียนทั้งในด้านความรู้และประสิทธิภาพในการเรียนรู้ผ่านกลวิธีที่แตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้การอิงตำราและเอกสารการสอนเป็นหลักเพียงอย่างเดียวในการสอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษอาจทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนได้และอาจทำให้ผู้เรียนไม่สามารถนำภาษาที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงนั้น อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวดูเหมือนจะไม่ได้รับการแก้ไขด้วยปัจจัย บริบท และสาเหตุที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ เช่น ภาระงานเกินของครูผู้สอนซึ่งทำให้ผู้สอนเน้นความง่ายและความรวดเร็วในการจัดเตรียมการเรียนการสอนทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานได้ อีกทั้งอัตรานักเรียนต่อห้องเรียนที่มากเกินไป นโยบายของสถาบันการศึกษาและนโยบายจากภาครัฐ รวมถึงการเข้าใจที่ผิดพลาดหรือขาดความรู้ในเชิงวิชาการของตัวผู้สอนเอง จนนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบทั่วไปที่ไม่ได้มุ่งเน้นความสามารถทางด้านการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ประชากรไทยมีความสามารถในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงเมื่อเทียบกับความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของประเทศในแถบอาเซียนและประชาคมโลก (Kirkpatrick, 2010)

ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนคือคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนหรือผู้ออกแบบหลักสูตร สำหรับบริบทการเรียนการสอนการสื่อสารภาษาอังกฤษในประเทศไทยมีการศึกษาถึงปัญหาของการสอนโดยการอิงตำราเป็นหลัก โดยค้นพบว่าสภาพแวดล้อมทางบ้าน ภาระงานของผู้สอน และ

รูปแบบการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมส่งผลให้ผู้เรียนมีทัศนคติเชิงลบต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (สิรินันท์ แฉงให้ และคณะ, 2564) การสอนภาษาอังกฤษเชิงการสื่อสารโดยอิงตำราที่บรรจุไว้ในหลักสูตรของภาครัฐ ยังส่งผลให้ผู้เรียนอิงความรู้จากการจำบทสนทนาสำเร็จรูปในหนังสือเรียนเพียงอย่างเดียว ซึ่งทำให้ไม่สามารถแสดงความรู้ในการสื่อสารและการนำไปใช้ได้จริง หากคู่สนทนาพูดคุยถึงประเด็นอื่นๆ ที่ต้องอาศัยคำศัพท์และแนวคิดนอกเหนือจากตำรา (Kornsak Tantiwich and Kemtong Sinwongsuwat, 2021) นอกจากนี้ งานวิจัยที่ศึกษาโดย Nutchua Euanorasetr and Kasma Suwanarak (2023) พบว่า การอิงตำราเป็นหลักในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในบริบทของประเทศไทยยังสะท้อนแนวคิดแบบเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (teacher-directed instruction) และขัดต่อหลักคิดแบบการเรียนรู้เชิงฐานสมรรถนะ (competency-based learning) ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ผู้เขียนบทความได้สังเกตเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการอิงตำราเป็นหลัก ที่ไม่ได้เชื่อมโยงกับบริบทที่รายล้อมผู้เรียนตามสถานการณ์ที่เป็นจริง เช่นเดียวกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างผู้เรียนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในหลายโรงเรียนของแอฟริกาใต้ที่มีการสอนภาษาอังกฤษในรูปแบบกึ่งภาษาหลัก (English as a first additional language) พบว่าการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่เน้นการอิงตำราเป็นหลักทำให้ผู้เรียนมีขอบเขตความรู้ที่จำกัด ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความยืดหยุ่นในองค์ความรู้และขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ (Mohlabi-Tlaka et al., 2017) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนจากในชั้นเรียนมาเป็นรูปแบบออนไลน์เนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทั้งในช่วงระหว่างและหลังการระบาดดังกล่าว (new-normal era) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบครั้งใหญ่ในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และปัญหาของการสอนที่อิงตำราหรือเอกสารประกอบการสอนเป็นหลักนั้นปรากฏชัดมากขึ้น โดยการตอบสนองของผู้เรียนภาษาอังกฤษที่ต้องเผชิญกับการสอนแบบอิงตำราเป็นหลักผ่านการเรียนแบบออนไลน์แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนขาดแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความจำเจของรูปแบบหนังสือ รวมถึงขาดการคิดวิเคราะห์ ขาดความเพลิดเพลิน ขาดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และขาดความมั่นใจในการตอบคำถาม เนื่องจากไม่สามารถโยงเนื้อหาในตำราเพียงอย่างเดียวกับสถานการณ์จริงได้ (Rustipa et al., 2021) นอกจากนี้การเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยอิงตำราเป็นหลักทำให้ผู้เรียนพลาดโอกาสในการคิดนอกกรอบต่อบริบทที่หลากหลาย (Tahir et al., 2023) และไม่ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนการสอนที่เน้นความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด (comprehension - oriented instruction) ซึ่งมีข้อบ่งชี้ว่าผู้เรียนไม่สามารถตีความความซับซ้อนของระบบภาษาได้ (Tengberg et al., 2022)

กลวิธีการสอนแบบผสมผสาน (integrated teaching approaches)

การหลีกเลี่ยงผลกระทบที่เกิดจากการอิงตำราเพียงอย่างเดียวในการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนและผู้ออกแบบหลักสูตรจึงควรประยุกต์ใช้กลวิธีการสอนแบบผสมผสานมาจัดการเรียนการสอน โดยกลวิธีการสอนแบบผสมผสานเป็นการนำเนื้อหาตามจุดประสงค์ของการเรียนมาเชื่อมโยงกับกลวิธีการเรียนการสอนต่างๆ เพื่อให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภาษาในการสื่อสาร ดังนั้นการใช้กลวิธีการสอนแบบผสมผสานจึงเป็นการสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากกว่าการบังคับให้ใช้ภาษาอังกฤษ (Begović, 2020) โดยในการผสมผสานทฤษฎีหรือกลวิธีการสอนอาจขึ้นอยู่กับวิจารณญาณของผู้สอนหรือผู้ผลิตหลักสูตรเอง โดย Richards & Rodgers (2001) ได้แนะนำว่า การสอนที่ดีควรจะมีการจัดกลวิธีการเรียนการสอนอย่างถูกต้องให้เหมาะสมกับรายวิชา ผู้สอนควรตระหนักถึงทฤษฎี หลักการ และวิธีการสอน ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับรายวิชา และยังแนะนำให้ผู้สอนสร้างสรรค์กลวิธีในการจัดการเรียนการสอนอย่างยืดหยุ่นตามการตัดสินใจและประสบการณ์ของตัวผู้สอนเอง โดยคำนึงถึงบริบทและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก โดยในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา มีนักวิชาการ ผู้สอนและผู้ผลิตหลักสูตรได้ประยุกต์หลักการสอนแบบผสมผสานมาใช้และส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น Jarrett-Thelwell et al. (2019) ได้ทำการทดลองแบ่งนักเรียนที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการสอนหลักสูตรรัฐสวิตเซอร์แลนด์เกี่ยวกับกายภาพออกเป็นสองกลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 เรียนในชั้นเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม คือ การจัดการเรียนการสอนบรรยายตามตำราและให้ผู้เรียนจดบันทึก รวมถึงการมอบหมายงานเพื่อทำการบ้าน นักเรียนกลุ่มที่สอง มีการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน โดยนอกจากการบรรยายตามตำรา การจดบันทึก และการมอบหมายการบ้านแล้ว ผู้เรียนจะได้เรียนรู้จากกลวิธีอื่นๆ อย่างหลากหลาย เช่น การเรียนรู้จากคอมพิวเตอร์และเครื่องมือดิจิทัล การเล่นเกมส์ การวัดผลประเมินผลตนเอง เป็นต้น ผลจากการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่ผ่านการเรียนรู้แบบวิธีผสมผสานได้รับคะแนนในการสอบ



มากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เรียนกลุ่มที่ผ่านการเรียนรู้แบบวิธีผสมผสานมีความพึงพอใจในการจัดกลวิธีการสอนมากกว่าผู้เรียนกลุ่มที่ผ่านการเรียนแบบใช้วิธีดั้งเดิม

กลวิธีการสอนแบบผสมผสานยังเป็นที่ยอมรับกันในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดย Khan & Soomro (2022) ได้ทำการศึกษาทัศนคติและหลักปฏิบัติในการสอนภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานของผู้สอนในศูนย์กวดวิชาภาษาอังกฤษในเมืองเควดตา ประเทศปากีสถาน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในเชิงการวิเคราะห์ธีมหรือหัวข้อ (thematic analysis) ชี้ว่าผู้เข้าร่วมวิจัยเหล่านี้ไม่ได้มีการจัดการเรียนการสอนแบบเดียว แต่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบผสมผสานวิธีการต่างๆ และได้สรุปผลการวิจัยคือ ผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนโดยนำกลวิธีการสอนต่างๆ (integrated teaching approaches) ภาษาอังกฤษมาผสมผสานกันเพื่อจัดการเรียนการสอน โดยผู้สอนได้นำหลักทฤษฎีของแต่ละกลวิธีการสอนมาประยุกต์ใช้เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนั้นบรรลุเป้าประสงค์ เช่น การนำการสอนแบบวิธีการแปลไวยากรณ์ (grammar translation) มาผสมผสานกับกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษที่เน้นการสื่อสาร (communicative language teaching) และผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย (integrated classroom activities) เช่น การฝึกฝนด้วยการเติมคำในช่องว่าง การอ่านจับใจความ กิจกรรมไวยากรณ์ การสร้างประโยค กิจกรรมการเขียน และการพูด การแปลข้อความ การฝึกแก้ไขประโยค การเติมคำในช่องว่าง เช่นกันกับ Abdelaty (2023) เชื่อว่าการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ไม่มีประสิทธิภาพในลิเบียคือการจัดให้มีการผสมผสานกันระหว่างกลวิธีการสอนโดยใช้ภาระงานเป็นฐาน (task based language teaching) ควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนแบบการเน้นการสื่อสาร

นอกจากนี้ Mart (2019) ทำการทดลองเพื่อหาประสิทธิภาพของวิธีการสอนเพื่อการพัฒนาการพูดเพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนในระดับปริญญาตรี โดยทดลองแบ่งนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เรียนในห้องเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสอนไวยากรณ์ กลุ่มที่ 2 เรียนในห้องเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติเพื่อการผลิตคำพูดเพื่อการสื่อสาร และกลุ่มที่ 3 เรียนในห้องเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มีการผสมผสานระหว่างการเน้นไวยากรณ์และการฝึกปฏิบัติเพื่อการผลิตคำพูดเพื่อการสื่อสารไปพร้อมกัน ผลการวิจัยพบว่านักเรียนในกลุ่มที่ 3 มีการพัฒนาทักษะการพูดได้ดีที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่ 2 และผู้เรียนที่พัฒนาการพูดภาษาอังกฤษได้ในระดับน้อยสุดคือกลุ่มที่ 1 โดย Mart (2019) ได้แนะนำผู้สอนการพูดเพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษให้จัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานระหว่างการสอนโดยอิงตำรา การเน้นไวยากรณ์ และการฝึกปฏิบัติเพื่อการผลิตคำพูดเพื่อการสื่อสารไปพร้อมกัน เพื่อการพัฒนาการพูดสื่อสารของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานกลวิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว Khomenko et al. (2023) แนะนำให้ผู้สอนภาษาอังกฤษจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานความร่วมมือระหว่างอาจารย์ชาวต่างชาติและอาจารย์สอนภาษาอังกฤษที่เป็นชาวลินเพื่อให้ผู้เรียนภาษาอังกฤษได้รับประโยชน์สูงสุดในการเรียนภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรม โดย Khomenko et al. (2023) ได้กล่าวว่าทั้งผู้สอนภาษาอังกฤษชาวต่างชาติและผู้สอนภาษาอังกฤษที่เป็นชาวลินต่างให้ประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในแนวทางที่ต่างกัน เช่น ผู้สอนชาวต่างชาตินั้นสามารถทำให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบริบทที่แท้จริงของการสื่อสารภาษาในต่างประเทศและการเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของนักเรียนเมื่อต้องใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารกับชาวต่างชาติ นอกจากนี้ผู้สอนชาวต่างชาติยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนที่อิงกับบริบทการใช้ภาษาอังกฤษจริงในระดับสากล ส่วนผู้สอนที่เป็นชาวลินมีความเข้าใจพื้นหลังและบริบทของนักเรียน รวมถึงเข้าใจปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน ดังนั้นหากเกิดการร่วมมือในการสอนภาษาอังกฤษ ก็จะมีผลประโยชน์แก่นักเรียนในหลายด้านมากกว่า นอกจากนี้ Khomenko et al. (2023) ได้แนะนำให้ผู้สอนภาษาอังกฤษให้จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการเรียนการสอน รวมถึงการผสมผสานกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการเรียนภาษาอังกฤษต่างๆ เช่น การเล่นเกม การสร้างบทบาทสมมุติ การมอบหมายงานที่อิงกับการแก้ปัญหาเป็นภาษาอังกฤษ การมอบหมายงานเป็นกลุ่ม การนำเสนองานเป็นภาษาอังกฤษ การระดมความคิดเป็นภาษาอังกฤษ การให้หัวข้อหรือธีมเพื่อถกหรือปรึกษากันเป็นภาษาอังกฤษ เป็นต้น โดย Khomenko et al. (2023) เชื่อว่าการจัดการเรียนการสอนแบบดังกล่าวจะช่วยพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี การมีปฏิสัมพันธ์ รวมถึงการเรียนรู้วัฒนธรรมการใช้ภาษาที่แตกต่างได้ จากการวิจัยนี้ ผู้สอนได้ให้เหตุผลของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแบบผสมผสานไว้ 3 ข้อ คือ 1) เพราะมีวิธีการที่หลากหลายในการจัดการ

เรียนการสอนภาษาอังกฤษ (diversity in approaches) และการเลือกใช้วิธีการเดียวสม่ำเสมอในการสอนภาษาอังกฤษอาจไม่สามารถตอบโจทย์วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนได้ 2) มีผู้เรียนที่หลากหลายในชั้นเรียน (diversity in learners) และผู้เรียนเหล่านี้มีความแตกต่างกันในการรับรู้ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น ซึ่งคำแนะนำนี้ตรงกับ Bhagat et al. (2015) ที่ได้ให้คำแนะนำว่าผู้เรียนควรได้รับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลาย เนื่องด้วยนักเรียนแต่ละคนมีความชอบในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานจะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกลวิธีที่หลากหลายและยังสามารถทำให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงกลวิธีที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของตน 3) เพราะทักษะภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ต้องผสมผสาน (language skills integration) ถึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสาร เช่น ทักษะการพูดส่วนใหญ่มักต้องใช้ไปพร้อมกับทักษะการฟัง และทักษะการเขียนอาจต้องใช้ร่วมกับทักษะการอ่าน เป็นต้น เช่นเดียวกับ Khan & Soomro (2022) สรุปว่าการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะการทำให้ผู้เรียนเห็นภาพจริงในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และส่งเสริมอารมณ์ร่วมของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอน และยังก่อให้เกิดความสนุกสนานในชั้นเรียนอีกด้วย

นอกจากนี้ Deryabina et al. (2019) ได้ออกแบบการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศผสมผสานกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแนะนำว่าผู้สอนภาษาอังกฤษควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดย Deryabina et al. (2019) ได้กล่าวว่าการสร้างกิจกรรมและบรรยากาศในการเรียนการสอนให้ผสมผสานกับดิจิทัลนอกจากจะพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และเครื่องมือดิจิทัลของผู้เรียนแล้วช่วยส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ และการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อการเรียนรู้ด้วยตัวเองของผู้เรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอีกด้วย

แนวทางการสอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษโดยกลวิธีแบบผสมผสาน

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและยกตัวอย่างกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสารในหัวข้อที่ 2 บทความวิชาการฉบับได้สรุปการผสมผสานกลวิธีและทฤษฎีต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของอย่างเป็นรูปธรรมดังต่อไปนี้

1. การผสมผสานระหว่างกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษในแบบต่างๆ (integrated teaching approaches)

การจัดการเรียนรู้อังกฤษนั้นมีหลากหลาย ทั้งนี้ผู้สอนเองสามารถออกแบบได้ตามความเชื่อ ความถนัดและบริบทของผู้เรียนและผู้สอน สำหรับการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษนั้น บทความวิชาการฉบับนี้ได้แนะนำให้ผู้สอนและผู้ออกแบบหลักสูตรได้มีการผสมผสานระหว่าง กลวิธีการสอนแบบเน้นเนื้อหา (content-based instruction) การสอนแบบเน้นการสื่อสาร (communicative language teaching) กลวิธีการสอนแบบเน้นประเด็นเรื่องหรือธีม (theme based instruction) และกลวิธีการสอนแบบเน้นการใช้ภาระงานเป็นฐาน (task-based instruction) ในแผนการเรียนแต่ละคาบ (lesson plans)

1.1 กลวิธีการสอนแบบเน้นเนื้อหา (content-based teaching approach)

ถึงแม้ว่าการเรียนการสอนภาษาอังกฤษนั้นจะมีปลายคือการสื่อสาร แต่ทั้งนี้ผู้เรียนควรเริ่มต้นหรือมีพื้นฐานในเรื่องของเนื้อหาในการเรียนรู้ก่อนการฝึกปฏิบัติการสื่อสาร โดยกลวิธีการสอนแบบเน้นเนื้อหาจะเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ถ่ายทอดเนื้อหาภาษาอังกฤษ เช่น คำศัพท์ ฟังก์ชันและหน้าที่ของกลุ่มคำหรือประโยค โครงสร้างไวยากรณ์ และทักษะย่อยต่างๆ เป็นต้น ให้กับผู้เรียนให้ตรงกับจุดประสงค์รายวิชา ซึ่งการนำกลวิธีการสอนแบบดังกล่าวมาผสมผสานกับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสารจะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการทางภาษาก่อนจะนำความรู้ไปใช้จริง นอกจากการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางภาษาแล้ว กลวิธีการสอนแบบเน้นเนื้อหายังเน้นให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดวิเคราะห์และจดจำเนื้อหาที่เรียนเพื่อนำเนื้อหาดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ได้

1.2 กลวิธีการสอนแบบเน้นการสื่อสาร (communicative-based teaching)

หลังจากที่ผู้เรียนได้เรียนหลักการทางภาษาโดยใช้กลวิธีการสอนแบบเน้นเนื้อหา ผู้เรียนควรได้รับการฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาด้วยการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการสื่อสาร (Thamarana, 2015) โดยผู้สอนควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับคนภายนอก



เป็นภาษาอังกฤษ เช่น การให้ผู้เรียนได้มีการโต้วาทีหรือเล่นบทบาทสมมติเป็นภาษาอังกฤษ การถามตอบเป็นภาษาอังกฤษ ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน การมอบหมายงานให้ผู้เรียนติดต่อกับบุคคลภายนอกห้องเรียนเพื่อฝึกฝนภาษาอังกฤษ เป็นต้น ทั้งนี้ การฝึกปฏิบัติโดยเน้นการสื่อสารนี้จะส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้จากการใช้ภาษาจริงหรือเสมือนจริง ผู้เรียนได้ฝึกฟัง ภาษาอังกฤษจากคู่สนทนา หัดจับใจความและคำศัพท์รวมถึงความหมายของคำพูดของคู่สนทนา ได้ฝึกปฏิบัติการตอบโต้คู่ สนทนาอย่างเหมาะสม ฝึกการเลือกคำศัพท์และการผลิตคำพูดเพื่อการสื่อสาร โดยการสื่อสารจริงนี้จะช่วยให้ผู้เรียนคุ้นเคยกับ สถานการณ์การสื่อสารและเพิ่มความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษได้เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่เรียนจากเนื้อหาตำราเพียง อย่างเดียวโดยไม่เน้นฝึกปฏิบัติการสื่อสาร นอกจากนี้กลวิธีการสอนดังกล่าวยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับปัญหาจริงในการ สื่อสารซึ่งนำไปสู่ทักษะการพัฒนาแก้ไขต่อไป

1.3 กลวิธีการสอนแบบเน้นประเด็นเรื่อง (theme-based teaching)

กลวิธีการสอนแบบเน้นประเด็นเรื่องคือการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นเรื่องราวหรือประเด็นหลักใน เนื้อหาวิชา ผู้สอนจะต้องออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยเลือกสรรประเด็นเรื่องหรือธีม (theme) ให้กับผู้เรียนได้เรียน ตามจุดประสงค์เฉพาะของรายวิชา โดยจะเน้นทักษะและสมรรถนะมากกว่าความจำ เช่น ผู้เรียนที่เรียนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารในโรงแรม หากผู้สอนจะเลือกการใช้กลวิธีการสอนแบบเน้นประเด็นเรื่อง ผู้สอนจะต้องสร้างสรรค์ประเด็นและ สถานการณ์ให้กับผู้เรียน เช่น การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนให้เสมือนกับการสื่อสารในโรงแรมจริงในชั้นเรียน ไม่ว่าจะเป็น การนำเอาเครื่องมือการเรียนรู้เสมือนหรือมาจากโรงแรมจริงๆ หรือ ภาษาอังกฤษเชิงโรงแรมที่ปรากฏบนเว็บไซต์ ใบ ประกาศแผ่นพับหรือป้ายสัญลักษณ์ของโรงแรมต่างๆ (ชนิดของห้องพัก โปรโมชัน การบรรยายถึงคุณสมบัติและเอกลักษณ์ ของโรงแรม) การให้ผู้เรียนได้เห็นบรรยากาศและลักษณะการสื่อสารในโรงแรมจริงผ่านวิดีโอหรือสารคดีต่างๆ การสร้าง บทบาทสมมติและสถานการณ์ให้เหมือนกับผู้เรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษในโรงแรมจริงในตำแหน่งต่างๆ เช่น พนักงานรับจอง โรงแรม พนักงานต้อนรับ พนักงานร้านอาหารหรือบริการอื่นๆ ในโรงแรม เป็นต้น ทั้งนี้เนื้อหาและการฝึกทั้งหมดจะเกี่ยวข้อง กับการใช้ภาษาอังกฤษในบริบทโรงแรมทั้งหมด ดังนั้นการสอนแบบเน้นประเด็นเรื่องนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเห็นถึงบริบท และธรรมชาติของการสื่อสารในประเด็นเรื่องนั้นๆ ซึ่งหากผู้สอนมีความคิดสร้างสรรค์และรังสรรค์จัดการเรียนรู้แบบประเด็น เรื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อความสนใจ อารมณ์ร่วมและการพัฒนาศักยภาพทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อ จุดประสงค์เฉพาะได้เป็นอย่างดี

1.4 กลวิธีการสอนแบบเน้นการใช้ภาระงานเป็นฐาน (task-based language teaching)

กลวิธีการสอนแบบเน้นการใช้ภาระงานเป็นฐานเป็นการเน้นการรังสรรค์ผลงานของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับ จุดประสงค์รายวิชา โดยผู้สอนจะเป็นคนมอบหมายงานให้กับผู้เรียนเพื่อฝึกทักษะและพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารภาษาอังกฤษ เช่นการ มอบหมายงานให้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลและนำมารายงานหน้าชั้นเรียนเป็นภาษาอังกฤษ การมอบหมายให้มีการเล่นบทบาท สมมติเป็นภาษาอังกฤษแล้วอัดวิดีโอ หรือการมอบหมายให้สร้างเกมส์และกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เป็นต้น โดยการจัดการเรียนการสอนแบบดังกล่าวจะเน้นความสำเร็จของภาระงานแทนการจำเนื้อหา ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และ ฝึกฝนการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารจริงผ่านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้การผสมผสานกลวิธีการสอนในข้อ 3.1.1 ถึง 3.1.4 โดยไม่ยึดหรือเน้นกลวิธีแบบใดแบบหนึ่งเป็นหลัก สามารถ ทำให้ผู้สอนปรับใช้กับผู้เรียนที่หลากหลายระดับ รวมถึงผู้สอนสามารถประเมินความสามารถของผู้เรียนในระหว่างการสอน และหลังการสอนในแต่ละคาบ เพื่อปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษแบบผสมผสานได้ตามพัฒนาการและ ความสนใจของผู้เรียนในแต่ละคาบ

2. การผสมผสานระหว่างทักษะการพูดและการฟังภาษาอังกฤษ (integrated speaking and listening skills)

การสอนภาษาอังกฤษไม่ควรสอนทักษะใดทักษะหนึ่งเพียงทักษะเดียว ควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียน การฟัง การพูด การ อ่าน และการเขียนไปพร้อมๆ กัน (Alaye & Tegegne, 2021) การพูดสื่อสารภาษาอังกฤษให้ได้ประสิทธิผลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ทักษะการพูดเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ทักษะการฟังก็มีความสำคัญไม่แพ้กันและต้องใช้ควบคู่ไปด้วยกัน การจัดการเรียนการ สอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษที่เน้นทักษะการพูดเพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการในการสนทนาใน สถานการณ์จริง (Khomenko et al., 2023) ดังนั้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษแบบผสมผสาน ผู้สอนควรสอนทักษะการฟังควบคู่ไปกับการพูด เช่น การออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันและสื่อสารกันเป็น

ภาษาอังกฤษ การออกแบบให้มีการสนทนาเป็นภาษาอังกฤษระหว่างนักเรียน การทำงานเป็นกลุ่ม หรือการถกและแสดงความคิดเห็นเป็นภาษาอังกฤษ เป็นต้น ทั้งนี้ทั้งสองทักษะสามารถฝึกแยกกันได้ในช่วงแรกของการเรียนรู้ เช่น การให้ผู้เรียนได้ฝึกฟังบทสนทนาภาษาอังกฤษเพื่อจับใจความสำคัญและสร้างความคุ้นเคยกับการฟังสำเนียงภาษาอังกฤษที่หลากหลาย หรือฝึกให้ผู้เรียนผลิตคำพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยยังไม่ต้องมีคู่สนทนาเพื่อฝึกการเลือกคำ การเรียบเรียงประโยค และความมั่นใจในการพูดภาษาอังกฤษ แต่ทั้งนี้ ทั้งสองทักษะนี้ควรได้รับการฝึกแบบผสมผสานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการฟังและพูดควบคู่กันในสถานการณ์และบริบทที่เสมือนจริงมากขึ้น

นอกจากการฝึกทักษะผสมผสานภายในชั้นเรียนแล้ว ผู้สอนสามารถมอบหมายให้ผู้เรียนมีการฝึกทักษะการฟังและการพูดแบบผสมผสานภายนอกห้องเรียน เช่น การมอบหมายให้ติดต่อสนทนากับเพื่อนชาวต่างชาติ เป็นต้น โดยการมอบหมายนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการฟังพูดภาษาอังกฤษในชีวิตจริงและในแบบผสมผสานจริงๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงระดับที่ตนเองต้องพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะการพูดสื่อสารให้ได้ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจะช่วยให้ผู้เรียนได้เผชิญกับปัญหาในการพูดสื่อสารจริงๆ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะเพื่อรับมือกับปัญหาในการสื่อสารต่อไป

3. การผสมผสานการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและและกิจกรรมที่หลากหลาย (integrated classroom activities)

บทความวิชาการฉบับนี้แนะนำให้จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่หลากหลาย (Khan & Soomro, 2022) เนื่องจากสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้มากกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว เช่น ควรจัดให้รายวิชามีทั้งการเรียนรู้ผ่านสื่อจริง การดูวิดีโอ การเล่นเกมออนไลน์และออฟไลน์ การสร้างงานกลุ่ม งานคู่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นภาษาอังกฤษ การเรียนภาษาอังกฤษผ่านวิดีโอหรือบทเพลง เป็นต้น ซึ่งผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมเหล่านี้สลับและผสมผสานกับการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การผสมผสานกิจกรรมการเรียนการสอนเหล่านี้ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนานและมีอารมณ์ร่วมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยให้การเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนเกิดการพัฒนา

นอกจากการส่งเสริมความสนุกสนานและอารมณ์ร่วมในการจัดการเรียนการสอนแล้ว การจัดกิจกรรมที่หลากหลายในชั้นเรียนภาษาอังกฤษยังช่วยตอบสนองความหลากหลายของเรียน ผู้เรียนแต่ละคนมีความชอบและกระบวนการในการเรียนรู้ที่ต่างกัน การได้เข้าร่วมหลากหลายกิจกรรมที่ผู้สอนจัดขึ้นเพื่อผสมผสานกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษส่งผลให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงประสิทธิภาพการเรียนรู้ของตนเองผ่านกิจกรรมต่างๆ และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในระยะยาว เช่น ผู้เรียนสามารถตระหนักได้ว่าตนสามารถเรียนรู้การใช้ภาษาได้ดีผ่านกิจกรรมบันเทิง ทั้งนี้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามความชอบของตนเองต่อไป เป็นต้น

4. การผสมผสานการจัดการเรียนการสอนการพูดภาษาอังกฤษกับเทคโนโลยี (integrated technologies in English classes)

การผสมผสานการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในปัจจุบัน (Deryabina et al., 2019) โดยปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้เรียนในยุคปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลได้เป็นอย่างดี การผนวกเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษก็ถือเป็นกลวิธีที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้สอนสามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอน เช่น การให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้บทสนทนา บทความ ความหมายของคำศัพท์ ไวยากรณ์ การออกเสียง และอื่นๆ ผ่านช่องทางเว็บไซต์และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งนอกจากจะเป็นการตอบสนองความสามารถของการใช้เทคโนโลยีของผู้เรียน การสร้างแรงจูงใจในการเรียน ผู้เรียนยังจะได้รับข้อมูลที่เร็ว ทันสมัย และง่ายต่อการค้นหาให้ตรงกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ การใช้กลวิธีการสอนแบบอิงตำราเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ภาษาได้อย่างหลากหลายและรวดเร็วเท่ากับการผสมผสานเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

บทความวิชาการนี้เห็นว่าการผสมผสานกลวิธีการสอนทั้งสลับแบบกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นวิธีที่ผู้สอนปฏิบัติจริงได้และอาจส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในเชิงบวก การที่ผู้เรียนได้สอนเนื้อหาวิชาเรียนไปพร้อมกับการฝึกปฏิบัติการสื่อสาร การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและการจัดบรรยากาศและประเด็นการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์จะช่วยพัฒนาผู้เรียนได้ในเรื่องของความสามารถ บุคลิกภาพ การเรียนรู้ รวมถึงการเพิ่มประสบการณ์และความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

รูปแบบการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบกลวิธีการสอนแบบผสมผสาน

อ้างอิงตามแนวทางในการสอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษโดยกลวิธีการสอนแบบผสมผสานในหัวข้อที่ 3 ข้างต้นและการประยุกต์จากวรรณกรรมที่อ้างอิงข้างต้นในหัวข้อที่ 2 บทความวิจัยนี้นำเสนอโมเดลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสารแบบผสมผสานดังแผนภาพที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การนำเข้าบทเรียน

การนำเข้าบทเรียนจะเป็นการผสมผสานการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษกับกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะอยู่ในช่วงต้นของการจัดการเรียนการสอนก่อนการเข้าเนื้อหาจริง เพื่อสร้างความสนใจและเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนให้มาอยู่กับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยการนำเข้าบทเรียนนั้นจะต้องเป็นการเชื่อมโยงความรู้จากความรู้พื้นฐานของผู้เรียนกับเนื้อหาใหม่ที่กำลังจะทำการเรียนการสอน ดังนั้นแล้วครูผู้สอนจะต้องทราบถึงความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนและคำนึงบริบทและปัจจัยต่างๆ ก่อนจะเลือกวิธีการในการนำเข้าบทเรียนเพื่อทำการการปรับสภาพอารมณ์ร่วมให้แก่ผู้เรียนก่อนการเข้าสู่บทเรียน รวมถึงกระตุ้นความคิดของผู้เรียนต่อเนื้อหาและประเด็นที่ผู้สอนจะนำเสนอ

อาจกล่าวได้ว่าการนำเข้าบทเรียนที่ดีจะเป็นก้าวแรกในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์ที่ดีในการเรียน โดยนอกจากการนำเข้าบทเรียนจะต้องมีความเชื่อมโยงกับเนื้อหาแล้ว การนำเข้าบทเรียนนั้นควรสร้างความสนใจของผู้เรียนได้ เช่น การเล่นเกมส์ การดูสื่อมัลติมีเดีย การตั้งคำถามเพื่อหาหรือ การเล่าเรื่อง เป็นต้น โดยบทความวิชาการนี้เสนอว่าการนำเข้าบทเรียนควรอยู่ในกระบวนการที่เข้าใจได้และไม่ยากจนเกินไปจนสร้างความอึดอัดให้กับผู้เรียน ควรเป็นไปอย่างผ่อนคลายและไม่ควรสร้างความกดดันให้กับผู้เรียน และควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการนำเข้าบทเรียน เช่น การแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด การเล่าประสบการณ์ และการบอกถึงความต้องการ โดยผู้สอนจะไม่มีการตัดสินถูกผิดและวิจารณ์ความเห็นของผู้เรียนในขั้นตอนนี้ เป็นต้น

2. การสอนเนื้อหา

กระบวนการสอนเนื้อหาวิชาถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการปลูกฝังเนื้อหาความรู้ให้กับผู้เรียนก่อนการนำเนื้อหาดังกล่าวไปปฏิบัติจริง โดยบทความวิชาการนี้แนะนำการจัดการเรียนการสอนแบบใช้กลวิธีการสอนแบบผสมผสานที่ได้สรุปไว้ในหัวข้อ 3.1 แต่ทั้งนี้การออกแบบการจัดการเรียนการสอนอาจขึ้นอยู่กับบริบท ประสิทธิภาพ ความถนัดของผู้สอน ธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและบริบทของผู้เรียน ดังนั้นการผสมผสานกลวิธีการสอนจึงสามารถยืดหยุ่นและขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้สอนสามารถออกแบบการผสมผสานได้จากกลวิธีสอนแบบอื่นที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อ 3.1 เช่น การผสมผสานระหว่างการสอนแบบเนื้อหาโดยตรง (explicit Instruction) และการสอนโดยแบบทางอ้อม (implicit Instruction) (Dörnyei, 2009) ซึ่งการสอนเนื้อหาโดยตรงจะเน้นการอธิบายจากผู้สอนและเน้นให้ผู้เรียนได้คิด จำ และเรียนรู้ในสิ่งที่ถูกสอน ส่วนการสอนโดยทางอ้อมจะเป็นการสอนผ่านสถานการณ์ ตัวอย่าง หรือกิจกรรมต่างๆ โดยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ เข้าใจและคุ้นเคยกับภาษาผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนเหล่านั้น โดยมีกรอบเนื้อหาจากผู้สอนในระดับน้อย โดยการสอนแบบทางอ้อมนั้นจะเน้นให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจความคุ้นเคยและเรียนรู้ภาษาให้เหมือนกับตอนที่ผู้เรียนเรียนรู้ภาษาแม่ในวัยเด็กผ่านการสื่อสาร แทนการอธิบายกฎและความหมายของภาษา กล่าวคือเป็นการให้ผู้เรียนนำพาตนเองเข้าไปสัมผัสประสบการณ์ต่อสถานการณ์นั้นๆ โดยตรง และการรับรู้ภาษาของผู้เรียนในกระบวนการนี้จะเกิดจากการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงด้วยตนเองมากกว่าการสอนแบบเนื้อหาโดยตรงเพียงอย่างเดียว

3. การฝึกปฏิบัติ

การฝึกปฏิบัติถือเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มความสามารถของผู้เรียนในด้านการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยการฝึกปฏิบัตินี้ ผู้สอนควรจะทำหลังจากการเรียนการสอนเนื้อหาของรายวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้นำเนื้อหามาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์การสื่อสาร โดยบทความวิชาการนี้แนะนำการผสมผสานระหว่างการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเข้าด้วยกันกับกลวิธีการสอนแบบเน้นการสื่อสาร แบบเน้นประเด็นเรื่อง แบบเน้นการใช้ภาระงานเป็นฐาน การผสมผสานระหว่างทักษะการพูดและการฟังภาษาอังกฤษ การผสมผสานการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษกับกิจกรรมที่หลากหลาย และการผสมผสานการจัดการเรียนการสอนการพูดภาษาอังกฤษกับเทคโนโลยี ดังที่ได้กล่าวรายละเอียดไปแล้วในข้อ 3.1 ถึง 3.4 ซึ่งแผนภาพด้านล่างนี้เป็นตัวอย่างของการสร้างกิจกรรมเพื่อการฝึกการปฏิบัติแบบผสมผสานในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสื่อสารการพูดภาษาอังกฤษ

ภาพ 1

โมเดลเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสารแบบผสมผสานที่นำเสนอโดยบทความวิชาการนี้



ตาราง 1

กิจกรรมการฝึกปฏิบัติการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษที่แนะนำโดยบทความวิชาการฉบับนี้

รายการ	กิจกรรม	คำบรรยาย
1	บทบาทสมมติ (Role Plays)	การให้ผู้เรียนแสดงบทบาทสมมติเพื่อใช้ภาษาอังกฤษตามเนื้อหาที่เรียน โดยจะเป็นการสมมติเพื่อให้เกิดการพูดสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนหรือระหว่างนักเรียนกับนักเรียนก็ได้
2	สถานการณ์สมมติ (Simulations)	การให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มเพื่อทำตามสถานการณ์สมมติตามเนื้อหาที่เรียนโดยใช้ภาษาอังกฤษ เช่น การให้ผู้เรียนหยิบฉลากกลุ่มหัวข้อ (clue cards)
3	โต้วาที (Debates)	การจัดผู้เรียน 2 กลุ่ม ให้ได้แสดงความคิดเห็นผ่านการโต้วาทีเป็นภาษาอังกฤษ
4	คำถามสัมภาษณ์แบบฉับพลัน (Impromptu Interviews)	การให้ผู้เรียนตอบคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียนโดยเป็นคำถามแบบฉับพลันและผู้เรียนไม่มีเวลาเตรียมตัวเพื่อตอบคำถามเหล่านั้นเป็นภาษาอังกฤษ
5	การระดมความคิด (Brainstorms)	การจัดให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มและให้เกิดการระดมความคิดโดยใช้ภาษาอังกฤษ
6	การพาผู้เรียนไปพูดคุยกับชาวต่างชาติในสภาพแวดล้อมจริง (first-hand experience in real situations)	การจัดกิจกรรมโดยนำผู้เรียนไปสู่สถานการณ์จริงนอกห้องเรียน เช่น สถานที่ท่องเที่ยว ร้านอาหารหรือเครื่องดื่ม ที่มีชาวต่างชาติมาเยี่ยมชมและพบปะสังสรรค์กัน เป็นต้น



โดยการเพิ่มประสบการณ์การสื่อสารในชั้นเรียนหรือนอกห้องเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนฝึกประยุกต์ใช้ภาษาอังกฤษให้เข้ากับการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ ฝึกการผลิตคำพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ฝึกฟังภาษาอังกฤษจากคู่สนทนา ฝึกกลยุทธเพื่อแก้ปัญหาในการสื่อสารรวมถึงเสริมสร้างความมั่นใจและความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ทั้งนี้ผู้สอนควรลดกิจกรรมการสอนที่อิงตามหนังสือหรือในบทเรียน ที่ไม่ได้ส่งเสริมผู้เรียนในการฝึกฝนการสื่อสารภาษาอังกฤษจริง ทั้งนี้การทำกิจกรรมหรือแบบฝึกผ่านเอกสารหรือตำราเรียนโดยผ่านหนังสือโดยเฉพาะการฝึกฝนที่เน้นไปในเรื่องกฎหรือไวยากรณ์ของภาษา อาจลดโอกาสของผู้เรียนในการฝึกการฟังพูดหรือสนทนาภาษาอังกฤษจริง (Wilaiporn Kongkerd, 2013) ซึ่งอาจทำให้การพัฒนาของผู้เรียนเป็นไปได้อย่างจำกัดเนื่องจากพลาดโอกาสในการฝึกฝนและตระหนักถึงการสนทนาภาษาอังกฤษในชีวิตจริง การฝึกผลิตคำพูดภาษาอังกฤษ ทักษะในการฟังคู่สนทนา การใช้กลยุทธ์เพื่อการสื่อสารภาษาอังกฤษ ความมั่นใจและทัศนคติที่ดีในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสาร

4. การให้ข้อเสนอแนะ

การให้ข้อเสนอแนะ (giving feedback) เป็นการผสมผสานระหว่างการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษกับกิจกรรมที่หลากหลาย ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่จะปรับปรุงและพัฒนาการใช้ภาษาของผู้เรียน (Akhter, 2007) และยังเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งการให้ข้อเสนอแนะกับผู้เรียนที่เรียนรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสารควรจะเป็นไปในเชิงการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความหมายของข้อความภาษาอังกฤษและการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแทนการเน้นย้ำเกี่ยวกับเรื่องของการถูกต้องของกฎไวยากรณ์เพียงอย่างเดียว การให้ข้อเสนอแนะต่อผู้เรียนนี้ควรจะถูกแยกออกมาจากการวัดผลประเมินผล เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับศักยภาพและการใช้ภาษาของผู้เรียน ไม่ใช่การวัดประเมินความสามารถโดยอิงคะแนน โดยบทความวิชาการฉบับนี้จะแบ่งการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เรียนรายวิชาการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไว้ 3 ประเภท ได้แก่

4.1 การให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก

การให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกแก่ผู้เรียนคือการให้ข้อคิดเห็นในส่วนที่ผู้เรียนทำได้ในระดับดีในการฝึกปฏิบัติ เช่น การที่ผู้เรียนสามารถพูดภาษาอังกฤษได้อย่างลื่นไหล เลือกคำศัพท์ที่ใช้ในบทสนทนาได้ดี มีสำเนียงภาษาอังกฤษที่ดีที่คู่สนทนาสามารถเข้าใจได้ หรือนักเรียนสามารถผลิตภาษาเพื่อการสื่อสารได้อย่างคล่องแคล่วและเข้าใจได้ หรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับเกณฑ์ที่ผู้เรียนควรต้องมีการเรียนการพูดเพื่อการสื่อสาร ซึ่งส่วนใหญ่ครูผู้สอนจะให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกผ่านการชมเชย ซึ่งผู้สอนหลายคนมองข้ามความสำคัญในการให้คำชมเชยแก่ผู้เรียนเพราะคิดว่าไม่สำคัญเท่ากับการให้ข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้ การให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวกนี้จะเป็นประโยชน์คือ สามารถสร้างความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการพูดสื่อสารในด้านที่ผู้เรียนได้รับคำชมและทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนหรือการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่พื้นฐานที่ผู้เรียนสมควรจะได้รับเพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพทางด้านความสามารถในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษต่อไป นอกจากนี้การกล่าวคำชมเชยจากครูยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้อีกด้วย

4.2 การให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่ต้องพัฒนา

การการให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่ผู้เรียนต้องปรับปรุงแก้ไขหรือต้องพัฒนาต่อไปมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ทั้งนี้ครูผู้สอนสามารถให้ข้อเสนอแนะไปตามผลการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เรียน เช่น ผู้เรียนขาดความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทำให้ผลการฝึกปฏิบัติไม่ดีเท่าที่ควร ผู้เรียนไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อผลิตคำพูดสื่อสารได้ และควรต้องปรับปรุงในด้านภาษาอังกฤษพื้นฐาน เช่น คำศัพท์หรือโครงสร้างประโยค หรือผู้เรียนมีความสามารถในการฟังและการจับประเด็นของคู่สนทนาที่ต่ำ ซึ่งทำให้การสนทนาภาษาอังกฤษล้มเหลวโดยที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร (Faerch & Kasper, 1983) ซึ่งการให้ข้อคิดเห็นเหล่านี้ควรจะเป็นไปในรูปแบบการสนับสนุน (constructive comments) เพื่อการปรับปรุงพัฒนาแทนที่การแสดงความคิดเห็นหรือตำหนิ ซึ่งอาจสร้างความประหม่า ความกลัวและความกังวลในการจัดการเรียนการสอน ที่อาจนำไปสู่ทัศนคติที่ไม่ดีต่อรายวิชา ครูผู้สอน และความล้มเหลวในการพัฒนาความสามารถทางด้านการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในที่สุด การให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

4.3 การให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของตนเองในมุมสะท้อนกลับ

การมอบหมายให้ผู้เรียนสังเกตผลการปฏิบัติการใช้สื่อสารภาษาอังกฤษของตนเองในมุมสะท้อนกลับ (self-reflection) คือการให้ผู้เรียนเองได้ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนในขณะที่พูดสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยผู้สอนสามารถมอบหมายให้ผู้เรียนแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของตนเองในมุมสะท้อนกลับผ่านการถ่ายวิดีโอตนเองในขณะฝึกสนทนาภาษาอังกฤษ (Gün, 2011) หรือผ่านแบบฟอร์มที่ออกแบบเฉพาะเพื่อให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของตนเอง โดย Semradova & Hubackova (2015) ได้กล่าวไว้ว่าการให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเองสำหรับผู้ที่ยังเรียนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษควรผ่านการตั้งคำถามที่ให้ผู้เรียนถามตนเอง เช่น ฉันสื่อสารภาษาอังกฤษเป็นอย่างไร ฉันฟังเข้าใจมากแค่ไหน ฉันมีวิธีการในการควบคุมการสื่อสารอย่างไร ฉันชอบสื่อสารภาษาอังกฤษเกี่ยวกับเรื่องไหนและทำไมจึงเป็นแบบนั้น การสื่อสารภาษาอังกฤษนั้นเป็นความต้องการของฉันจริงๆ หรือเป็นเพียงแค่สิ่งที่ฉันต้องทำ อะไรที่ทำให้เกิดการยอมรับ ความเคารพ และการอดทนในระหว่างการสื่อสารภาษาอังกฤษ และฉันสามารถยอมรับ เคารพ และอดทนต่อการสื่อสารภาษาอังกฤษกับผู้อื่นได้มากแค่ไหน เป็นต้น โดยในขั้นตอนนี้ผู้เรียนสามารถเขียนและบอกเล่ามุมมองสะท้อนกลับแก่ผู้สอนได้ ซึ่งการมองเห็นจุดอ่อนของตนเองจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมในการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ตนควรต้องพัฒนา ส่วนการมองเห็นจุดแข็งของตนเองนั้นจะช่วยสร้างความมั่นใจในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียนได้ ทั้งนี้กระบวนการนี้ยังสามารถพัฒนาอภิปัญญา (metacognition) หรือการรับรู้ตนของผู้เรียนได้ (Nakatani, 2005) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว

5. การมอบหมายงาน

การมอบหมายงานเป็นการผสมผสานระหว่างการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารกับการเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการใช้ภาระงานเป็นฐานและเน้นการผสมผสานการจัดการเรียนการสอนการพูดภาษาอังกฤษเข้ากับเทคโนโลยี เนื่องด้วยวัตถุประสงค์หลักในการเรียนการสอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษคือการเพิ่มประสิทธิภาพของผู้เรียนในด้านการสื่อสาร บทความวิชาการฉบับนี้จึงเสนอแนะว่าการมอบหมายงานของผู้เรียนนั้น สมควรเป็นลักษณะงานที่ฝึกให้ผู้เรียนได้สื่อสารภาษาอังกฤษจริง (Chhabra, 2012; Mohamed et al., 2021) โดยเฉพาะการสื่อสารภาษาอังกฤษจากภายนอกห้องเรียน ผู้สอนสามารถมอบหมายงานให้ผู้เรียนปฏิบัติการใช้สื่อสารโดยใช้สื่อหลากหลาย เช่น การมอบหมายให้สื่อสารกับเพื่อนชาวต่างชาติผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ หรือการศึกษารายการที่ใช้ในการสื่อสารที่ใช้ในชีวิตจริงรอบตัวหรือในชีวิตประจำวัน ซึ่งการสร้างประสบการณ์ในการใช้ภาษาดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ที่ใช้จริงจากภายนอกห้องเรียน ทั้งในด้านภาษา ความมั่นใจ ความเข้าใจในบริบท ความเข้าใจในปัญหาที่ใช้ในการสื่อสารจริง กลยุทธ์ในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหาการสื่อสาร รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ของผู้เรียน ซึ่งสามารถเป็นองค์ความรู้ที่ยั่งยืนที่จะติดตัวผู้เรียนไปในระยะยาว การเรียนรู้จากการมอบหมายงานในลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ทางการสื่อสารมากกว่าการมอบหมายงานที่มุ่งเน้นการแก้โจทย์ปัญหาและไวยากรณ์ของภาษาผ่านหนังสือ ตำรา หรือเอกสารภาษาต่างๆ

ทั้งนี้การมอบหมายงานผ่านเอกสารหรือตำรานั้นสามารถดำเนินการได้ โดยควรจะเป็นไปในเชิงของการฝึกฝนความสามารถทางด้านคำศัพท์และฟังก์ชันของภาษาให้เป็นไปตามเนื้อหาที่เรียน เช่น การเรียนการสอนการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสั่งและรับเมนูอาหาร ผู้สอนสามารถมอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ของอาหารและรสชาติ รวมถึงฟังก์ชันของภาษาที่ใช้ในการสั่งอาหาร การสนทนาทางโทรศัพท์เพื่อจองโต๊ะอาหาร การต้อนรับในร้านอาหาร รับผิดชอบต่ออาหาร การบรรยายและแนะนำอาหาร การบอกถึงข้อจำกัดในการรับประทานอาหาร เช่น การแพ้อาหาร การเป็นมังสวิรัติ การทานเฉพาะอาหารฮาลาล หรือการบอกเพื่อหลีกเลี่ยงรสชาติบางประเภท เป็นต้น การคิดเงิน และการกล่าวลาในร้านอาหาร เป็นต้น โดยการมอบหมายงานที่เกี่ยวกับคำศัพท์และภาษาเหล่านี้สามารถทำได้ เช่น การมอบหมายให้ผู้เรียนจัดประเภทของฟังก์ชันในประโยคภาษาอังกฤษ การมอบหมายให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ถึงสถานการณ์และภาษาที่ใช้ การแต่งบทสนทนาให้เป็นไปตามเนื้อหาที่เรียน หรือการทำแบบฝึกหัดที่เกี่ยวข้องกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษ โดยการมอบหมายงานเหล่านี้สมควรเป็นการมอบหมายก่อนการเข้าเนื้อหาที่เรียนหรือเป็นการมอบหมายพิเศษเฉพาะผู้เรียนที่รู้คำศัพท์น้อยหรือเรียนรู้ได้อยู่ในขั้นต้องปรับปรุง



6. การวัดผลประเมินผล

ผู้สอนสามารถวัดระดับความสามารถของผู้เรียนตามเกณฑ์โดยอ้างอิงกับจุดประสงค์ของรายวิชา ทั้งนี้ผู้สอนสามารถออกแบบเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลได้หลากหลายตามจุดประสงค์ของการประเมิน ตารางด้านล่างเป็นตัวอย่างของเกณฑ์การวัดผลประเมินผลการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษจากบทความวิชาการฉบับนี้โดยแบ่งเป็นการวัดผลประเมินผลระหว่างเรียน (formative assessment) และการวัดผลประเมินผลปลายทาง (summative assessment) ดังต่อไปนี้

ตาราง 2

ตัวอย่างเกณฑ์การวัดผลประเมินผลความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารที่เสนอแนะโดยบทวิจัยนี้

รายการ	เกณฑ์การวัดผล	คำบรรยาย
การวัดผลประเมินผลระหว่างเรียน		
1	การใช้คำศัพท์	- ผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงคลังคำศัพท์ที่เพียงพอในการพูดสื่อสาร - ผู้เรียนสามารถเลือกใช้คำศัพท์เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - ผู้เรียนสามารถใช้กลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหาที่มีเกี่ยวกับเรื่องของคำศัพท์ทั้งของตนเองและเพื่อช่วยคู่สนทนาได้
2	การสร้างประโยคหรือกลุ่มคำเพื่อพูดสื่อความหมาย	- ผู้เรียนสามารถผลิตคำ กลุ่มคำ ส่วนวน และประโยคเพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - ผู้เรียนสามารถใช้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับความยากในการผลิตคำพูดเพื่อสื่อสาร
3	ความเข้าใจคู่สนทนา	- ผู้เรียนสามารถเข้าใจความหมายที่คู่สนทนาพูดออกมาเพื่อสื่อสารได้ - ผู้เรียนสามารถใช้กลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับความยากในการฟังคู่สนทนาของตน
การวัดผลประเมินผลปลายทาง		
4	การตอบโต้คู่สนทนาได้อย่างเหมาะสม ตรงประเด็น	- ผู้เรียนสามารถตอบโต้คู่สนทนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม - ผู้เรียนสามารถใช้กลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อตอบโต้คู่สนทนา
5	ความสั่นไหวของการพูดสื่อสาร	ผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงความสั่นไหวในการสนทนาภาษาอังกฤษ
6	พฤติกรรมและความมั่นใจในขณะพูดสื่อสาร	ผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงความมั่นใจในการสนทนาภาษาอังกฤษ
7	พฤติกรรมและผลโดยรวมในการพูดสื่อสาร	พฤติกรรมโดยรวมในการสื่อสารของผู้เรียน เช่น สีหน้า การสบตาคู่สนทนา เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้สอนสามารถวัดระดับความสามารถของผู้เรียนตามเกณฑ์ข้างต้นผ่านกิจกรรมทดสอบตามตารางที่ 1 ได้ เนื่องจากการใช้แบบทดสอบผ่านกิจกรรมดังกล่าวทำให้ผู้สอนเห็นถึงความสามารถในการสื่อสารที่แท้จริงตามเกณฑ์ ในทางตรงกันข้าม การทดสอบความสามารถในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษนั้นไม่สามารถวัดได้อย่างแท้จริงผ่านการทดสอบในเอกสาร เช่น การจับคู่ การสร้างตัวเลือกให้ตอบหรือการให้เติมคำในช่องว่าง ทั้งนี้การใช้แบบทดสอบผ่านเอกสารดังกล่าวอาจวัดความสามารถทางด้านคำศัพท์ โครงสร้างไวยากรณ์ ฟังก์ชันของภาษา แต่หากต้องการวัดความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การจัดแบบทดสอบที่ผู้เรียนนั้นได้พูดสื่อสารภาษาอังกฤษจริงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนควรคำนึง นอกจากนี้ผู้สอนสามารถนำเกณฑ์การวัดประเมินผลตามตารางที่ 2 มาปรับให้เป็นเกณฑ์การให้คะแนนแบบ scoring rubrics ได้

สรุป

การจัดการเรียนการสอนการพูดการสื่อสารภาษาอังกฤษอาจต้องใช้กลวิธีที่แตกต่างจากการเรียนภาษาอังกฤษในรายวิชาอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์คือการเพิ่มความสามารถในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียน เนื่องจากบริบทของไทยไม่สามารถเอื้อให้ผู้เรียนพบปะสนทนากับเจ้าของภาษาได้บ่อยครั้ง โดยเฉพาะในหลายๆ พื้นที่ของประเทศ และการจัดการเรียนการสอนแบบอิงเอกสารและตำราเพียงอย่างเดียวนั้นอาจทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชาได้ อีกทั้งการวัดผลประเมินผลแบบอิงเอกสารเพียงอย่างเดียวก็ไม่สามารถวัดความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษจริงของผู้เรียนได้เช่นกัน ดังนั้นการใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยการคำนึงถึงธรรมชาติของการสื่อสารภาษาอังกฤษจริง การนำเข้าสู่บทเรียนอย่างเหมาะสม การสอนเนื้อหาที่คำนึงถึงการรับรู้ของผู้เรียน การฝึกปฏิบัติที่ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงในการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ การให้ข้อเสนอแนะทั้งในทางบวกและในทางที่ต้องปรับปรุงและการให้ผู้เรียนประเมินตนเองในมุมสะท้อนกลับ การมอบหมายงานที่ทำให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับการพูดสื่อสารจริงนอกห้องเรียน และการวัดผลประเมินผลโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมจริงๆ ที่สามารถวัดความสามารถทางด้านการพูดสื่อสารของผู้เรียน นอกจากจะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถทางด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนได้จริง ยังจะช่วยให้เกิดความสนใจของผู้เรียน สร้างอารมณ์ร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน ความมั่นใจ ความกระตือรือร้นและทัศนคติที่ดีของผู้เรียนที่มีต่อรายวิชา

ข้อเสนอแนะวิจัยในอนาคต

แนวทางและโมเดลที่ได้นำเสนอโดยบทความฉบับนี้เหมาะแก่การนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยเกี่ยวกับการสื่อสารภาษาอังกฤษ เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ในแง่ของประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถทางด้านการพูดสื่อสารของผู้เรียน

ข้อจำกัดในการนำเสนอ

แนวทางการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบผสมผสานที่บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอไว้ อาจมีข้อจำกัดเมื่อนำไปใช้กับบริบทที่นักเรียนที่ขาดทักษะด้านดิจิทัลหรือพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี หรือในบริบทที่เป็นชั้นเรียนขนาดใหญ่ต่อผู้สอน 1 คน ทั้งนี้ผู้สอนสามารถใช้วิจารณญาณเพื่อการประยุกต์ใช้แนวทางและโมเดลดังกล่าวโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในบริบทเฉพาะต่าง ๆ ของผู้สอนและผู้เรียนเอง

รายการอ้างอิง

- สิรินัย แจ่มให้, สิริมา ป่วนป้อม, อมลณัฐ หุ่นธานี และสำราญ มีแจ่ม. (2564). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาในการอ่านภาษาอังกฤษของนิสิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. *วารสารอักษราพิบูล*, 2(2), 42-56.
- Abdelaty, S. (2023). Overcoming obstacles to TBLT and CLT implementation: A study of Libyan English language teachers' perspectives and strategies. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 13(4), 2250-3153. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.13.04.2023.p13632>
- Akhter, T. (2007). *Giving feedback and correcting errors in ESL classroom* [Bachelor's thesis, BRAC University]. Tuwhera. <https://core.ac.uk/download/pdf/61799999.pdf>
- Alaye, A. & Tegegne, W. (2021). The roles of the teachers and students in the integrative language teaching approach and factors that affect the use of the approach in actual classroom. *Journal of Literature, Languages and Linguistics*, 80, 2422-8435. <https://doi.org/10.7176/JLLL/80-01>
- Begović, A. (2020). Integrated language teaching. *Patchwork: New Frontiers*, (5), 4-15.



- Bhagat, A., Vyas, R. & Singh, T. (2015). Students' awareness of learning styles and their perceptions to a mixed method approach for learning. *International Journal of Applied and Basic Medical Research*, 5(Suppl 1), S58-S65. <https://doi.org/10.4103/2229-516X.162281>
- Chhabra, P. (2012). Use of e-learning tools in teaching English. *International Journal of Computing & Business Research*, 3, 2229-6166.
- Daqiq, B., Akramy, S. A. & Barati, A. M. (2024). The impacts of English language proficiency on employment opportunities. *American Journal of Science Education Research*, 1-8. <https://doi.org/10.47991/2835-6764/AJSER-183>
- Deryabina, S. A., Aleksandrova, O. I. & Dyakova, T.A. (2019, May). *Application of the integrative approach in foreign language teaching under modern educational environment*. Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icpcs-19/125907007>
- Dörnyei, Z. (2009). The 2010s communicative language teaching in the 21st century: The principled communicative approach. *Perspectives*, 36(2), 33-43.
- Færch, C. & Kasper, G. (1983). *Strategies in interlanguage communication*. Longman Group.
- Gün, B. (2011). Quality self-reflection through reflection training. *ELT journal*, 65(2), 126-135. <https://doi.org/10.1093/elt/ccq040>
- Jarrett-Thelwell, F. D., Burke, J. R., Poirier, J. N. & Petrocco-Napuli, K. (2019). A comparison of student performance and satisfaction between a traditional and integrative approach to teaching an introductory radiology course on the extremities. *Journal of Chiropractic Education*, 33(1), 21-29. <https://doi.org/10.7899/JCE-17-26>
- Khan, M. & Soomro, N. H. (2022). Integrative approach to teaching English: Teachers' perspectives and practices. *Pakistan Journal of Educational Research*, 5(2), 270-286. <https://doi.org/10.52337/pjer.v5i2.532>
- Khomenko, O., Vasylichuk, L., Sotnykov, A. & Slaba, O. (2023). Pedagogical concept of integrative teaching and learning in the context of interdepartmental interaction. *Arab World English Journals*, 14(3), 276-291. <https://dx.doi.org/10.24093/awej/vol14no3.17>
- Kirkpatrick, A. (2010). *English as a lingua franca in ASEAN: A multilingual model*. Hong Kong University Press.
- Kornsak Tantiwich & Kermtong Sinwongsuwat. (2021). Thai university students' problems of language use in English conversation. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network*, 14(2), 598-626.
- Mart, Ç. T. (2019). A comparison of form-focused, content-based and mixed approaches to literature based instruction to develop learners' speaking skills. *Cogent Education*, 6(1), 1-27. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1660526>
- Mohamed, K., Zaid, N. M., Ibrahim, N., Abdullah, A., Surif, J. & Hussin, A. (2021). The use of video project assignment (VPA) to enhance students' achievement in communicative English subject. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 16(23), 29-42. <https://doi.org/10.3991/ijet.v16i23.27447>
- Mohlabi-Tlaka, N., De Jager, L. J. & Engelbrecht, A. (2017). Policy, practice, purpose: The text-based approach in contemporary South African EFAL classrooms. *Per Linguam: A Journal of Language Learning = Per Linguam: Tydskrif vir Taalaanleer*, 33(2), 22-35. <https://doi.org/10.5785/33-2-713>

- Nakatani, Y. (2005). The effects of awareness-raising training on oral communication strategy use. *The Modern Language Journal*, 89(1), 76-91. <https://doi.org/10.1111/j.0026-7902.2005.00266.x>
- Nutcha Euanorasetr & Kasma Suwanarak. (2023). Thai EFL teachers' beliefs on teaching reading through text-based and competency-based reading approaches in an international university. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network*, 16(1), 246-271.
- Richards, J. C. & Rodgers, T. S. (2001). The Post-Methods Era. In *Approaches and Methods in Language Teaching*. (pp. 244-256). Cambridge University Press.
- Rustipa, K., Yulistiyan, Y. & Mulatsih, S. (2021). Text-based language teaching in the new-normal era to achieve communicative competence: Challenges for EFL teachers. *Script Journal: Journal of Linguistics and English Teaching*, 6(2), 92-109. <https://doi.org/10.24903/sj.v6i2.763>
- Semradova, I. & Hubackova, S. (2015). Communication self-reflection in language education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182, 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.735>
- Tahir, B. M. A., Pinilih, S. M., Susilo D., Kusumamawarni, N. D., Said, R. D. (2023). Constraints and challenges in implementing text-based teaching in particular contexts. *International Journal of Applied Educational Research (IJAER)*, 1(2), 69-80. <https://doi.org/10.59890/ijaer.v1i2.953>
- Tengberg, M., Blikstad-Balas, M. & Roe, A. (2022). Missed opportunities of text-based instruction: What characterizes learning of interpretation if strategies are not taught and students not challenged?. *Teaching and Teacher Education*, 115, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103698>.
- Thamarana, S. (2015). A critical overview of communicative language teaching. *International Journal of English Language, Literature and Humanities*, 3(5), 90-100.
- Wilaiorn Kongkerd. (2013). Teaching English in the era of English used as a lingua franca in Thailand. *Executive Journal*, 33(4), 3-12.

บทปริทัศน์หนังสือ (Book Review)



เราเติบโตขึ้นในทุกๆวัน

ทุกช่วงชีวิตมีบทเรียนและทุกๆบทเรียนทำให้เราเป็นเราในวันนี้

เขียนโดย คิตมาก(นามปากกา) หรือ ศร ศวัส มลสุวรรณ

นักเขียนชื่อดังจากโลกออนไลน์ มีผู้ติดตามมากกว่า 2.2ล้านคน ทุกๆถ้อยคำที่ถูกเรียบเรียงผ่านหนังสือทุกเล่ม มีเรื่องราวแสน
เศร้าแต่อ่านแล้วได้รับรู้ถึงกำลังใจดีๆ

(2566, สปริงบูกส์ อมรินทร์ คอร์เปอร์เรชั่นส์)

บทวิจารณ์โดย

ธมลวรรณ สุวรรณเพ็ง¹

สรุปและวิจารณ์หนังสือ “เราเติบโตขึ้นในทุกๆ วัน”

หนังสือเล่มนี้นำเสนอภาพรวมของการเติบโตของมนุษย์ใน 3 ช่วงวัยหลัก ได้แก่ “วัยเรียน” “วัยนักศึกษา” และ “วัยทำงาน” โดยมีเป้าหมายในการถ่ายทอดประสบการณ์และบทเรียนสำคัญที่ผู้อ่านสามารถนำไปใช้เสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดจนกระตุ้นให้เห็นคุณค่าของแต่ละช่วงวัยในฐานะก้าวสำคัญที่หล่อหลอมชีวิตตั้งแต่บทแรกไปจนถึงบทสุดท้าย ผู้เขียนได้แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนผ่านระหว่างช่วงวัยนั้นไม่ใช่แค่เรื่องของเวลา แต่คือการสะสมประสบการณ์ การเผชิญความท้าทาย และการเปิดรับโอกาสใหม่ๆ ที่ทำให้เรา “เติบโตขึ้นในทุกๆ วัน” ทั้งทางความคิด ความรู้สึก และวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

วัยเรียน (Part 01) ถูกมองว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่เด็กๆ เริ่มเข้าสู่สังคมกว้างขึ้นจากครอบครัว โรงเรียนจึงกลายเป็น “บ้านหลังที่สอง” ที่ไม่ใช่แค่สถานที่เรียนหนังสือ แต่ยังเป็นพื้นที่ที่เด็กจะค่อยๆ ฝึกทักษะการปรับตัว การรู้จักเพื่อน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการสื่อสารกับคนหมู่มาก เหตุการณ์ที่ดูเล็กน้อย เช่น การแนะนำตัวหน้าห้อง หรือการทำกิจกรรมกลุ่มใน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี อีเมล: 67148436500003@ptu.ac.th

ชั้นเรียน กลายเป็นเวทีเริ่มต้นของการ “กล้าแสดงออก” ซึ่งเป็นก้าวแรกๆ ในการฝึกฝนความมั่นใจ ผู้เขียนยังชวนให้เราย้อนกลับมาทบทวนถึง “แรงกดดัน” หรือ “ความคาดหวัง” จากพ่อแม่ในเรื่องคะแนนและผลการเรียนว่า แม้จะมีข้อดีที่กระตุ้นให้เด็กตั้งใจ แต่หากมากเกินไปจนกลายเป็นภาระทางใจ ก็อาจส่งผลลบต่อทัศนคติเกี่ยวกับการเรียนรู้ นอกจากนี้โรงเรียนยังเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้เราเข้าใจบทบาทของครูและการบ้านว่า แม้บางครั้งจะเป็นภาระหนัก แต่ก็ เป็น “เครื่องมือฝึกวินัย” และการแบ่งเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนยังเล่าว่าการสอบตกหรือผิดหวัง คือช่วงเวลาที่เราจะได้เรียนรู้บทเรียนชีวิตสำคัญ ว่าความล้มเหลวไม่ใช่จุดจบ แต่เป็นจุดเริ่มของการแก้ไขปัญหาก หากเรารู้จักหันมาทบทวนและปรับปรุงตนเอง ในภาพรวม วัยเรียนจึงเป็นการสร้างรากฐานของความรู้ควบคู่ไปกับการหล่อหลอมด้านวินัย ทักษะสังคม และการจัดการเวลาที่จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการเติบโตในอนาคต

วัยนักศึกษา (Part 02) คือช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่ผู้คนส่วนใหญ่ต้อง “ออกจากบ้าน” เพื่อเข้าสู่สังคมใหม่ในรั้วมหาวิทยาลัย ความตื่นเต้นและความกังวลตั้งแต่ปี 1 เป็นสัญญาณบ่งบอกว่าชีวิตได้เปลี่ยนผ่านจากการมีผู้ปกครองคอยกำกับดูแล สู่การต้องบริหารจัดการตัวเองอย่างอิสระมากขึ้น ผู้เขียนระบุว่านี่เป็นช่วง “ค้นหาตัวตน” อย่างจริงจัง บางคนอาจได้เรียนตรงสาขาที่ใฝ่ฝัน บางคนเพิ่งค้นพบว่าคณะหรือสาขาที่เลือกไว้อาจไม่ใช่สิ่งที่ชอบจริงๆ จึงตัดสินใจเปลี่ยนคณะ หรือเรียนเพิ่มเติมนอกห้องเรียนเพื่อเติมเต็มความสนใจส่วนตัว สิ่งเหล่านี้สะท้อนว่าการลองผิดลองถูกเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโต และช่วยให้เราเห็นขอบเขตความถนัดของตนเองชัดเจนขึ้น หนังสือยังกล่าวถึงประโยชน์ของกิจกรรมในมหาวิทยาลัย เช่น ชมรม การแข่งขัน งานอาสา และการทำงานกลุ่ม ที่เป็นเวทีให้เราได้ฝึกทักษะสังคม การจัดการความขัดแย้ง และการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ความรักหรือมิตรภาพในรั้วมหาวิทยาลัยก็เป็นอีกประเด็นที่ผู้เขียนเน้นว่า หากมีการบริหารเวลาและอารมณ์อย่างเหมาะสม ความสัมพันธ์จะกลายเป็นพลังบวกที่ช่วยสนับสนุนให้เราเดินหน้าต่อไป สุดท้าย ช่วงฝึกงานหรือการทำโปรเจกต์ก็เป็นประตูดอกที่เชื่อมโยงทฤษฎีสู่โลกของจริง ทำให้เราได้ทดสอบว่าทักษะที่เราได้ฝึกมาเพียงพอแค่ไหน และยังมองเห็นแนวทางของอาชีพที่ตนเองจะก้าวเข้าสู่หลังเรียนจบ ในภาพรวม Part 02 จึงเป็นช่วงเวลา “ค้นหาและลงมือทำ” เพื่อประกอบสร้างตัวตนทางวิชาชีพและทักษะชีวิตอย่างเข้มข้น

วัยทำงาน (Part 03) หมายถึงช่วง “เผชิญโลกจริง” อย่างเต็มตัว ผู้เขียนอธิบายว่า การเริ่มต้นทำงาน สมัยครั้นและสมัยนั้น ถูกรับการวัดความพร้อมทั้งจากความรู้ ทักษะการสื่อสาร และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การได้งานหรือไม่ได้งานตามที่หวังจึงขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่ไม่ว่าอย่างไร ช่วง “มนุษย์เงินเดือน” หรือแม้แต่ผู้ที่ทำงานอิสระ ก็ต้องปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่มิทั้งเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าที่แตกต่างหลากหลาย สิ่งนี้กลายเป็นบททดสอบใหม่ในเรื่องการทำงาน เป็นทีม การประนีประนอม และการวางตัวอย่างมืออาชีพ ในขณะที่เดียวกัน หลายคนอาจไม่ได้ทำงานตรงสายที่เรียนมา แต่ผู้เขียนชี้ว่านั่นไม่ใช่เรื่องผิด เพราะสิ่งที่ติดตัวเรามา เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การจัดการเวลา และการปรับตัว ยังคงนำไปประยุกต์ใช้ได้กับหลากหลายสายงาน อีกทั้ง การเติบโตในวัยทำงานไม่ได้มีแค่เรื่องการปรับตัวเข้าสู่องค์กร แต่ยังรวมถึงการบริหารเงิน การลงทุน และการวางแผนเกษียณ เพื่อให้ช่วงบั้นปลายมีความมั่นคงทางการเงิน ตลอดจนการดูแลสุขภาพทั้งกายและใจเพื่อรักษาสมดุลของชีวิต ผู้เขียนยังกล่าวว่าการเปลี่ยนงานหรือ “ตกงาน” บางครั้งอาจกลายเป็นโอกาสเริ่มต้นใหม่ที่ ทำให้เราได้ทบทวนเส้นทางของตัวเองอย่างจริงจัง ว่าหัวใจหลักของเราคืออะไร และเราพร้อมจะเดินไปในทิศทางใดต่อไป

บทส่งท้าย (Part 04) สรุปอย่างงดงามด้วยการย้ำว่า ชีวิตของเราในทุกช่วงวัยล้วนมีความหมายและเป็นบทเรียนที่เราควรโอบรับอย่างเปิดใจ ผู้เขียนชวนให้เราย้อนมอง “จดหมายถึงตัวเองตอนเด็ก” เพื่อถามว่าเรากำลังทำตามความฝันเหล่านั้นอยู่หรือไม่ และที่สำคัญคือ เราได้ค้นพบอะไรใหม่ๆ เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ผ่านมาบ้าง แนวคิดนี้ตอกย้ำว่า ทุกก้าวของชีวิตไม่เคยสูญเปล่า การที่เราเคยล้มเหลว ผิดหวัง หรือเผชิญความท้าทายต่างๆ ล้วนกลายเป็นสิ่งที่ขัดเกลาให้เราเติบโตขึ้น ถ้าเรายังไม่หยุดเรียนรู้ ในท้ายที่สุด หนังสือเล่มนี้บอกเราว่า ไม่สำคัญว่าเราจะอยู่ในวัยไหน แต่ถ้าเราพร้อมจะเปิดใจรับบทเรียนและเรียนรู้จากทุกเหตุการณ์ ทุกวันจะเป็นโอกาสให้เราได้ “เติบโต” ไปอีกขั้น และเมื่อเราเติบโตอย่างมั่นคงและเข้าใจตัวเองมากขึ้น เราจะสามารถต่อสู้สิ่งใดๆ ให้คนรอบข้างได้เช่นเดียวกัน

โดยสรุป หนังสือเล่มนี้ทำหน้าที่เป็น “แผนที่ชีวิต” ตั้งแต่วัยเด็ก วัยนักศึกษา ไปจนถึงวัยทำงาน ชี้ให้เห็นว่าทุกช่วงวัยมีความท้าทายและโอกาสที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้แตกต่างกันไป ทั้งความคาดหวังในวัยเรียน ความสับสนและการค้นหาในวัยมหาวิทยาลัย จนถึงภาระความรับผิดชอบและความเป็นจริงที่โหดร้ายในวัยทำงาน อย่างไรก็ตาม หากเรามอง “ความ



เปลี่ยนแปลง” เหล่านี้ด้วยมุมมองที่เปิดกว้าง เราจะพบว่ามันคือกระบวนการธรรมชาติของมนุษย์ ที่ค่อยๆ สร้างเสริมคุณค่า และทักษะชีวิตในแบบเฉพาะตัว เพื่อให้เราเดินหน้าต่อไปได้อย่างมั่นใจและมีเป้าหมายในทุกวัน

การวิจารณ์

หนังสือเล่มนี้มีจุดเด่นตรงที่สามารถหยิบยกตัวอย่างจริงจากแต่ละช่วงวัยมาเล่าได้อย่างเห็นภาพชัดเจน ทั้งเหตุการณ์ เล็กๆ ในโรงเรียนจนถึงจุดเปลี่ยนใหญ่ๆ ในมหาวิทยาลัยและโลกการทำงาน การเรียบเรียงแบ่งเป็นช่วงวัยช่วยให้ผู้อ่านเห็น ลำดับของการเติบโตและการเปลี่ยนผ่านได้อย่างเป็นระบบ และยังเน้นการเชื่อมโยงประสบการณ์เหล่านั้นกับบทเรียนชีวิต อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในแง่ของการนำเสนอ อาจขาดตัวอย่างหรือกรณีศึกษาที่เจาะลึกในมิติอื่นๆ เช่น ผู้ที่ไม่ได้เรียน มหาวิทยาลัย หรือผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระตั้งแต่แรก ซึ่งอาจทำให้ผู้อ่านบางกลุ่มรู้สึกห่างไกลจากเนื้อหาในแง่ของการวิเคราะห์ หนังสือเน้นการมองโลกในแง่บวก และเสนอให้ใช้ความล้มเหลวเป็นบทเรียนโดยไม่ปล่อยให้สิ่งเหล่านั้นกลายเป็นปมลบในชีวิต นับเป็นข้อดีที่กระตุ้นให้มองชีวิตอย่างสร้างสรรค์ แต่บางครั้งอาจจะต้องเพิ่มการพูดถึง “ความจริงอันโหดร้าย” หรือภาวะ วิกฤติที่คนจำนวนไม่น้อยต้องเผชิญ เพื่อให้ผู้อ่านได้เรียนรู้ “มุมมืด” ควบคู่กับ “มุมสว่าง” อย่างรอบด้านยิ่งขึ้น ทว่าโดย ภาพรวม หนังสือก็ยังสามารถถ่ายทอดสาระสำคัญเกี่ยวกับ “การเติบโต” ได้อย่างครอบคลุมและให้กำลังใจผู้อ่านได้เป็นอย่างดี เช่นกัน

ในฐานะที่ผู้วิจารณ์ได้ผ่านชีวิตมาทั้ง 3 วัย เป็นแม่ของลูกๆ จึงเห็นว่าหนังสือเล่มนี้ ช่วยเปิดมุมมองใหม่ๆ ที่ทำให้เข้าใจตัวเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น ผ่านการสะท้อนความคิดและประสบการณ์ต่างๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตจริงได้อย่าง มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ที่จะเผชิญกับความท้าทายไม่เพียงแต่ช่วยให้เรามีความมั่นใจในตัวเอง แต่ยังช่วยเพิ่มพูนความอดทน และความยืดหยุ่นในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ความสามารถในการเปิดใจรับโอกาสใหม่ๆ จึงเป็น กุญแจสำคัญที่ทำให้เรามีชีวิตที่หลากหลายและเต็มเต็มมากยิ่งขึ้น ทุกช่วงวัยจึงสามารถได้รับประโยชน์จากแนวคิดและ บทเรียนที่หนังสือเล่มนี้มอบให้ เพราะมันไม่ได้จำกัดแค่การเติบโตทางด้านปัญญา แต่ยังช่วยเสริมสร้างจิตใจให้แข็งแกร่งและ พร้อมรับมือกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ



การเสนอบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี

วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรีเป็นวารสารทางวิชาการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่องค์ความรู้ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภาษาศาสตร์ ภาษาศาสตร์ประยุกต์ การท่องเที่ยวและการจัดการโรงแรม อุตสาหกรรมการบริการ พลศึกษาและนันทนาการ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเสนอบทความเพื่อขอรับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร มีรายละเอียด หลักเกณฑ์และรูปแบบการจัดเตรียมต้นฉบับ ดังนี้

1. ประเภทบทความที่รับพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร ได้แก่ บทความวิชาการและบทความงานวิจัย
2. บทความที่เสนอขอรับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร จะต้องไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน หรืออยู่ระหว่างการเสนอพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นและจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ อีก นับจากวันที่ได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี
3. ความยาวของบทความ 10 – 15 หน้า กระดาษ A4 และกำหนดให้ใช้ตัวอักษรขนาด 14 พอยท์
4. การตั้งค่าหน้ากระดาษ A4 และกำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 เท่า (Single Space) พร้อมระบุเลขหน้าตั้งระยะขอบกระดาษบน 1.5 นิ้ว ล่าง 1 นิ้ว ซ้าย 1 นิ้ว และขวา 1 นิ้ว
5. องค์ประกอบของบทความ ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง บทคัดย่อ คำหลัก (ภาษาละไม่เกิน 5 คำ) รายละเอียดเกี่ยวกับผู้เขียน (ชื่อ – สกุล, สังกัด และอีเมล โดยให้ใส่ที่เชิงอรรถ) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษและส่วนของเนื้อหา
6. หากเป็นงานแปลหรือเรียบเรียงจากภาษาต่างประเทศ ต้องมีหลักฐานการอนุญาตให้ตีพิมพ์เป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าของลิขสิทธิ์
7. ส่วนเนื้อหา ขนาด 14 พอยท์
 - 7.1 บทความวิชาการ
 - ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ตัวหนา ขนาด 18 พอยท์
 - บทคัดย่อ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ภาษาละไม่เกิน 300 คำ
 - บทนำ (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - เนื้อหา (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - บทสรุป (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - รายการอ้างอิง* (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - 7.2 บทความงานวิจัย ขนาด 14 พอยท์
 - ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ตัวหนา ขนาด 18 พอยท์
 - บทคัดย่อ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ภาษาละไม่เกิน 300 คำ (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - บทนำ (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - การทบทวนวรรณกรรม (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - วิธีการวิจัย (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - ผลการวิจัย (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
 - อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย
 - รายการอ้างอิง* (ในส่วนหัวข้อความ 16 พอยท์)
8. การอ้างอิง รายการอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบ APA 7th
 - 8.1 การอ้างอิงในเนื้อหา

การอ้างอิงในเนื้อหา มีผู้แต่ง 1 คน

หน้าข้อความ

นิศกร สิงห์เสนี (2550)

* รายการอ้างอิง เป็นการบอกรายการแหล่งอ้างอิงตามที่มีการอ้างอิงในเนื้อหาของงานเขียน



Hanna (2015)

ท้ายข้อความ

(นิศากร สิงห์เสนี, 2550)

(Hanna, 2015)

การอ้างอิงในเนื้อหา มีผู้แต่ง 2 คน

หน้าข้อความ

ปรรรฐมาศ พสิษฐ์ภคกุล และมนต์ชาติรี เกตุมุณี (2567)

Hiradhar & Bhattacharya (2022)

ท้ายข้อความ

(ปรรรฐมาศ พสิษฐ์ภคกุล และมนต์ชาติรี เกตุมุณี, 2567)

(Hiradhar & Bhattacharya, 2022)

การอ้างอิงในเนื้อหา มีผู้แต่งตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป

หน้าข้อความ

พรเทพ เลิศเทวศิริ และคณะ (2561)

Fletcher et al. (2023)

ท้ายข้อความ

(พรเทพ เลิศเทวศิริ และคณะ, 2561)

(Fletcher et al., 2023)

การอ้างอิงมากกว่าสองแหล่งข้อมูลให้เขียนเรียงตามลำดับอักษร เช่น

หน้าข้อความ

มานะ นาคทอง (2559) และสีลา ดีบัวสาย (2558)

ท้ายข้อความ

(เพิ่มตระกูล พูนศรี, 2551; วรณา มีคุณศรี, 2548)

(Embretson & Reise, 2000; Marvelde et al., 2006)

8.2 รายการอ้างอิง

ตัวอย่าง

หนังสือ

ผู้แต่ง 1 คน

วรวิทย์ จันทร์สุวรรณ. (2565). *เคมีวิเคราะห์ : หลักการและเทคนิคการคำนวณเชิงปริมาณ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Page, S. J. (2015). *Tourism management* (5th ed.). Routledge Taylor & Francis Group.

ผู้แต่ง 2 คน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2560). *สร้างนวัตกรรมบนฐานการวิจัย PLC & Logbook*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Strachan, T. & Read, A. P. (2019). *Human molecular genetics* (5th ed.). CRC Press.



ผู้แต่ง 3-20 ให้ใส่ชื่อทุกคน

รุ่งฤดี อภิวัฒน์ศร, บรรเลง สระมูล, พนิดา สมประจบ, สุรวงศ์ ศรีสุวัจนริย์, ชุติมา น่วมจิตร, สายฝน บัวชา, และทิริมา ฐิติภูมิเดชา. **ห้องสมุดและสารนิเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า**. ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชัน.

Coad, J., Pedley, K., & Dunstall, M. (2020). *Anatomy and physiology for midwives* (4th ed.). Elsevier.

ผู้แต่ง 21 คนขึ้นไป ใส่ชื่อ 19 คนแรก และใช้ . . .ตามด้วยคนสุดท้าย

ชนิษฐา นันทบุตร, พีรพงษ์ บุญสวัสดิ์กุลชัย, จงกลณี จันทศิริ, นิธภา จิระรัตนวรรณ, สุคนธ์ วรรณอมร, แสงเดือน แห่งทองคำ, กชพร สิงห์หล้า, กติกา นวพันธุ์, กนกพร จิรัฐติกาลวงศ์, กนกพร จิวประสาท, กนกพร แจ่มสมบุญ, กนกพร อัสวเมธีกาพงศ์, กมลวรรณ จุติวรกุล, กมลวรรณ ตั้งชนานนท์, กรรณิกา ชาธรรม, กรรณิการ์ มุรธาธร, กรองทอง วงศ์ศรีตรัง, กรวิธ อัสวคุปตานนท์, กฤตินี กุลเพ็ง, . . . พัฒนา นาคทอง. (2563). **ชุดความรู้การพัฒนาไกลและการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนโดยชุมชนเพื่อชุมชน**. เดอะ กราฟิโก ชิสเต็มส์.

Hilden, I., Lauritzen, B., Sørensen, B. B., Clausen, J. T., Jespersgaard, C., Krogh, B. O., Bowler, A. N., Breinholt, J., Gruhler, A., Svensson, L. A., Petersen, H. H., Petersen, L. C., Balling, K. W., Hansen, L., Hermit, M. B., Egebjerg, T., Friederichsen, B., Ezban, M., Bjørn, S. E., . . . Abbas, A. K. (2021). *Robbins basic pathology* (10th ed.). Elsevier.

กรณีที่ผู้แต่งเป็นนิติบุคคล เช่น หน่วยงาน องค์กร บริษัท หรือเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดพิมพ์ ใส่ชื่อย่อในส่วนของสำนักพิมพ์ หรือผู้รับผิดชอบในการจัดพิมพ์ได้ เช่น WHO, มหาวิทยาลัย, สถาบัน, กรม, โรงพยาบาล

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. (2564). **คู่มือการตรวจสอบการออกแบบและก่อสร้างอาคารเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน**. กรม.

World Health Organization. (2021). *World health statistics report 2021 monitoring health for the SDGs, sustainable development goals*. WHO

หนังสือแปล

เคน โรบินสัน. (2561). *Out of our minds the power of being creative* [จะสร้างสรรค์ชีวิตต้องคิดนอกกรอบ]. ซีเอ็ดดูเคชัน.

ฮอว์คิง เอส. (2552). *The illustrated: A brief history of time* [ประวัติศาสตร์ของกาลเวลานับภาพประกอบ] (พิมพ์ครั้งที่ 17). มติชน.

บทความหรือบทในหนังสือ

วัลลภ สุขสวัสดิ์. (2561). แนวความคิดเรื่องชนชั้นนำทางการเมืองของกิตาโน มอสกา กับชนชั้นนำทางการเมืองไทยในยุคมาลามาไทย. ใน วัชรพล ศุภจักรวัฒนา และวัชรพล พุทธิรักษา (บ.ก.), **ว่าด้วยทฤษฎีรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ร่วมสมัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). (น. 47-68). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In D. L. Sparks (Eds.), *Environmental Soil Chemistry* (2nd Ed.). pp. 1-42. Academic Press.



บทความในเอกสารรายงานการประชุมและสัมมนา

- เชษฐธิดา กุศลไสยานนท์, วิภาวรรณ จันทร์ประสุข, นิจุรา ภูทวี และหรรษา พลอยประเสริฐ. (2557). การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการจัดการของตลาดน้ำดอนหวาย จังหวัดนครปฐม. ใน *การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง “งานศิลปวัฒนธรรม กรุงรัตนโกสินทร์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นไทย”*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- Cochrane, T. & Narayan, V. (2019). Evaluation the CMALT cMOOC: An agile and scalable professional development framework. In *Breakout session* [Symposium]. Scholarship of Technology Enhanced Learning Symposium, Auckland, New Zealand.

บทความในวารสาร

แบบรูปเล่ม

- ธิดารัตน์ ต้นนิรัตน์. (2557). ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวตลาดคลองสวน 100 ปี. *วารสารวิจัย มสส สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 10(2), 91-103.
- Liao, Hui-Chuan. (2016). Using automated writing evaluation to reduce grammar errors in writing. *ELT Journal*, 70(3), 308-319.

แบบออนไลน์ มีหมายเลข DOI

- นันท์ภัสกร ฤทธิ์พนิชवाल, ทัดพิชา หลุทัยวรกุล, บุศรา ตั้งศิริพัฒนภรณ์, ศิราวุฒิ ยศทนนท์, และ กนกภรณ์ ครุฑภาพันธุ์. (2567). การวิเคราะห์แรงจูงใจและพฤติกรรมของผู้บริโภคต่อการตัดสินใจเลือกร้านอาหารถนนบรรทัดทองกรุงเทพมหานคร. *วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี*, 5(2), 49-61. <https://doi.org/10.60101/jla.2024.5.2.4675>

วิทยานิพนธ์

- วรท พิณแพทย. (2553). *แนวทางการพัฒนาการบริการระหว่างการบินในชั้นธุรกิจ สำหรับผู้โดยสารกลุ่มนักธุรกิจชาวไทย กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต “ไม่ได้ตีพิมพ์”]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Niphawan Samartkit. (2008). *Caregiver role strain and rewards of care giving : a study of caring for traumatic brain injured patients in eastern Thailand* [Unpublished Doctoral Dissertation]. Mahidol University.

วิทยานิพนธ์ที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล/ออนไลน์

- วันชนะ จุบรรจง. (2560). *ระบบสนับสนุนการประมาณการสัมผัสแคดเมียมผ่านการบริโภคอาหาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php
- Miller, T. (2019). *Enhancing readiness: An Exploration of the New Zealand Qualified Firefighter Programme* [Master's thesis, Auckland University of Technology]. Tuwhera. <https://openrepository.aut.ac.nz/handle/10292/12338>
- Marten, M. G. (2014). *Aid withdrawal and health care sustainability: Shifting mandates in health institutions and HIV/AIDS programs in Tanzania*. [Doctoral thesis, University of Florida]. ProQuest Dissertations and Theses.



เว็บเพจมีผู้แต่งหรือหน่วยงานรับผิดชอบ

วรวิทย์ จันทร์สุวรรณ. (2563, 17 พฤษภาคม). *รู้ก่อนใช้สารเคมีในห้องปฏิบัติการ*. Active Learning : Learning for All. https://sci.rmutp.ac.th/woravith/?page_id=2941

Avramova, N. (2019, January 19). *The Secret to a long, happy, healthy life? Think agepositive..* CNN. <https://www.cnn.com/2019/01/03/health/respect-toward-elderly-leads-to-long-life-int/index.html>

วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้. (2562). *การเขียนบทความทางวิชาการเพื่อเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ*. <https://hs.sct.ac.th/content/307>

World Health Organization. (2023, March 18). *Advice for the public: Coronavirus disease (COVID-19)*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

หมายเหตุ

*กรณีที่ไม่มีการเผยแพร่ปรากฏ ให้ใส่ (ม.ป.ป.) หรือ (n.d.)

*กรณีที่มีปรากฏเฉพาะ พ.ศ. หรือ ค.ศ. ให้ใส่แค่ (ปี) เท่านั้น

*กรณีชื่อผู้เขียนและชื่อเว็บไซต์เป็นชื่อเดียวกัน ให้ตัดชื่อเว็บไซต์ออก

*ผู้เขียนอาจเป็นหน่วยงาน องค์กรที่รับผิดชอบในการสร้างสรรค์ ผลิตหรือเผยแพร่

*กรณีไม่สามารถระบุผู้เขียนได้ ให้ใช้ชื่อเรื่อง (title) แทน (เป็นตัวเอน)

วิธีการจัดส่งบทความ

กรุณาส่งแบบเสนอผลงานวิชาการและไฟล์ข้อมูลบทความมาทางอีเมล: liberalartsjournal@rmutt.ac.th หากมีข้อสงสัยติดต่อผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประธูมาศ พลิชฐ์ภาคกุล, คุณวรรณยา เฉลยปราชนย์ เบอร์โทรศัพท์ 02 549 4965



แบบเสนอผลงานวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี

เรียน บรรณาธิการวารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี

ข้าพเจ้า (ชื่อ -สกุล)

(ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งทางวิชาการ (โปรดระบุ)

☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ อาจารย์

☐ ดร. ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

สถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัด.....

วุฒิการศึกษา(สูงสุด).....

ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ติดต่อได้)

.....

.....

เลขบัตรประชาชน.....

โทรศัพท์ที่ทำงาน.....โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร.....E-mail.....

มีความประสงค์ขอส่งผลงานวิชาการ เรื่อง :

ชื่อผลงาน (ภาษาไทย).....

.....

ชื่อผลงาน (ภาษาอังกฤษ).....

.....

ประเภทของผลงานวิชาการ

☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว

☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่ระบุชื่อในผลงาน

ผลงานนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน หรืออยู่ระหว่างการเสนอพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นและจะไม่
นำส่งไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น ๆ อีก นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังกองบรรณาธิการวารสาร
ศิลปศาสตร์มทร.ธัญบุรี

.....ลายมือชื่อเจ้าของบทความ

(.....)

วันที่



แบบรับรองบทความวิจัยจากปริญญานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์

เรียน บรรณาธิการวารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี

ข้าพเจ้า ☐ ศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
☐ อาจารย์ ☐ ดร.

ชื่อ - สกุล

สถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ (ที่ติดต่อได้).....

.....

โทรศัพท์ที่ทำงาน.....โทรศัพท์มือถือ.....

โทรสาร.....E-mail.....

ขอรับรองว่าได้ตรวจสอบบทความวิจัยจากปริญญานิพนธ์/วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง :

ชื่อผลงาน (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อผลงาน (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

ของนิสิต ชื่อ -สกุล

ว่าถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งบทความนี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

.....ลายมือชื่อ

(.....)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

วันที่