



วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

APPLIED RESEARCH JOURNAL NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (2568): มกราคม - มิถุนายน 2568

Vol.4 No.1 January-June 2025

ISSN : 2985-1122 (Online)

บทบรรณาธิการ

วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ก้าวสู่ปีที่ 4 ซึ่งเป็นฉบับปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน พ.ศ.2568) ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว Disruptive Change ที่เทคโนโลยีดิจิทัลและกระแสโลกาภิวัตน์กำลังเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าของสังคม วงการการจัดการองค์การและระบบการศึกษา กำลังเผชิญกับความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ การบริหารจัดการองค์การและการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนศักยภาพของบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน วารสารการวิจัยประยุกต์ ฉบับนี้ จึงได้รวบรวมบทความวิจัยที่มุ่งศึกษาประเด็นด้าน การจัดการองค์การ และ การศึกษา เพื่อนำเสนอแนวคิดเชิงทฤษฎี งานวิจัยประยุกต์ และกรณีศึกษาที่สามารถนำไปปรับใช้ในบริบทต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่เชื่อมโยงการจัดการองค์การเข้ากับนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้ทั้งสองด้านเพื่อสร้างระบบการศึกษาที่ตอบโจทย์อนาคต กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่าน ผู้ประเมินบทความ และคณะกรรมการที่ช่วยให้วารสารฉบับนี้บรรลุเป้าหมายในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่มีคุณภาพ เราหวังว่าบทความต่างๆ ในฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัย นักการศึกษา ผู้บริหารองค์กร และผู้สนใจทั่วไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

บรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review) ประจำฉบับ

ศาสตราจารย์ ดร.กฤษมันต์	วัฒนารงค์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต	พัฒนา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา	จารุเพ็ง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี	หงษ์ศิริวัฒน์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย	ปานจันทร์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.มานิกา	วิเศษสาร	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวิทย์	มณีโชติ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร. มนสิข	สิทธิสมบูรณ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิปไตย	โสทธิวรรณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนันท์	ธนารัตตะภูมิ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา	เดชโฮม	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรียา	โชติธรรม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีทัต	ตรีศิริโชติ	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี	ลักษณ์โชติ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณิศา	โชติจันทิก	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา	คามดิษฐ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ดร.เกียรติศักดิ์	จันทร์แก้ว	มหาวิทยาลัยมหิดล

วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

APPLIED RESEARCH JOURNAL NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ISSN: 2985-1122

สาขาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา อาจารย์ นักวิชาการ และนักวิจัย
2. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษา อาจารย์ นักวิชาการ และนักวิจัย สร้างองค์ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ
3. เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิทยาการที่หลากหลาย

เจ้าของ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง อธิการบดี มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมา รูปสุวรรณกุล รองอธิการบดีอาวุโส

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.มนต์ชัย เทียนทอง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ สุณา สุทธิเกียรติ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา แก้วมณี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงอุทัย มอโฑ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัยวรรณ สายพัฒนา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษกร วัฒนบุตร, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

ผลงานที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนบุคคลของผู้เขียนซึ่งต้องรับผิดชอบ
ต่อผลทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นได้และไม่มีผลต่อบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

E-006296	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง: แรงกดดันหรือพลังอันยิ่งใหญ่	ปริญสรณ์ อาศรัยราษฎร์ ชนิดา มิตรานันท์
E-006285	ทางเลือกการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียน ที่มีความต้องการพิเศษ : โอกาสทองที่เท่าเทียม	วรัณัฐกัญญา สุวะรักษ์ ชนิดา มิตรานันท์
E-006296	การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ในเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	อารีรัตน์ งามประยูร ชนิดา มิตรานันท์
E-007140	ช่องว่างของความคาดหวังจากผู้ประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิต ในจังหวัดเชียงราย	อัญญาณีย์ เกตุพันธุ์ อรกัญญา กันธะชัย จิรพัฒน์ อุปลัมภ พิทยาภรณ์ พุ่มพวง
E-007541	สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี	วัลภา คงพะวะ วิยะดา วรานนท์วนิ
E-007543	การพัฒนาแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย จุลศักดิ์ สุขสบาย	
E-007958	วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ จุฑารัตน์ จรูญชัย และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัดกระทรวงยุติธรรม	
E-007959	พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ ภูวนาถ อรรถมานะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด	
E-008171	ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด	บัณฑิต ครูเสถียรกิจ
E-008172	ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำดำแช่บ เขตสายไหม กรุงเทพฯ	นพวัฒน์ พิศุทธิวงษ์ชัย

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง: แรกกัดดันหรือพลังอันยิ่งใหญ่

Parental Involvement: A Delicate Balance

ปรียสรณ์ อาศัยราชภูร¹ ชนิดา มิตรานันท์²

warankann.suwarak¹ Chanida Mitranun²

นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ²

Corresponding Author, E-mail: preeyasorn.arsairas@g.swu.ac.th¹ E-mail: chanidam@g.swu.ac.th²

Received: 15 Dec 2024

Revised: 13 May 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ส่งผลกระทบต่อหลานในสามประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ผลกระทบต่อบุตรหลาน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และทักษะทางสังคม 2) คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและโรงเรียน และ 3) ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัวผู้ปกครองเอง การศึกษาครั้งนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรม และสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในประเด็นต่างๆ โดยมุ่งเน้นศึกษาว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองแบบใดที่จะส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของบุตรหลาน และทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จของชีวิตในอนาคตของบุตรหลานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพและเหมาะสมนั้น ควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในระดับที่พอดี เน้นที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาความสามารถในการจัดการเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองที่เหมาะสมกับช่วงวัย ตลอดจนการส่งเสริมให้มีสื่อสารที่สื่อสารอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องระหว่างผู้ปกครองกับทางโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมนี้ต้องไม่เป็นภาระต่อผู้ปกครองเอง ดังนั้นการเลือกรูปแบบของการมีส่วนร่วมควรสอดคล้องกับบริบทของแต่ละครอบครัวและความต้องการเฉพาะของบุตรหลานแต่ละคน การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยให้สามารถพัฒนากลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาการของเด็กได้อย่างยั่งยืน บทความนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครอง ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการร่วมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กประสบความสำเร็จได้อย่างเต็มศักยภาพ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, แรกกัดดัน, พลังอันยิ่งใหญ่

Abstract

This article investigates the multifaceted impact of parental involvement on child development, analyzing three principal dimensions: 1) its effects on children, encompassing both academic achievement and social skills; 2) the quality of home-school relationships; and 3) the consequences for parents

themselves. This study, conducted through a comprehensive literature review and synthesis of existing research on parental involvement, specifically aims to identify what forms of parental engagement can effectively foster children's academic success and essential socio-emotional skills for future life achievements, without causing detrimental effects to any stakeholders. The findings reveal that truly effective and appropriate parental involvement necessitates a balanced approach, prioritizing quality over mere quantity. This involves empowering children to develop self-management skills suited to their age, alongside promoting consistent and effective communication between parents and schools. Crucially, however, such involvement must not become an undue burden on parents themselves. Therefore, the choice of involvement strategies should align with the unique context and specific needs of each family and child. Understanding these factors is pivotal for developing sustainable strategies that promote children's learning and holistic development. Ultimately, this article offers valuable guidance to parents, educators, and all relevant parties in collaboratively cultivating a supportive learning environment conducive to maximizing children's potential.

Keywords: Parental involvement, pressure, great power

บทนำ

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการศึกษาของบุตรหลานเป็นปัจจัยสำคัญที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 4 (SDGs 4 – Quality Education) ที่มุ่งสร้างการศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งถึง และเป็นธรรม พร้อมส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เมื่อพิจารณาพร้อมกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของประเทศไทย ที่ใช้หลักการการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2560) และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (All for Education) ยิ่งตอกย้ำถึงความสำคัญของบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในหลากหลายมิติ อาทิ การสนับสนุนทรัพยากร การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนจนถึงการมีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แรงจูงใจ และพัฒนาการด้านสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน (Sharma, 2024, p. 46) แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองแบบเดียวกันอาจไม่ได้ผลลัพธ์เดียวกันในทุกช่วงวัยของเด็ก (Utami A, 2022, p.17) หรือผลงานวิจัยในประเทศฟิลิปปินส์ ของ Maimad et.al.,(2023) พบว่าโครงการให้ความช่วยเหลือจากภาครัฐ เช่นการให้เงินช่วยเหลือครอบครัวที่ยากจน มีบทบาทสำคัญกว่าในการส่งเสริมการเข้าเรียนของนักเรียน ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อบุตรหลานในสามประเด็นหลัก ได้แก่ (1) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของบุตรหลาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและครอบครัว และ (3) ผลกระทบต่อผู้ปกครองเอง โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางและรูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีคุณภาพเหมาะสมที่จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จของบุตรหลานด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และทักษะทางสังคมและอารมณ์ที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จของชีวิตในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง การศึกษานี้ดำเนินการโดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจความซับซ้อนของความสัมพันธ์ดังกล่าว และตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท จะนำไปสู่ความสำเร็จของบุตรหลาน

รูปแบบของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

เพื่อทำความเข้าใจผลกระทบของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างครอบคลุมในทุกด้าน การศึกษาถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่หลากหลายจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จากงานวิจัยของ Bacskai et.al. (2024) และงานวิจัยของ Wahyuni & Mangunsong (2022, p.17-18) ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองออกเป็น 3 รูปแบบหลัก การจำแนกแบบนี้จะช่วยให้อธิบายได้ชัดเจนขึ้นว่าการมีส่วนร่วมแต่ละรูปแบบส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ของบุตรหลาน ต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน และต่อผู้ปกครองเองได้อย่างไร

1.การมีส่วนร่วมที่บ้าน คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่บ้านให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่นการช่วยสอนและอธิบายการบ้าน การพูดคุยเรื่องราวที่โรงเรียนกับบุตรหลาน การเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะนี้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจทางด้านการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของเด็ก (Wahyuni & Mangunsong, 2022) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ LaRosa et.al. (2023) ที่ว่าการที่ผู้ปกครองให้ความเอาใจใส่การเรียนรู้ที่บ้านอย่างจริงจังช่วยส่งเสริมพัฒนาการเชิงบวกทางด้านสังคมและอารมณ์ของเด็กโดยเฉพาะในระดับปฐมวัย

2.การมีส่วนร่วมที่โรงเรียน หมายถึงการเข้าร่วมการประชุมผู้ปกครอง-ครู และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน โดย Hanson & Pugliese (2020,p.3) พบว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่พบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมากที่สุดคือการเข้าร่วมการประชุมทั่วไปของโรงเรียนหรือสมาคมผู้ปกครองครู ร้อยละ 89 รองลงมาคือการเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียนหรือกิจกรรมในชั้นเรียน ร้อยละ 79 และการเข้าร่วมการประชุมผู้ปกครอง-ครู ร้อยละ 75 และยังพบว่าการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองยังช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการของบุตรหลาน ซึ่งเป็นส่งผลต่อการยกระดับของคุณภาพชีวิตโดยรวม และช่วยให้เด็กพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

3.ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและโรงเรียนมีคุณภาพของการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของความสัมพันธ์นี้ โดยเฉพาะการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนแบบสองทาง เมื่อครูหรือผู้ปกครองมีข้อกังวลเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้หรือพฤติกรรมของเด็ก การสื่อสารที่มีคุณภาพจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าเด็กจะได้รับการส่งเสริมและดูแลอย่างดีที่สุด ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานศึกษาของ Zou (2023) ที่พบว่าในช่วงระดับชั้นอนุบาลและประถมศึกษา การที่ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทในการศึกษาและพัฒนาการของเด็กนั้นจำเป็นอย่างมาก และการสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งยังช่วยให้เด็กเติบโตขึ้นรอบด้านทั้งด้านการเรียนและด้านพัฒนาการ ช่องทางการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพจะยิ่งช่วยสนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจความคาดหวังของกันและกันได้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือที่มั่นคงยิ่งกว่าเดิม

จากการวิเคราะห์ทั้งสามรูปแบบหลัก ผู้วิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมที่บ้าน ที่โรงเรียน และการสื่อสารระหว่างครอบครัวและโรงเรียน ล้วนมีความสำคัญ แต่ระดับของความสำคัญและระดับของผลกระทบอาจแตกต่างกันไปตามบริบทของการมีส่วนร่วม ดังที่งานวิจัยของ Ho (2007 p. 65) ชี้ให้เห็นว่าในบริบทของเอเชีย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่บ้านมีความนิยมมากกว่าการมีส่วนร่วมในโรงเรียน โดยเฉพาะการ “ให้การสนับสนุนการเรียนรู้” ที่บ้านเป็นวิธีช่วยเหลือบุตรหลานที่พบได้บ่อยที่สุด ในขณะที่การมีส่วนร่วมในโรงเรียน เช่น การเป็นอาสาสมัครหรือเข้าร่วมกิจกรรมชมรมผู้ปกครองครู (PTA) นั้นไม่เป็นที่นิยม และการติดต่อสื่อสารกับทางโรงเรียนจะเป็นกิจกรรมที่ผู้ปกครองเข้าร่วมมากที่สุด แต่ลักษณะของการมีส่วนร่วมนี้อาจแตกต่างกันอย่างมากระหว่างสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และความคาดหวังทางวัฒนธรรมของแต่ละครอบครัวตัวอย่างเช่น สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงขึ้นของครอบครัวจะเกี่ยวข้องกับการลงทุนของผู้ปกครองทางด้านการศึกษา โดยการการจัดหาอุปกรณ์ทางการเรียนหรือการส่งเสริมให้เรียนเพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะต่าง ๆ ให้กับบุตรหลานที่มากขึ้น ในขณะที่ครอบครัวที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำอาจมุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนทางการศึกษาที่บ้านมากกว่าการส่งเสริมทางทรัพยากรอื่น ๆ หรือการมีส่วนร่วมในโรงเรียนโดยตรง และถึงแม้ว่างานวิจัยจะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก เช่น การเข้าเรียนสม่ำเสมอ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และทักษะทางสังคม (Oranga et.al., 2023) แต่แนวคิดที่ว่า "ยิ่งมีส่วนร่วมมาก ยิ่งดี" นั้น กลับไม่ครอบคลุมความซับซ้อนของประเด็นนี้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง แม้จะมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัย

ทางเศรษฐกิจและเชื้อชาติ (Wildmon et.al., 2024) แต่คุณภาพและความเหมาะสมของการมีส่วนร่วมนั้นสำคัญกว่าปริมาณ ดังที่ Cruickshank (2024) เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับปัจจัยทางวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสังคม เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพสูงสุด ช่องว่างระหว่างระดับการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์และระดับการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นจริง (Wildmon et.al., 2024) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการทำความเข้าใจประเภทและคุณภาพของการมีส่วนร่วม มากกว่าการมุ่งเน้นที่ปริมาณ เพียงอย่างเดียว ดังนั้น การศึกษาผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเหมาะสมในบริบทต่างๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถพัฒนากลยุทธ์ เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปกครอง การเข้าถึงข้อมูลและการสนับสนุนจากโรงเรียน (Sharma, 2024) และการสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน (Wildmon et.al., 2024) ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาของบุตรหลานอย่างเต็มศักยภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความเครียด ความกดดัน หรือการพึ่งพาอาศัยที่มากเกินไป

ผลกระทบต่อบุตรหลาน

จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อการพัฒนาการของเด็ก ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ สังคม และอารมณ์ และยังพบอีกว่าการมีส่วนร่วมนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสำเร็จทางการศึกษา ที่ไม่เพียงแต่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติ ความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ และพัฒนาการทางด้านอารมณ์และสังคมของเด็กอีกด้วย (Sharma, 2024) ที่น่าสนใจคือ อิทธิพลของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยเฉพาะในช่วงวัยเด็กมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ในการกำหนดทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการทางอารมณ์และสังคม (Wildmon et.al., 2024) ยิ่งไปกว่านั้น จากการศึกษาเพิ่มเติมยังพบความเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองกับการรับรู้ของผู้ปกครองเอง เกี่ยวกับความสำเร็จทางการเรียนของบุตรหลาน โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (Wahyuni & Mangunsong, 2022) ผลการวิจัยเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาการที่รอบด้านของเด็ก และเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาในขั้นต่อไป

ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาหมายถึงความสำเร็จของนักเรียนในระบบการศึกษา โดยทั่วไปจะประเมินจากคะแนนสอบ มาตรฐาน และอัตราการสำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงผลของความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงทักษะสำคัญอื่นๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อการเรียนรู้ เช่น ความมุ่งมั่นและความใฝ่รู้ เป็นต้น (Kushwaha & Ahmad, 2024) อย่างไรก็ตาม สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษา ผู้ปกครองมักประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยพิจารณาจากการสังเกตความพยายามและความตั้งใจของบุตรหลาน รวมถึงผลการเรียน โดยวัดจากความรับผิดชอบในการทำการบ้านและการส่งงาน (Wahyuni & Mangunsong, 2022) จากนิยามนี้เห็นได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้ตามปัจจัยส่วนบุคคล ครอบครัว และสังคม การศึกษาให้ครอบคลุมในทุกมิติของความสัมพันธ์จึงสำคัญอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองส่งผลอย่างมีนัยสำคัญและครอบคลุมต่อความสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียน งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้ปกครองมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการศึกษาของบุตรหลาน เด็กจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จทางวิชาการมากขึ้น มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จ ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ได้แก่ การมีคะแนนและผลการสอบที่ดีขึ้น การเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจและความมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การเข้าเรียนสม่ำเสมอและมีความมุ่งมั่น การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์ และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ดี (Sharma, 2024,p.46) แม้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมหรือปัญหาภายในครอบครัวอาจเป็นอุปสรรคต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน แต่การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบเชิงลบเหล่านั้นได้ (Utami, 2022) โดยพบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมที่สำคัญ คือการเข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียน การช่วยสอนการบ้าน การร่วมทำกิจกรรมทางวิชาการ และการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอระหว่างบ้านและโรงเรียน (Wahyuni & Mangunsong, 2022.p.27) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Harbola & Dutt

(2024,p. 656) ที่ว่ากลไกสำคัญของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีของเด็ก คือความร่วมมือ และการสื่อสารที่มีคุณภาพระหว่างครู และผู้ปกครอง รวมถึงการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการให้ความช่วยเหลือบุตรหลานในการทำ การบ้าน

แต่อย่างไรก็ตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนั้นไม่ได้เกิดขึ้นโดยตรงไปตรงมาเสมอไป (Li et al. 2023) แต่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ 1) คุณภาพของการมีส่วนร่วม เช่น การให้กำลังใจ การช่วยเหลือในการเรียนรู้ 2) รูปแบบ ของการมีส่วนร่วม เช่นการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน การช่วยเหลือในการทำการบ้าน (Wahyuni & Mangunsong, 2022) และ 3) ความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละครอบครัวและบุตรหลาน เป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาในเชิงลึกต่อไป (Ho, 2007) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Li et al. (2023) ได้เสนอมุมมองที่น่าสนใจว่า เมื่อผู้ปกครองมีความคาดหวังที่สูงเกินไป ประกอบกับการ ทุ่มเทมีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร และกิจกรรมที่โรงเรียนมากเกินไป ผลลัพธ์ที่ได้กลับกลายเป็นผลการเรียนของเด็กที่แย่งลง สาเหตุสำคัญมาจากการที่ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทมากเกินไปจนความจำเป็น ซึ่งไปรบกวนพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของเด็ก ที่ ส่งผลกระทบต่อสมาธิและความพร้อมในการเรียนรู้ และผลกระทบนี้ยังไม่ได้จำกัดอยู่แค่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เกิดขึ้นได้กับเด็กจาก ทุกระดับฐานะทางครอบครัว ในทางตรงกันข้าม การมีส่วนร่วมในระดับที่มีความสมดุล กลับให้ผลลัพธ์ที่เป็นบวก จากงานวิจัย ของ Goshin et.al. (2021) พบว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ให้อิสระบุตรหลานให้อิสระในการเลือกและตัดสินใจใน ระดับที่พอดี ช่วยส่งผลดีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรของบุตรหลานวัยมัธยมศึกษามากกว่าการแทรกแซงที่มากเกินไปหรือ การไม่ค่อยมีส่วนร่วม ซึ่งข้อค้นพบนี้ก็สอดคล้องกับการศึกษาของ Sharma (2024) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ต่ำเกินไปก็ สัมพันธ์กับผลการเรียนที่ต่ำของเด็กของบุตรหลาน ดังนั้นการค้นหาระดับและรูปแบบการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญในการ ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของเด็กอย่างแท้จริง

ทักษะสังคมและอารมณ์

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ของเด็ก ซึ่งหมายถึง ความสามารถของเด็กในการจัดการอารมณ์ตนเอง สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ (Osiba, 2024) พัฒนาการนี้ครอบคลุมทั้งความสามารถในการควบคุมตนเอง การแสดงออกทางอารมณ์ที่ เหมาะสม การแก้ปัญหา ตลอดจนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ เช่น ความไว้วางใจและความร่วมมือ โดยเฉพาะการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เด็กกับผู้ปกครอง งานวิจัยของ Oranga et.al. (2023) ที่อ้างอิงกรอบแนวคิด 6 รูปแบบของ Epstein ชี้ว่าองค์ประกอบต่างๆ ของ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เช่นการเป็นอาสาสมัครที่โรงเรียน การสื่อสารกับโรงเรียน การสนับสนุนการเรียนรู้ที่บ้าน การจัดหา ทรัพยากรการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่บ้านที่ปลอดภัย และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ปกครอง ล้วนส่งผลบวกต่อ พัฒนาการทางด้านนี้รวมถึงการปรับตัวในโรงเรียนและความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รากฐานสำคัญของการพัฒนาการทางสังคมและ อารมณ์นี้เริ่มต้นตั้งแต่ช่วงปฐมวัย โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่บ้านผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การเล่น การอ่านนิทาน และการ พูดคุย ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างจุดแข็งเหล่านี้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ความไว้วางใจที่ผู้ปกครองมีต่อครูยังส่งผล ต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของเด็ก สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความร่วมมือและ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านและโรงเรียน (LaRosa et.al., 2023) อิทธิพลของการมีส่วนร่วมนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในช่วงปฐมวัย เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อเนื่องถึงวัยที่โตขึ้น ทั้งความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง การมีพัฒนาการ ทางสติปัญญา และความเป็นอยู่ที่ดี (Omarkhanova et.al., 2024) รูปแบบการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย ทั้ง การสื่อสารกับครู การ เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน หรือการสนับสนุนการเรียนรู้ที่บ้าน ล้วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และความนับถือตนเอง ซึ่งเป็น องค์ประกอบสำคัญของพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ (Sharma, 2024) ดังนั้น ความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนใน การสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน (Wildmon et.al., 2024) แม้ว่าผู้ปกครองอาจเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ เช่น เวลาในแต่ละวันที่จำกัดจากภาระหน้าที่ต่างๆ แต่การสื่อสารที่ดีและการมีส่วน

ร่วมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เด็กเติบโตอย่างมีสุขภาพ และมีความสุขในการเรียนรู้ (Cruickshank, 2024)

อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมที่ไม่สมดุลของผู้ปกครองนำไปสู่ผลกระทบเชิงลบได้ การที่ผู้ปกครองเข้ามามีการจัดการหรือควบคุมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมหรืออารมณ์ของเด็กมากเกินไป อาจขัดขวางการพัฒนาความเป็นอิสระและความสามารถในการควบคุมตนเองได้ (Dotterer, 2022) ความคาดหวังที่สูงเกินควรของผู้ปกครองยังอาจสร้างความเครียดและความวิตกกังวลซึ่งบั่นทอนสุขภาพจิตของเด็ก (Backman et.al., 2024) นอกจากนี้การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพระหว่างครอบครัวและโรงเรียน หรือความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกัน อาจทำให้ปัญหาเหล่านี้รุนแรงขึ้น ส่งผลเสียต่อทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ของเด็ก และสร้างความตึงเครียดในความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (Zou, 2023) ซึ่งอาจซ้ำเติมด้วยการขาดความเข้าใจและการใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมที่ไม่เหมาะสมของผู้ปกครอง (Omarkhanova et.al., 2024) ยิ่งไปกว่านั้น ความคาดหวังทางสังคมที่กดดันให้พ่อแม่ โดยเฉพาะแม่ที่ต้องทุ่มเทกับการดูแลบุตรหลานให้ประสบความสำเร็จทางวิชาการ อาจทำให้ละเลยพัฒนาการด้านสังคมและอารมณ์ที่สำคัญไม่แพ้กัน (Rachel B & Hodkinson P, 2022) ทั้งนี้ งานศึกษาของ Backman et.al. (2024) ยังระบุถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น การคบเพื่อนที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ก็อาจส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กได้เช่นกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจึงควรคำนึงถึงความสมดุลและรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพัฒนาการของบุตรหลาน

ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีคุณภาพ คือรากฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งครูและโรงเรียนในภาพรวม เมื่อการมีส่วนร่วมเกิดจากความตั้งใจและการวางแผนอย่างรอบคอบ ย่อมนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเชิงบวกอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของครูและโรงเรียน ดังนี้

ผลกระทบต่อครู

การที่ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทในกระบวนการศึกษาส่งผลดีต่อครูอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งด้านประสิทธิภาพวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยช่วยส่งเสริมความร่วมมือ เสริมสร้างความสัมพันธ์ และสนับสนุนการสื่อสารที่มีคุณภาพระหว่างกัน (Zou, 2023) ครูจะเข้าใจบริบทชีวิตที่บ้าน ความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปกครองได้ดีขึ้น นำไปสู่การปรับใช้แนวทางการสอนที่เป็นส่วนตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Oranga et.al., 2023) การแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ทั้งจุดเด่นและประเด็นที่ต้องพัฒนา ช่วยให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และเลือกใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม และตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างตรงจุด (Wahyuni & Mangunsong, 2022; Cruickshank, 2024) นอกจากนี้ การที่ผู้ปกครองช่วยเสริมแรงการเรียนรู้ที่บ้านยังช่วยลดภาระงานของครู โดยเฉพาะการติดตามผลการเรียนและการให้คำปรึกษา ทำให้ครูมีเวลาทุ่มเทให้การสอนและพัฒนาการเรียนการสอน (Wildmon et.al., 2024; Wahyuni & Mangunsong, 2022) ยิ่งไปกว่านั้น การที่ผู้ปกครองร่วมในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียนและกิจกรรมอาสาสมัคร ยังช่วยสร้างบรรยากาศของความเป็นชุมชนและความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู และลดความเครียดจากการจัดการปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนหรือการสื่อสารกับผู้ปกครองที่มีความคาดหวังสูง (Oranga et.al., 2023)

อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองก็มีความท้าทายเช่นกัน ช่องว่างระหว่างระดับการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์กับที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งมักเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลาหรือการขาดความตระหนักของผู้ปกครอง อาจทำให้ครูต้องหาวิธีเพิ่มเติมเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ (Wildmon et.al., 2024) ความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างครอบครัวและโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคาดหวังของผู้ปกครองรุกร้าอิสระทางวิชาชีพของครู อาจส่งผลให้ครูเครียดได้ (Zou, 2023) ดังนั้น การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและเปิดเผยตลอดการศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความกังวลของผู้ปกครอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ (Oranga et.al., 2023) แม้โดยรวมแล้วการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะเป็นประโยชน์ แต่ความซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างทุกฝ่าย จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบด้าน

เพื่อให้โรงเรียนสามารถสนับสนุนครูในการจัดการกับความสัมพันธนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสบการณ์ทางการศึกษาที่ดีขึ้นสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Sharma, 2024)

ผลกระทบต่อโรงเรียน

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองส่งผลกระทบต่อโรงเรียนในหลากหลายมิติ โดยช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือ นำไปสู่สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก เสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ดีขึ้น (Oranga et.al.,2023) โดยโรงเรียนจะได้รับจากการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ดังนี้

1.การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความรับผิดชอบร่วมกัน โดยการที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ช่วยยกระดับประสบการณ์ทางการศึกษาทั้งหมด และส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันและความรับผิดชอบ (Sharma, 2024)

2.การร่วมมือกับชุมชนที่ยั่งยืน โดยผู้ปกครองสามารถเป็นอาสาสมัคร ร่วมบริจาคทรัพยากร และให้คำแนะนำในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเหล่านี้นำไปสู่ทรัพยากรและการสนับสนุนที่เพิ่มขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างเครือข่ายสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ (Zou, 2023; Wildmon et.al., 2024)

3.ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของโรงเรียน สะท้อนผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างแข็งขัน ซึ่งอาจดึงดูดนักเรียนใหม่ และสร้างความมั่นคงให้กับโรงเรียนในระยะยาว (Zou,2023)

4.การพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยโรงเรียนจะได้รับข้อมูลเชิงลึก และข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าจากผู้ปกครอง ซึ่งสามารถนำไปร่วมการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่าย (Wildmon et al., 2024)

แม้จะมีประโยชน์มากมาย แต่ช่องว่างระหว่างระดับการมีส่วนร่วมที่พึงประสงค์และระดับการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นจริงของผู้ปกครอง ซึ่งมักเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลาและการขาดความตระหนักรู้ เป็นสิ่งที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญ และแก้ไขโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เช่น โครงการอบรมผู้ปกครองและการเข้าถึงชุมชน (Wildmon et al., 2024) การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างจริงจัง จะช่วยให้โรงเรียนสามารถเพิ่มศักยภาพของนักเรียนและส่งเสริมวัฒนธรรมความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนโรงเรียนโดยรวม (Sharma, 2024)

ผลกระทบต่อผู้ปกครอง

งานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการศึกษาของบุตรหลานเผยให้เห็นภาพที่ซับซ้อน สะท้อนทั้งผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบต่อตัวผู้ปกครองเอง แม้โดยทั่วไปแล้วการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการของเด็ก แต่มีงานวิจัยบางชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่าสำหรับผู้ปกครองแล้ว อาจได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป

ผลกระทบเชิงบวกต่อผู้ปกครอง

การที่ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการศึกษาของบุตรหลาน ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อเด็กแล้ว แต่ยังสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อตัวผู้ปกครองเองอย่างมีนัยสำคัญในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับบุตรหลานและโรงเรียนที่ดีขึ้น ตลอดจนความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มพูนขึ้น ทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรของโรงเรียน ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นได้ (Sharma, 2024) สิ่งเหล่านี้นำไปสู่ความสามารถในการพูดคุยเรื่องการเรียนกับบุตรหลานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน เช่นการประชุมผู้ปกครอง การเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมต่างๆ หรือการร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา ยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สร้างเครือข่ายทางสังคมที่กว้างขึ้น และก่อให้เกิดระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อบุตรหลาน แต่ยังทำให้ผู้ปกครองรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคมอีกด้วย(Wildmon et.al., 2024; Cruickshank, 2024) ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ผู้ปกครองจะมีความมั่นใจในตนเองและในความสามารถที่จะสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาการของบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น (Omarkhanova et.al., 2024) ผู้ปกครองที่เคยรู้สึกไม่มั่นใจใน

การช่วยเหลือบุตรหลานทำการบ้าน หรือสื่อสารกับครู จะเริ่มรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อได้รับความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์จากการมีส่วนร่วมในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนี้ยังส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จทางการศึกษา และกระชับความสัมพันธ์และความผูกพันในครอบครัวให้แน่นแฟ้นขึ้น (Sharma, 2024) ดังนั้น การใช้เวลาร่วมกันในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน จึงเป็นโอกาสในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และส่งเสริมความใกล้ชิดภายในครอบครัว

ยิ่งไปกว่านั้น การเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาของบุตรหลานยังเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้พัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของบุตร การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการแก้ปัญหา หรือการได้รับความรู้และข้อมูลใหม่ๆ จากการอบรมหรือกิจกรรมของโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (Sharma, 2024) และอาจเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ปกครองแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองเพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อหรือการพัฒนาทักษะอาชีพ (Bracke & Corts, 2012) ท้ายที่สุดแล้ว ผลลัพธ์ทางการศึกษาและอาชีพที่ดีขึ้นของบุตรหลานในอนาคต อันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ยังอาจช่วยลดภาระทางการเงินของครอบครัวในระยะยาว (Harbola & Dutt, 2024) โดยสรุป การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการศึกษาของบุตรหลาน เป็นการลงทุนที่มีหลายมิติ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านส่วนบุคคล ครอบครัว และสังคม ในระยะยาว และส่งผลดีต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปกครองเอง

ผลกระทบเชิงลบและความท้าทายต่อผู้ปกครอง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองโดยทั่วไปจะส่งผลดีต่อบุตรหลาน แต่สำหรับตัวผู้ปกครองเองก็อาจเผชิญกับผลกระทบเชิงลบและความท้าทายได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสุขภาพจิต ความสัมพันธ์กับบุตรหลาน และภาระหน้าที่ การมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะเมื่อควบคู่กับความคาดหวังที่สูงเกินไป อาจนำไปสู่ความตึงเครียด ความเหนื่อยหน่าย และยิ่งเมื่อผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้ปกครองก็อาจเกิดความรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ (Li et al. 2023) ผู้ปกครองอาจรู้สึกกดดันจากทั้งความคาดหวังของสังคม โรงเรียน หรือแม้กระทั่งจากตัวผู้ปกครองเอง ที่จะต้องรักษาระดับการมีส่วนร่วมที่สูง แม้ว่าจะเห็นการพัฒนาในตัวบุตรหลานเพียงเล็กน้อย ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะเครียดเรื้อรังและความรู้สึกหมดไฟได้ แม้โรงเรียนจะมีเจตนาดีในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม แต่ก็อาจกลายเป็นภาระเพิ่มเติมสำหรับผู้ปกครองบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร หรือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการศึกษา (Sharma, 2024) สถานการณ์เหล่านี้อาจทำให้ผู้ปกครองรู้สึกไม่เพียงพอ วิดกกังวล หรือรู้สึกผิดที่ไม่สามารถทำตามความคาดหวังได้

นอกจากนี้ รูปแบบการมีส่วนร่วมที่ไม่เหมาะสม เช่น การควบคุมการเรียนรู้ของบุตรหลานมากเกินไป การแทรกแซงการทำงานของครู หรือการเปรียบเทียบบุตรหลานกับผู้อื่น ก็อาจสร้างความกดดัน และบั่นทอนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและบุตรหลาน ส่งผลให้ผู้ปกครองรู้สึกว่าคุณพยายามของตนเองส่งผลเสียมากกว่าผลดี (Li et al., 2023) ตามทฤษฎีพฤติกรรมที่มีแผนของ Fishbein and Ajzen (1985) แม้ว่าผู้ปกครองจะมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วม แต่การขาดขาดทรัพยากรและการสนับสนุน หรือการรับรู้ว่าคุณรอบข้างไม่ได้ให้ความสำคัญ ก็อาจเป็นอุปสรรคสำคัญ (Bracke & Corts, 2012) ความคาดหวังที่สูงจากทุกฝ่าย รวมถึงภาระหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อาจสร้างความเครียดและความวิตกกังวลให้กับผู้ปกครอง และอาจกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้เกิดความขัดแย้งในระหว่างความต้องการที่จะสนับสนุนบุตรหลาน กับความกังวลว่าตนเองกำลังกดดันเด็กมากเกินไป หรือละเลยภาระหน้าที่อื่นๆ เช่น การงาน หรือครอบครัว (Li et al. , 2023; Peng et.al., 2023)

ดังนั้น โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสมดุล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในรูปแบบที่เหมาะสม คำนึงถึงความหลากหลายของบริบท และให้การสนับสนุนที่จำเป็น เช่น การอบรม การให้คำปรึกษา และการเข้าถึงทรัพยากร เพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปกครอง (Sharma, 2024) เพราะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ ต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความต้องการของเด็ก ผู้ปกครอง และโรงเรียน และไม่ควรสร้างภาระหรือความกดดันให้กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป

สรุปผล

การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการศึกษาของบุตรหลานในบทความนี้ได้เผยให้เห็นถึงอิทธิพลอันกว้างขวางและซับซ้อนอย่างรอบด้าน ที่ไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการด้านอารมณ์และสังคมของเด็กเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและครอบครัว และสุขภาวะของผู้ปกครองเอง จากการทบทวนและวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ารูปแบบและคุณภาพของการมีส่วนร่วมมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นกว่าปริมาณของการมีส่วนร่วม และเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลที่แท้จริง โดยมีข้อค้นพบที่สนับสนุนสมมติฐานว่า การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท จะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกได้อย่างชัดเจน

ผลกระทบของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อบุตรหลานและระบบการศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองส่งผลใน 6 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและมีคุณภาพช่วยเพิ่มคะแนน ผลสอบ ความเข้าใจ ทักษะคิดวิเคราะห์ และทัศนคติที่ดีต่อการเรียน รวมถึงแรงจูงใจและความตั้งใจเรียน 2. ผลต่อพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ ส่งเสริมการจัดการอารมณ์ ความสัมพันธ์ที่ดี และการปรับตัวสังคม แต่หากมีส่วนร่วมมากเกินไปหรือละเมิดความเหมาะสมตามวัย อาจทำให้เกิดความเครียดและลดทอนพัฒนาการด้านอื่น 3. ผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน การสื่อสารที่เปิดกว้างและสม่ำเสมอช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน ส่งเสริมการสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กและบรรยากาศการทำงาน of ครู 4. ผลต่อผู้ปกครอง ด้านบวกคือพัฒนาความรู้ ทักษะสื่อสาร เครือข่ายสังคม และความมั่นใจในการช่วยเหลือบุตรหลาน ด้านลบคือความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบต่อสุขภาพกายใจ หากมีส่วนร่วมมากเกินไปหรือไม่สมดุล 5. ความสำคัญของความสมดุลในการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพขึ้นกับคุณภาพและความเหมาะสมกับวัย ความต้องการเด็ก และบริบทครอบครัว ไม่ใช่แค่จำนวนครั้งหรือเวลาที่เข้าร่วม 6. ความซับซ้อนของบริบทเด็กและครอบครัว ผลกระทบขึ้นกับปัจจัยแวดล้อม เช่น วัฒนธรรม สถานะเศรษฐกิจ-สังคม และความต้องการเฉพาะของเด็ก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและผลลัพธ์ไม่เป็นเส้นตรงเสมอไป

ข้อเสนอแนะ

1.การสร้างสมดุลระหว่างการสนับสนุนและการปล่อยให้เด็กพัฒนาตนเอง

1.1 สำหรับผู้ปกครอง ควรเน้นบทบาทการเป็นผู้สนับสนุนที่คอยชี้แนะ ไม่ใช่ผู้ควบคุม เช่น การชี้แนะแนวทางการทำการบ้าน มากกว่าการทำให้ทั้งหมด พร้อมเปิดโอกาสให้เด็กได้ตัดสินใจและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในขอบเขตที่ปลอดภัย

1.2 สำหรับโรงเรียน/ ครู ควรสนับสนุนด้วยการจัดการอบรมหรือพัฒนาคู่มือให้คำปรึกษาผู้ปกครองเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นอิสระอย่างมีขอบเขตที่เหมาะสมของเด็ก และวิธีการสร้างความสมดุลระหว่างการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

2.พัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย และปรับให้เหมาะสมกับบริบทได้

2.1 สำหรับผู้ปกครอง ควรเลือกรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ตนเองสามารถทำได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของครอบครัว เช่น หากมีภาระหน้าที่ และมีเวลาจำกัด อาจเน้นการมีส่วนร่วมผ่านการสื่อสารออนไลน์ หรือการให้ความสนับสนุนด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.2 สำหรับโรงเรียน/ ครู ควรจัดกิจกรรมที่เข้าถึงได้ง่าย และมีทางเลือกหลากหลาย เช่น การประชุมแบบผสมผสานทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Online) และออฟไลน์ (Offline) หรือการให้ข้อมูลผ่านสื่อที่หลากหลาย เช่น ไลน์ดิจิทัล หรือคู่มือลักษณะเป็นเล่ม รวมถึงการให้การสนับสนุนที่เน้นกับความต้องการเฉพาะของผู้ปกครอง เช่น การให้คำปรึกษาแก่รายบุคคล

3.ส่งเสริมการสื่อสารและความร่วมมือที่แข็งแกร่งระหว่างบ้านและโรงเรียน

3.1 สำหรับผู้ปกครอง ควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่โรงเรียนจัดให้เพื่อติดต่อสอบถาม แสดงความคิดเห็น หรือแจ้งข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับบุตรหลานอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งเข้าร่วมการประชุมตามวาระที่สำคัญ

3.2 สำหรับโรงเรียน/ ครู ควรสร้างช่องทางการสื่อสารสองทางที่ใช้งานได้สะดวกและเข้าถึงง่าย เช่น การแจ้งข่าวสารผ่านแอปพลิเคชันบนมือถือ การนัดหมายเพื่อพูดคุยเป็นรายบุคคลผ่านทางช่องทางการติดต่อที่หลากหลาย นอกจากนี้ โรงเรียนและครูควรจะเป็นริเริ่มในการสื่อสารเชิงรุก เพื่อสร้างความไว้วางใจและลดความกังวลของผู้ปกครอง

4.การดูแลสุขภาวะของผู้ปกครอง และการให้การสนับสนุนที่จำเป็น

4.1 สำหรับผู้ปกครอง ควรตระหนักถึงขีดจำกัดของตนเอง ไม่เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น และรู้จักขอความช่วยเหลือหรือรับคำปรึกษาเมื่อเผชิญกับความเครียดจากการมีส่วนร่วมนี้

4.2 สำหรับโรงเรียน/ ครู ควรเข้าใจถึงข้อจำกัดและบริบทของผู้ปกครองแต่ละราย และเสนอแผนการสนับสนุนที่มีความยืดหยุ่น สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมได้โดยไม่เป็นการสร้างภาระเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพมหานคร.พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Omarkhanova, A., Sugiralina, A., Yesbergen, N., & Adikhanov, I. (2024). Investigating the impact of parental involvement on student academic achievement. *Billim Scientific and Pedagogical Journal*, 109(2), 43–52. <https://doi.org/10.59941/2960-0642-2024-2-43-52>.

Li, A., Cheng, S., & Vachon, T. E. (2023). Too much of a good thing? Testing the curvilinear relationship between parental involvement and student outcomes in elementary school. *Social Forces*, 101(3), 1230–1257. <https://doi.org/10.1093/sf/soac001>

Dotterer, A. M. (2022). Diversity and complexity in the theoretical and empirical study of parental involvement during adolescence and emerging adulthood. *Educational Psychologist*. <https://doi.org/10.1080/00461520.2022.2129651>

Backman, H., Lahti, K., Laajasalo, T., Kaakinen, M., & Aronen, E. T. (2024). Positive parenting and adolescent prosocial behaviour – a mediation analysis with representative data. *International Journal of Adolescence and Youth*, 29(1). <https://doi.org/10.1080/02673843.2024.2374426>

Bacskaï, K., Alter, E., Dan, B. A., Vályogós, K., & Pusztai, G. (2024). Positive or Negative and General or Differentiated Effect? Correlation between Parental Involvement and Student Achievement. *Education Sciences*, 14(9), 941. <https://doi.org/10.3390/educsci14090941>

Bracke, D., & Corts, D. (2012). Parental involvement and the theory of planned behavior. *Education*, 133(1), 188–201.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley

Goshin, M., Dubrov, D., Kosaretsky, S. & Dmitry G. (2021) The Strategies of Parental Involvement in Adolescents' Education and Extracurricular Activities. *J Youth Adolescence* 50, 906–920 <https://doi.org/10.1007/s10964-021-01399-y>

Hanson, R. and Pugliese, C. (2020). Parent and Family Involvement in Education: 2019 (NCES 2020-076).

- U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics. Retrieved from <http://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=2020076>
- Harbola, V. & Dutt, S. (2024). Evaluating the Long-Term Effects of Parental Involvement in Child's Education. *International Journal of Indian Psychology*, 12(2), 650-659. DOI:10.25215/1202.065
- Ho, Esther Sui – chu (2007). Students' self-esteem in an Asian educational system: contribution of parental involvement and parental investment. *School Community Journal*, 13(1), 65 - 84
- LaRosa, K., Ogg, J. A., Dedrick, R., Suldo, S., Rogers, M., Laffoon, R., & Weaver, C. (2023). Parent Involvement in Education as Predictors of Social-Emotional Strengths in Kindergartners. *School Psychology Review*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/2372966X.2023.2194845>
- Li, X., Zhang, Y., & Chen, H. (2023). The unintended consequences of excessive parental involvement on children's academic and emotional development. *Journal of Educational Psychology*, 115(4), 589–605.
- Maimad, M. T., Dupa, H. J. P., & Villegas, J. P. (2023). Parental Involvement and Academic Achievement: Keys to Translating No Poverty and Quality Education SDGs in Philippine Peripheral Communities. *Journal of Teacher Education from Sustainability*, 25(2), 76-88
- Marsha, Cruickshank. (2024). Enhancing Academic Performance in Primary Schools: The Crucial Role of Parental Involvement. *International journal of science and research*.13(1) <https://dx.doi.org/10.21275/SR24107061204>
- Oranga, J., Matere, A., & Nyakundi, E. (2023). Importance and Types of Parental Involvement in Education. *Open Access Library Journal*, 10(8), 1-9. <http://dx.doi.org/10.4236/oalib.1110512>.
- Osiba, L. D. (2024). Teacher management and parents' support on inclusive education. *IJRP*. 141(1), 116-125 <https://doi.org/10.47119/IJRP1001411120245999>
- Peng, S., Li, H., Xu, L., Chen, J., & Cai, S. (2023). Burden or empowerment? A double-edged sword model of the efficacy of parental involvement in the academic performance of Chinese adolescents. *Current psychology (New Brunswick, N.J.)*, 1–12. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04589-y>
- Rachel B & Hodkinson P. (2024). The distribution of ‘educational labor’ in families with equal or primary career fathers. *British Journal of Sociology of Education*, 43(7), 995–1011. <https://doi.org/10.1080/01425692.2022.2114426>
- Ramesh Sharma. (2024). The Effects of Parental Involvement on Student Academic Success. *Global International Research Thoughts*, 12(1), 43–48. <https://doi.org/10.36676/girt.v12.i1.111>
- Kushwaha & Ahmad.(2024) .An Association between Socioeconomic Status and Parental Engagement in Enhancing Academic Achievement in Children with Intellectual Disabilities. *Library Progress International*, 44(3), 3272-3280
- Utami, Alma Yulia (2022). The Role of Parental Involvement in Student Academic Outcomes. *Journal of Education Review Provision* 2 (1):17-21.

Wahyuni, C., & Mangunsong, F. M. (2022). *Parental Involvement and the Achievement of Students With Special Education Needs in Indonesia*. *Exceptionality Education International*, 32(1), 14-34.

DOI: <https://doi.org/10.5206/eei.v32i1.14871>

Wildmon, M., Anthony, K., & Kamau, Z. (2024). Identifying and navigating the barriers of parental involvement in early childhood education. *Current Issues in Education*, 25(1).

DOI: <https://doi.org/10.14507/cie.vol25iss1.2146>

Zou, Zhiwen. (2023). *Family-School Communication: How Conflict between Family and School Expectation Influences Children's Development*. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 12, 241-246. DOI: <https://doi.org/10.54097/ehss.v12i.7647>

ทางเลือกการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม
สำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ : โอกาสทองที่เท่าเทียม

Inclusive Education Management Options for Students with Special Needs :
Towards Equal Opportunities

วรัณัฐกัญญ์ สุวะรักษ์¹ ชนิตา มิตรานันท์²

warankann.suwarak¹ Chanida Mitranun²

นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุขภูิบัณฑิต สาขาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ²

Corresponding Author, E-mail: warankann.suwarak@g.swu.ac.th¹ E-mail: chanidam@g.swu.ac.th²

Received: 15 Dec 2024

Revised: 13 May 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษให้เรียนรวมกับนักเรียนปกติ เพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เป็นการจัดการศึกษาที่ให้นักเรียนทุกคนได้รับสิทธิและได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเสมอภาค มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมในโรงเรียนและในห้องเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับประโยชน์โดยยึดหลักปรัชญาของการอยู่ร่วมกัน (Inclusion) การศึกษาครั้งนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเกี่ยวกับความหมายของการศึกษาแบบเรียนรวม/การเรียนรวม วิวัฒนาการของการศึกษาแบบเรียนรวม แนวโน้มในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม โรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม และรูปแบบการศึกษาแบบเรียนรวมในโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมคือโอกาสทองที่เท่าเทียมของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษกับนักเรียนปกติ เป็นโอกาสทองของการมีตัวตนในพื้นที่การเรียนรู้ที่แท้จริง โอกาสทองของการฝึกทักษะชีวิตผ่านบริบทจริง ทักษะทางสังคม การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแก้ปัญหา โอกาสทองของการเห็นและยอมรับความแตกต่างว่าเป็นเรื่องปกติของมนุษย์ และโอกาสทองของการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้ตอบสนองความหลากหลาย

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม, นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ, ความเท่าเทียม

ABSTRACT

This article is a study on inclusive education management for students with special needs to learn together with typical students, in order to develop students with special needs to reach their full potential according to each individual's capabilities. It is an educational approach that provides all learners with equal rights and opportunities in education, with appropriate management in schools and classrooms to help

learners benefit from the core philosophy of inclusion. This study is a literature review and knowledge synthesis from related research, presenting the meaning of inclusive education/inclusive learning, the evolution of inclusive education, trends in inclusive education management, Inclusive schools, and inclusive education formats in inclusive schools. The findings of this study reveal that inclusive education represent a golden opportunity for equality between children with special needs and typical children. They provide a golden opportunity for authentic presence in genuine learning spaces, a golden opportunity to practice life skills through real contexts, social skills, adaptation, collaboration with others, and problem-solving. They offer a golden opportunity to see and accept differences as a normal part of humanity, and a golden opportunity to transform the education system to respond to diversity..

Keywords: Inclusive Education Management, Students with Special Need, Equality

บทนำ

ปัจจุบันนี้จำนวนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษประเภทต่าง ๆ มีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั่วทุกมุมโลก รวมทั้งในประเทศไทย จากรายงานสถานการณ์การศึกษาของผู้ที่มีความต้องการพิเศษในประเทศไทย พ.ศ. 2564 มีผู้ที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับการศึกษาจำนวน 1,609,369 คน, พ.ศ. 2565 จำนวน 1,673,649 คน, พ.ศ. 2566 จำนวน 2,240,537 คน, พ.ศ. 2567 จำนวน 2,209,099 คน และข้อมูลเดือนเมษายน พ.ศ. 2568 พบว่า มีผู้ที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับการศึกษาจำนวน 2,242,693 คน เมื่อจำแนกตามประเภทความพิการ พบว่า มีผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษด้านการมองเห็น 171,477 คน, ด้านการได้ยินหรือสื่อความหมาย 432,495 คน, ด้านการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย 1,165,795 คน, ด้านจิตใจหรือพฤติกรรม 164,535 คน, ด้านสติปัญญา 144,936 คน, ด้านการเรียนรู้ 17,863 คน, ด้านออทิสติก 27,460 คน, พิการมากกว่า 1 ประเภท 117,894 คน และไม่ระบุประเภทความพิการ 238 คน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 30 พ.ค. 2568) และในศตวรรษที่ 21 นานาประเทศมีการตื่นตัวในการส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นครอบคลุมถึงการเผยแพร่ความรู้ในเด็กพิเศษ รวมทั้งหาวิธีในการจัดการศึกษา การช่วยเหลือและพัฒนาให้เด็กเหล่านี้มีสถานะที่ใกล้เคียงกับสถานะปกติให้ได้มากที่สุด (กาญจนา สุทธิเนียม, 2563 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประชุมการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์จอมเทียน จังหวัดชลบุรี เมื่อ ปี ค.ศ. 1990 และได้มีการประเมินความก้าวหน้าไปเมื่อปี ค.ศ. 2000 ที่กรุงดากการ ประเทศ เซเนกัล โดยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินการไว้ในปี ค.ศ. 2015 ฉะนั้น การประชุมระดับโลกว่าด้วยการศึกษา ณ เมืองอินซอน สาธารณรัฐเกาหลี ระหว่างวันที่ 19 – 21 พฤษภาคม 2015 จึงเป็นการทบทวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ 4 ของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินงานจนถึงปี ค.ศ. 2030 โดยต่างให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) ที่สถานศึกษาไม่แบ่งแยกนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษและนักเรียนทั่วไปตั้งแต่แรกเริ่มเข้าเรียนเพื่อให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีรูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ (Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and Lifelong learning for all) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559 : 1, จุฬามาศ จันทรศรีสุต, 2560 หน้า 17)

อย่างไรก็ตาม ในอดีตที่ผ่านมาการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษของประเทศไทยนั้น นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษจะถูกแยกออกจากสังคมโดยรวมให้ไปรับการศึกษาอยู่ในโรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความบกพร่อง ซึ่งเป็นการปิดกั้นนักเรียนกลุ่มนี้ไม่ให้มีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมกับชุมชน ต่อมารัฐได้มีการนำนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ที่มีทักษะการเรียนรู้สูง (High Functioning) เข้ามาเรียนร่วมกับนักเรียนทั่วไปในการเรียนร่วมของโรงเรียน ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดให้โรงเรียนเหล่านี้จัดการเรียนร่วมใน 3 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนแบบเต็มเวลา (Mainstreaming) หมายถึง การให้นักเรียนเข้าไปเรียนใน

โรงเรียนปกติในชั้นเรียนปกติเต็มเวลาและนักเรียนจะได้รับการบริการทางการศึกษาเช่นเดียวกันกับนักเรียนอื่นทุกประการ นักเรียนที่เข้าเรียนแบบนี้จะต้องเป็นนักเรียนที่มีความบกพร่องไม่มาก การเรียนร่วมแบบบางเวลา (Integration) หมายถึง การร่วมบางเวลาหรือบางวิชา นักเรียนที่รับบริการในลักษณะนี้มักเป็นนักเรียนที่มีความพิการในระดับปานกลางถึงระดับมาก ต้องมีการจัดทำแผนการจัดการศึกษาพิเศษเฉพาะบุคคล (Individualized Education Plan -IEP) ให้กับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษทุกคน และการเรียนร่วมแบบเรียนรวม (Inclusive Education) หมายถึงการจัดการการศึกษาโดยวิธีเรียนร่วมระหว่างนักเรียนทั่วไปและนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เป็นแนวคิดทางการศึกษาอย่างหนึ่งที่ว่าโรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้กับนักเรียนทุกคนโดยไม่มีการแบ่งแยก นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษกับนักเรียนทั่วไป โดยนักเรียนจะเข้าเรียนในโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนนั้น ๆ และโรงเรียนจะจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างเหมาะสมตามแผนการศึกษาพิเศษเฉพาะบุคคล (สมจิต ไชยเชษฐ, 2560 หน้า 1-2)

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนที่จัดการเรียนร่วม โดยในปี พ.ศ. 2547 ได้จัดทำ “โครงการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม” ขึ้น และได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม และมอบหมายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคัดเลือกโรงเรียนเรียนร่วมที่มีศักยภาพเป็นโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา การจัดการเรียนร่วมได้ขยายตัวไปยังโรงเรียนทุกระดับอย่างกว้างขวาง ต่อมาในปีการศึกษา 2556 สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม เพื่อให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ในรูปแบบ “โรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม” ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่ให้นักเรียนทุกคนได้รับสิทธิและได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างเสมอภาค มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมในโรงเรียนและในห้องเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับประโยชน์โดยยึดหลักปรัชญาของการอยู่ร่วมกัน (Inclusion) เน้นให้มีการนำบริการสนับสนุนต่าง ๆ มาจัดกระบวนการเรียนการสอน สนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทั้งยังเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับโรงเรียนใกล้เคียงที่รับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียนด้วย และเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรวมกันได้โดยไม่แบ่งแยกและเลือกปฏิบัติ (วันทนี บวงเสน, 2561 : 2170) ซึ่งในปีการศึกษา 2559 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้เป็นปีแห่งความร่วมมือด้านการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และหัวใจสำคัญ คือการจัดให้มีการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) ขึ้นในโรงเรียนทุกแห่งทั่วประเทศ เพื่อให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาทักษะอย่างมีคุณภาพภายในบริบทของสังคม สิ่งแวดล้อม ชุมชนเดียวกันกับนักเรียนทั่วไป และอยู่ภายใต้ความแตกต่างที่ไม่มีอุปสรรคมาขัดขวาง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 หน้า 3-4)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่าการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม เป็นการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษให้เรียนรวมกับนักเรียนทั่วไป เป็นการขจัดทางเลือกปฏิบัติและการสร้างหลักประกันความเสมอภาคในทุกมิติ (Non-Discrimination and Equality) ตลอดจนช่วยให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมเหมือนกับนักเรียนทั่วไป เป็นการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยโรงเรียนมีการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล มีหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน มีการปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บุคลากรครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการศึกษา นักเรียนสามารถเข้าถึงเรื่องการศึกษาได้ตามสิทธิที่ได้รับจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, พระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556, พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษสามารถอยู่ร่วมกับนักเรียนทั่วไป สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสมดุล บนพื้นฐานความแตกต่างทางสภาพร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา จิตใจหรือพฤติกรรม การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้ ถ้าหากมีการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่ต้องทำงานร่วมกัน การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมจะไม่ล้มเหลว ถ้าเราไม่ล้มเลิก สื่อสาร ส่งเสริมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อวันพิเศษของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

เนื้อหา

ความหมายของการศึกษาแบบเรียนรวม/การเรียนรู้รวม

ถ้าเราหันกลับไปมองระบบการจัดการศึกษาแต่เดิมจะพบว่า การจัดการศึกษาจัดในรูปแบบเดียว คือ การศึกษาปกติทั่วไป (Regular Education) เป็นระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม มักเน้นการสอนแบบกลุ่มใหญ่ ใช้หลักสูตรเดียวกันสำหรับนักเรียนทุกคน มีการประเมินผลแบบมาตรฐาน และมักไม่คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนมากนัก นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอาจถูกแยกไปเรียนในโรงเรียนหรือห้องเรียนพิเศษ ส่วนการจัดการศึกษาที่เปิดโอกาสให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และนักเรียนทั่วไปได้เข้าเรียนในชั้นเรียนหรือโรงเรียนเดียวกัน มีคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกันหลายคำ เช่น การเรียนร่วมบางเวลา (Integration) การเรียนร่วมเต็มเวลา (Mainstreaming) การเรียนรวม (Inclusion) และการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) ซึ่งได้มีการศึกษา สรุปสาระสำคัญไว้ ดังนี้

ผดุง อารยะวิญญู (2542 หน้า 2-3) ได้ให้ความหมายของการเรียนร่วม/การเรียนรู้รวมไว้ ดังนี้

1. การเรียนร่วมบางเวลา หมายถึง การที่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเข้าโรงเรียนในโรงเรียนเดียวกันกับนักเรียนทั่วไป แต่นักเรียนเหล่านี้อาจถูกจัดให้อยู่รวมกันเป็นชั้นพิเศษในโรงเรียนปกติ นักเรียนจะเรียนวิชาหลักในชั้นพิเศษ โดยมีครูประจำชั้นเป็นผู้สอน แต่ในบางวิชาซึ่งส่วนมากไม่ใช่วิชาหลัก นักเรียนมีโอกาสไปเรียนร่วมกับนักเรียนทั่วไป เช่น วิชาพลศึกษา วิชาดนตรี เป็นต้น หรือนักเรียนอาจมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี กีฬา งานแสดงต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นต้น โดยคาดหวังว่า นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษจะมีโอกาสแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนทั่วไป

2. การเรียนร่วมเต็มเวลา หมายถึง การจัดให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ได้มีโอกาสเรียนในชั้นเดียวกันกับนักเรียนทั่วไปตลอดเวลาที่นักเรียนอยู่ในโรงเรียน นักเรียนทั่วไปได้รับบริการการเรียนการสอนและบริการนอกห้องเรียนอย่างไร นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษก็ได้รับบริการเช่นเดียวกัน จุดประสงค์สำคัญของการเรียนร่วมเต็มเวลา คือ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจซึ่งกันและกัน ตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างนักเรียนทั่วไปกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ นักเรียนทั่วไปจะยอมรับความหลากหลายของมนุษย์ และเข้าใจว่า คนเราเกิดมาไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกอย่าง ท่ามกลางความแตกต่างกัน มนุษย์เราก็คือต้องการความรัก ความสนใจ ความเอาใจใส่เช่นเดียวกันทุกคน

3. การเรียนรวมหรือการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม เป็นแนวคิดทางการศึกษาอย่างหนึ่งที่ว่า โรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้กับนักเรียนทุกคน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่านักเรียนคนใดเป็นเด็กปกติหรือนักเรียนคนใดเป็นเด็กที่มีความต้องการพิเศษ นักเรียนทุกคนที่ผู้ปกครองพามาเข้าโรงเรียน ทางโรงเรียนจะต้องรับนักเรียนไว้ และจะต้องจัดการศึกษาให้เขาอย่างเหมาะสม การเรียนรวมยังมีความหมายรวมถึงการศึกษาที่ไม่แบ่งแยกตั้งแต่ระดับ เช่น อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา ตลอดจนการดำรงชีพของคนในสังคม หลังสำเร็จการศึกษาว่าจะต้องดำเนินไปในลักษณะ “รวมกัน” ที่ทุกคนต่างเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทุกคนยอมรับซึ่งกันและกัน ทุกคนยอมรับว่า มี “ผู้ที่มีความต้องการพิเศษ” อยู่ในสังคมและเขาเหล่านั้นต่างเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติโดยไม่มีการแบ่งแยก

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558 หน้า 257-258) ได้ให้ความหมายของการศึกษาแบบเรียนรวม หรือการศึกษาแบบเรียนรวม ไว้ 2 ความหมาย ได้แก่

1. การศึกษาแบบเรียนรวมหรือการศึกษาแบบเรียนรวมเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้บรรลุศักยภาพสูงสุดแห่งตนในโรงเรียนเดียวกันกับนักเรียนทั่วไปในชุมชนใกล้เคียง เป็นการนำความช่วยเหลือ สนับสนุน เข้ามาในโรงเรียนหรือห้องเรียนเพื่อประโยชน์ของนักเรียนทุกคน เป็นการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความหลากหลายเพื่อสร้างโอกาสให้ทุกคนในชุมชนท้องถิ่นเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เปิดทางให้มีการสนับสนุนการศึกษาทางเลือกที่หลากหลายตอบสนองความต้องการของเด็กและเยาวชนเฉพาะกลุ่ม เฉพาะพื้นที่ต่างวัฒนธรรม บนฐานการมีส่วนร่วมจัดการชุมชนท้องถิ่นด้วย

2. การศึกษาแบบเรียนรวมหรือการศึกษาแบบเรียนร่วมเป็นการศึกษาสำหรับนักเรียนทุกระดับความสามารถทุกเชื้อชาติ ภาษา และสถานะทางเศรษฐกิจ โดยรับนักเรียนเข้ามาเรียนรวมกันตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษ และจัดให้มีบริการเสริมตามความต้องการของแต่ละบุคคล

จะเห็นได้ว่าการศึกษาแบบเรียนรวม/การเรียนรวม เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งสร้างระบบการเรียนการสอนที่เปิดกว้างเท่าเทียม และตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียนทุกคน โดยไม่กีดกันหรือแยกแยะ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การเข้าถึง (Access) ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาในสถานศึกษาเดียวกัน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ภาษา วัฒนธรรม หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม 2) การมีส่วนร่วม (Participation) ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และชีวิตโรงเรียนอย่างเต็มที่และมีความหมาย 3) การตอบสนองความหลากหลาย (Responsiveness) ระบบการศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีการสอน หลักสูตร และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความต้องการและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน และ 4) การลดอุปสรรคและการกีดกัน (Barrier Removal) กำจัดสิ่งกีดขวางทางกายภาพ ทัศนคติ และระบบที่ขัดขวางการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ดังนั้นการจัดการเรียนรวมจึงไม่ใช่เพียงการนำนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมาเรียนร่วมกับนักเรียนทั่วไป แต่เป็นการปฏิรูประบบการศึกษาทั้งหมดให้สามารถรองรับและพัฒนาศักยภาพของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ

วิวัฒนาการของการศึกษาแบบเรียนรวม

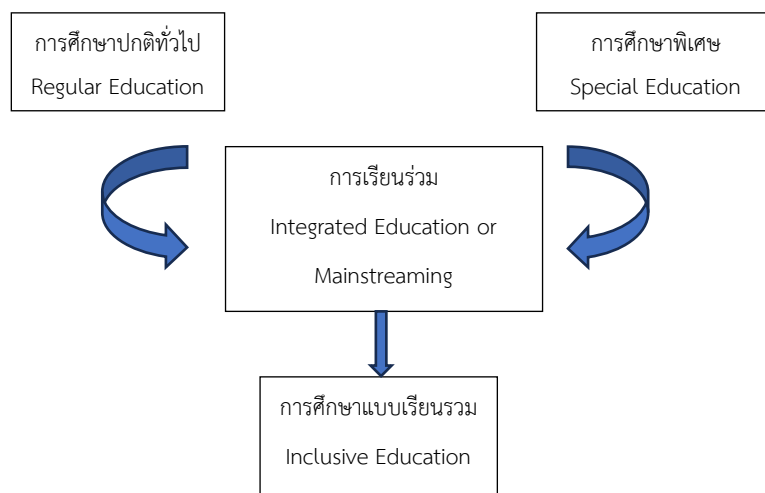
การศึกษาแบบเรียนรวมเป็นการจัดการศึกษาระหว่างการศึกษาปกติและการศึกษาพิเศษที่มีเป้าหมายสำคัญในการมุ่งเน้นการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนทุกคนที่เชื่อในเรื่องสิทธิมนุษยชน และความแตกต่างระหว่างบุคคล สำหรับความเป็นมาของการเรียนรวมมี ดังนี้

ผดุง อารยะวิญญู (2542 หน้า 4-6) กล่าวถึง ความเป็นมาของการเรียนรวมว่าเริ่มต้นที่ประเทศตะวันตก ตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา โดยมีประเทศสหรัฐอเมริกาที่เป็นประเทศที่กำหนดนโยบายสำคัญในการจัดการศึกษาพิเศษโดยการเรียนรวมและกำหนดมาตรการหลายอย่างให้โรงเรียนปฏิบัติตามโดยผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการเรียกร้องให้โรงเรียนต่าง ๆ นำนโยบายมาปฏิบัติ สำหรับประเทศสหราชอาณาจักรก็มีแนวโน้มในลักษณะเช่นเดียวกัน และแนวคิดนี้ก็ค่อย ๆ เผยแพร่ไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ถึงแม้ว่า นักการศึกษาบางคนจะใช้คำว่า การเรียนรวมในความหมายเช่นเดียวกับการเรียนร่วม แต่แท้จริงแล้ว คำว่า การเรียนรวมนั้นมีความหมายตรงกับคำว่า การศึกษาเพื่อทุกคน (Education for All) ตามปฏิญญาขององค์การการศึกษาและวัฒนธรรม (UNESCO)

มิชเชลล์ (Mitchell, 2015 หน้า 122-123) กล่าวถึงที่มาของการศึกษาแบบเรียนรวมไว้ว่ามาจากข้อโต้แย้ง 3 ข้อ ได้แก่

1. นักเขียนหลายคนยืนยันว่า การศึกษาแบบเรียนรวมเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานนอกจากนี้แล้วยังมีการเสนอเพิ่มเติมว่า การศึกษาแบบเรียนรวมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้มาจากหลักการของความเท่าเทียมกันในการประชุมของยูเนสโก ภายใต้คำแถลงชาลาลามันกาที่ว่า การศึกษาแบบเรียนรวมเป็นนโยบายเชิงวัฒนธรรมเพื่อป้องกันสิทธิของพลเมืองสำหรับนักเรียนทุกคน
2. การออกแบบโปรแกรมการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องมีจุดเน้นที่ต้องเปลี่ยนจากความบกพร่องของแต่ละคนต่อบริบทสังคมมาเป็นระบบการศึกษาแบบรวมกันเพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสำหรับเด็กทุกคน
3. ยังไม่มีความชัดเจนในการแบ่งลักษณะเฉพาะของนักเรียนที่มีความบกพร่องและไม่มีความบกพร่อง และไม่มีการสนับสนุนเพื่อการต่อสู้สำหรับนักเรียนที่มีการเรียนรู้แตกต่างกัน การแยกบทบัญญัติสำหรับนักเรียนกลุ่มดังกล่าวยังไม่มีความเป็นธรรม

สรุปวิวัฒนาการของการศึกษาแบบเรียนรวม



ภาพประกอบ 1 แสดงวิวัฒนาการเกี่ยวกับการศึกษาแบบเรียนรวม (เบญจจา ชลธารันนท์, 2544 หน้า 3)

แนวโน้มในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม

การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการจัดการเรียนรู้ มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในทุกโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อที่ว่า นักเรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน และไม่ควรมึ้นักเรียนคนใดที่เรียนตามไม่ทัน หรือถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง (No Child Left Behind) ซึ่ง สุกัสตรา จตุโชคอุดม (2565 หน้า 26-27) ได้สรุปแนวโน้มของการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมไว้ ดังนี้

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) การจัดการเรียนรวมจะเป็นของโรงเรียนแกนนำหรือโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม รับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษทุกประเภททุกระดับความรุนแรง ในบางโรงเรียนมีการคัดกรองเบื้องต้น ดำเนินการส่งต่อไปพบแพทย์เพื่อตรวจวินิจฉัย ซึ่งผู้บริหารของโรงเรียนจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาพิเศษ มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องที่เน้นให้นักเรียนได้ทำทุกกิจกรรมร่วมกับนักเรียนทั่วไปในโรงเรียน มีทีมงานจิตอาสาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยครู มีครูการศึกษาพิเศษ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

2. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จัดการศึกษาเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการว่า “คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน” ผู้บริหารโรงเรียนจะกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการศึกษาพิเศษ มีการรับนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถเรียนได้ โดยการรับรองจากแพทย์และมีการประเมินคัดกรองเบื้องต้น โดยครูที่ผ่านการอบรมในบางโรงเรียนจะรับนักเรียนเข้ามาเรียนจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นนักเรียนได้รับการฝึกและเตรียมความพร้อมมาในระดับหนึ่งแล้ว

3. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สามารถรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษและการจัดการเรียนสอนแบบทวิภาคี โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ มีเป้าหมายให้นักศึกษาสามารถประกอบอาชีพ ได้แก่ สาขาไฟฟ้า สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์กราฟฟิก สาขารัฐกิจค้าปลีก สาขาโรงแรม ซึ่งเป็นสาขาที่เน้นการฝึกทักษะให้มีความชำนาญ

4. โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นโรงเรียนสาธิตในแต่ละมหาวิทยาลัย ใช้รูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม การบูรณาการการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน มีการผลิตสื่อการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ การรับนักเรียนจะมีการประเมินเบื้องต้น หรือได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ เพื่อนำข้อมูลมาจัดการเรียนการสอน มีการกำหนดจำนวนการรับนักเรียนเข้าเรียน

5. โรงเรียนสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) การจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และด้อยโอกาสทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม โรงเรียนจะพิจารณาเรื่องการช่วยเหลือตนเองของนักเรียน ความพร้อมของนักเรียนที่จะเข้าเรียนรวม

6. โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) มีนโยบายให้มีโรงเรียนที่เป็นศูนย์ต้นแบบสร้างเสริมศักยภาพสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ผู้บริหารต้องสร้างระบบขึ้นมาช่วยเหลือ มีครูการศึกษาพิเศษที่พร้อมให้ความช่วยเหลือ การจัดการเรียนการสอนเป็นรูปแบบเรียนร่วม ทั้งนี้ตามนโยบายของกรุงเทพมหานครจะเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยการเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่จัดการศึกษาเรียนรวมปีละ 5 โรงเรียน เพื่อมอบโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กทุกคนและทั่วถึง เพื่อช่วยผู้ปกครองที่ต้องการหาโรงเรียนใกล้บ้าน และลดภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งได้รับการสนับสนุนให้สร้างทีมงานทางการศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาและช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะมีความต้องการพิเศษหรือไม่ จึงควรจัดการศึกษาแบบเรียนรวมที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาแนวทางและกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การพัฒนาศักยภาพของครู โดยการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะของครูในการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของนักเรียน การสนับสนุนจากนโยบายและกฎหมาย โดยการผลักดันนโยบายและกฎหมายที่ชัดเจนและสนับสนุนการเรียนรวมอย่างเป็นรูปธรรม การออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน และการส่งเสริมทัศนคติที่เปิดกว้างต่อความหลากหลาย โดยการสร้างความตระหนักรู้และทัศนคติที่ยอมรับความแตกต่างของนักเรียนในสังคม หากนำแนวทางเหล่านี้ไปปฏิบัติจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่เท่าเทียมและครอบคลุมสำหรับนักเรียนทุกคน

โรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม (Inclusive schools)

สมจิต ไชยเชษฐ (2560 : 38-39) ได้กล่าวถึง ความหมายและกรอบแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม ดังนี้ โรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม หมายถึงโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนรวมและสามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมเป็นศูนย์บริการทางการศึกษาพิเศษ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ) โดยมีกรอบแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม ดังนี้

1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ คัดกรอง วินิจฉัย และจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) การจัดทำสื่อ/เทคนิค วิธีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการติดตามความก้าวหน้าทางการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานตามความจำเป็นพิเศษของนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้แก่ การพัฒนา จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษตามมาตรฐานที่กำหนด

4. ขยายผลการอบรมครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนางานทั้งระบบ (Whole school Approach) ตามขั้นตอนในการจัดการเรียนรวม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนทุกคน
5. จัดทำแผนการพัฒนากิจการการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเรียนร่วม
6. มีการจัดตั้งทีมงานและคณะกรรมการชุดต่างๆ รับผิดชอบในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ รวมทั้งการทำงานร่วมกับสหวิชาชีพ เพื่อให้การเรียนรวมประสบผลสำเร็จ ทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล
7. บริหารจัดการครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้
8. พัฒนาโรงเรียนให้พร้อมเป็นศูนย์บริการทางการศึกษาพิเศษ (Student Support Services : SSS) เพื่อให้เป็นศูนย์รวมแหล่งเรียนรู้ เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นศูนย์รวมสื่อ อุปกรณ์ ตัวอย่างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และให้บริการกับโรงเรียน เครือข่ายและโรงเรียนอื่นๆ ในพื้นที่
9. ดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายในอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการพัฒนาสู่โรงเรียนต้นแบบการเรียนรวมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
10. จัดเครือข่ายกับโรงเรียนอื่นๆ องค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อความร่วมมือและช่วยเหลือกันทางวิชาการ เพื่อทำให้เกิดระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้ได้มากที่สุด
11. ประเมินและจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานเรียนร่วมส่งสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานสิ้นปีการศึกษา
12. วิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมให้ได้มาตรฐาน
13. มีการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรวม

จากกรอบแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวมทั้ง 13 ข้อที่กล่าวมา หากวิเคราะห์จัดกลุ่มตามกรอบการวิเคราะห์ 4 M (Man Money Materials Management) เพื่อช่วยให้เห็นภาพรวมของการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้การจัดการเรียนรวมประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) Man (บุคลากร) ได้แก่ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู พัฒนาครูและบุคลากร ขยายผลการอบรมครูและบุคลากร จัดตั้งทีมงานและคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดการศึกษา รวมทั้งการทำงานร่วมกับสหวิชาชีพ บริหารจัดการครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม 2) Money (งบประมาณ) ได้แก่ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานตามความจำเป็นพิเศษ พัฒนาโรงเรียนให้พร้อมเป็นศูนย์บริการทางการศึกษาพิเศษ และจัดเครือข่ายกับโรงเรียนอื่นๆ 3) Materials (วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน) ได้แก่ จัดทำสื่อ/เทคนิค วิธีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู จัดทำสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ วิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา 4) Management (การจัดการ) ได้แก่ ข้อ คัดกรอง วินิจฉัย และจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) จัดทำแผนการพัฒนากิจการการศึกษา ดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพภายใน ประเมินและจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งจะเห็นว่า การดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวมต้องมีการบูรณาการทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก เพื่อให้การจัดการเรียนรวมประสบความสำเร็จ สิ่งที่น่าสังเกตคือกรอบแนวทางนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร (Man) มากที่สุด เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการจัดการเรียนรวมให้เกิดประสิทธิผล รองลงมาคือ การจัดการ (Management) ที่เน้นระบบการวางแผน ติดตาม และประเมินผล ส่วนปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) และวัสดุอุปกรณ์ (Materials) มีความสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

รูปแบบการศึกษาแบบเรียนรวมในโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม

ปัจจุบันแม้จะมีการเปลี่ยนจากการเรียนร่วมมาเป็นการศึกษาเรียนรวมแล้ว แต่รูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมในประเทศไทยนั้นได้มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ละรูปแบบแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม มีรูปแบบการศึกษาแบบเรียนรวมในประเทศไทยที่ได้มีการศึกษาวิจัยและที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายในโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมและโรงเรียนต้นแบบเรียนรวม มีดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framework) เบญจา ชลธารันนท์ (2546 : 5-7) ได้พัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการบริหารจัดการเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้างซีท ได้แก่

1.1 นักเรียน (S : Student) เตรียมความพร้อมเด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือที่มีความบกพร่องในด้านร่างกาย อารมณ์และสังคม การช่วยเหลือทางวิชาการจะพิจารณาให้ได้รับการช่วยเหลือหรือเตรียมความพร้อมทันทีที่พบความพิการเพื่อพัฒนาศักยภาพทุกด้าน

1.2 สภาพแวดล้อม (E : Environment) ควรจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือที่มีความบกพร่องได้เรียนในสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด (Least Restrictive Environment : LER) โรงเรียนควรพยายามให้เด็กได้เรียนในชั้นเรียนทั่วไปมากที่สุด โรงเรียนควรปรับสภาพแวดล้อมโดยใช้หลักวิชาการคือ พิจารณาถึงสภาพความบกพร่องของนักเรียนแต่ละประเภท บุคคลที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมของเด็ก ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่นในโรงเรียน

1.3 กิจกรรมการเรียนการสอน (A : Activities) กิจกรรมการเรียนการสอน คือกิจกรรมภายในและภายนอกห้องเรียน เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนทั้งเด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการหลักสูตร ควรมีการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) ซึ่งเป็นแผนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ และมีการจัดทำหลักสูตรเพิ่มเติมสอนทักษะเฉพาะที่จำเป็น เช่น ทักษะการดำรงชีวิตทักษะทางสังคมสำหรับเด็กออทิสติก และต้องจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) ซึ่งเป็นแผนการสอนที่จัดขึ้นเฉพาะเจาะจงสำหรับเด็กแต่ละคน ในวิชาหรือทักษะที่เป็นจุดอ่อน 2) การตรวจสอบทางการศึกษา (Educational Implementation) ในการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวกับนักเรียน ในด้านวิชาการพฤติกรรมและร่างกาย รวมทั้งตัดสินใจเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องการส่งต่อการคัดแยก การกำหนดประเภทเด็กที่มีความต้องการพิเศษ การวางแผนการสอน และการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน 3) เทคนิคการสอนโดยมีเทคนิคการสอนที่หลากหลายรูปแบบ คือ การวิเคราะห์งาน การสอนโดยใช้ระบบเพื่อนช่วยเพื่อน 4) การรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ในปัจจุบันใช้วิธีการทบทวนและปรับแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล ปีละอย่างน้อย 2 ครั้ง 5) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกห้องเรียนและชุมชนอย่างเหมาะสม 6) การประกันคุณภาพทางโรงเรียนควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการจัดการเรียนรวมขึ้น 7) การรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือที่มีความบกพร่องเข้าเรียนโดยมีปฏิทินการรับอย่างชัดเจน 8) การจัดตารางเวลาให้บริการสอนเสริม และจัดให้มีการให้คำแนะนำปรึกษา

1.4 เครื่องมือ (T : Tools) หมายถึง สิ่งนำมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเรียนรวมช่วยให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเกิดการเรียนรู้และดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นการช่วยสนับสนุนให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อันได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ งบประมาณ ระบบการบริหารจัดการ กฎกระทรวง เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อทางการศึกษา เช่น อุปกรณ์สื่อสิ่งพิมพ์อักษรเบรลล์ หนังสือเสียงสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น บริการต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการศึกษาของคนพิการแต่ละประเภท เช่น การเขียนและอ่านอักษรเบรลล์ การสอนภาษามือ การฝึกพูด รวมทั้งการสอนเสริมวิชาการต่าง ๆ ความช่วยเหลืออื่น ๆ ทางการศึกษา เช่น กิจกรรมบำบัดและกายภาพบำบัด การแก้ไขการพูด

2. การจัดการเรียนรวมโดยใช้รูปแบบ SPISIR สมพร หวานเสร็จ (2562 หน้า 158 - 159) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในการพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดกับนักเรียนที่มีความต้องการ

พิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลางจึงได้ทบทวนกฎหมาย นโยบายในการจัดการเรียนรวมโดยคำนึงถึงกระบวนการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) กรอบโครงสร้างชีวิต (Student, Environment, Activities, Tool : SEAT) กระบวนการบริหารคุณภาพ (Plan, Do, Check, Act: PDCA) รวมทั้งการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นำมาวิเคราะห์และสร้างเป็นกรอบการดำเนินงานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรวมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบ SPISIR ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 การวิเคราะห์ ข้อมูลจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค (S = SWOT Analysis)

2.2 การวางแผน แบบมีส่วนร่วม (P = Participation planning)

2.3 การนำแผนสู่การปฏิบัติ (I = Implementing)

2.4 การนิเทศและสนับสนุน (S = Supervision & Support)

2.5 การปรับปรุง (I =Improving)

2.6 การรายงานผลการดำเนินงาน (R = Reporting)

3. รูปแบบ CocoOut 21 Model สมเกตุ อุทธโยธา (2562 หน้า 3-5) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรวมสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปแบบที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือขององค์กรในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งรูปแบบ CocoOut 21 Model ประกอบด้วย

3.1 Co: Collaboration การประสานความร่วมมือจากขององค์กร ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 1, เขต 2 และเขต 4 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ 3) สถาบันพัฒนาการเด็ก ราชนครินทร์ กรมสุขภาพจิต จังหวัดเชียงใหม่ 4) ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และ 5) โรงเรียนแกนนำจัดการเรียนรวมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 โรงเรียน

3.2 Co:Coaching and Mentoring การนิเทศแบบพี่เลี้ยง การให้คำชี้แนะ (Coaching) ในรูปแบบการประชุมกรณีโรงเรียน (School Case Conference) ซึ่งเป็นรูปแบบการให้การชี้แนะแนวทางและแก้ปัญหาที่ตรงตามความต้องการและบริบทของแต่ละโรงเรียนเป็นรายกรณีโรงเรียน ซึ่งทีมวิทยากรได้ให้การชี้แนะการแก้ปัญหานักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเป็นรายกรณี (Case Conference) และการประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอกจนทำให้โรงเรียนเกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการ (Professional Learning Community: PLC) และชุมชนการปฏิบัติ (Community of Practice: CoP)

3.3 Out: Outreach Program การออกหน่วยบริการเชิงรุกถึงโรงเรียน (School Outreach Program) โดยมีการจัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการศึกษาพิเศษระหว่างบุคลากรขององค์กรให้บริการกับบุคลากรโรงเรียน เป็นการเปิดเวทีให้บุคลากรของโรงเรียนได้เล่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน แล้วให้บุคลากรขององค์กรให้คำปรึกษาแนะนำตามความต้องการ ซึ่งก่อให้เกิดการนำปัญหาด้านการศึกษาพิเศษกลับมาคิดค้น ศึกษา ปรับปรุง นำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขพัฒนาการให้บริการของแต่ละองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3.4 21: Learning in 21st Century การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นรูปแบบการให้การชี้แนะแนวทางและแก้ปัญหาที่ตรงตามความต้องการของแต่ละโรงเรียนเป็นรายกรณีโรงเรียน

จะเห็นได้ว่ารูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมมีหลายรูปแบบแต่ละรูปแบบมีลักษณะแตกต่างกันไป และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ บริบทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่ดีที่สุด ดังนั้นแต่ละรูปแบบจึงเป็นทางเลือกในการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการจำเป็นที่เหมาะสมของแต่ละคน

สรุป

ระบบการศึกษาที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษากับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษแต่ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้นักเรียนเหล่านั้นบางกลุ่มขาดการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกับนักเรียนทั่วไป โดยต่อมาแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนมีการแพร่หลายมากขึ้น นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการดูแลตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with

Disabilities: CRPD) ที่เป็นอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ให้หลักประกันในสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อบุคคลที่มีความต้องการพิเศษอย่างเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป โดยการรับประกันการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับทุกคนและได้ส่งเสริมสิทธิและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ที่มีความต้องการพิเศษ โดยดำเนินการตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน 2030 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โรงเรียนของรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษามีคุณภาพสูงแก่นักเรียนทุกคน และนักเรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนที่ดีได้ ดังนั้น การจัดการเรียนรวมจึงเป็นโอกาสทองที่เท่าเทียมของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษกับนักเรียนทั่วไป คำว่า “โอกาสทอง” ในบริบทของการเรียนรวม ไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงอุดมคติที่ว่าด้วย สิทธิ เสรีภาพ และความเท่าเทียม หากแต่เป็นการตกผลึกของโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณค่าและส่งผลต่อการพัฒนาทั้งชีวิตของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในเชิงรูปธรรม ได้แก่ 1) โอกาสทองของการมีตัวตนในพื้นที่การเรียนรู้ที่แท้จริง จากการที่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้อยู่ร่วมในห้องเรียนเดียวกันกับนักเรียนทั่วไป ไม่ใช่เพียงสถานะผู้มาเยือนแต่เป็นสมาชิกของห้องเรียนที่มีสิทธิและบทบาทเท่าเทียม เป็นจุดเริ่มต้นของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (self-worth) และการยอมรับจากสังคมรอบข้าง 2) โอกาสทองของการฝึกทักษะชีวิตผ่านบริบทจริง ทักษะทางสังคม การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแก้ปัญหา เป็นสิ่งที่ไม่สามารถสอนแยกเดี่ยวในห้องเรียนพิเศษได้ การเรียนรวมช่วยให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้ฝึกฝนในสถานการณ์จริงร่วมกับเพื่อนวัยเดียวกัน ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติและยั่งยืน 3) โอกาสทองของการเห็นและยอมรับความแตกต่างว่าเป็นเรื่องปกติของมนุษย์ นักเรียนทั่วไปจะได้เรียนรู้ว่าความแตกต่างของบุคคลไม่ใช่ข้ออุปสรรค หากเป็นทรัพยากรของสังคม สิ่งนี้จะปลูกฝังคุณค่าของการอยู่ร่วมกันและเป็นรากฐานของประชาธิปไตยในสังคมอนาคต 4) โอกาสทองของการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้ตอบสนองความหลากหลาย เมื่อโรงเรียนต้องปรับหลักสูตร สื่อ บุคลากร และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะกับนักเรียนที่มีความต้องการเฉพาะ ย่อมส่งผลดีต่อผู้เรียนทุกคน เพราะระบบที่ยืดหยุ่นและเป็นมิตรกับความแตกต่าง จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของทั้งโรงเรียนในภาพรวม ดังนั้นโรงเรียนมีหน้าที่เตรียมหลักสูตร เตรียมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สื่อ เครื่องมืออุปกรณ์ การวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยสอดคล้องกับหลักการที่ว่า นักเรียนเป็นคนเลือกโรงเรียนไม่ใช่โรงเรียนเลือกนักเรียน เน้นความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียนทุกภาคส่วน และชุมชน โดยเน้นให้นักเรียนทุกคนได้อยู่ร่วมกันตามปกติในทุกกิจกรรม

อย่างไรก็ดี ความสำเร็จของการเรียนรวมไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ หากขาดการวางแผนที่รอบด้านความพยายามเพียงนำเด็กพิเศษเข้าห้องเรียนโดยไม่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและวิธีคิด อาจกลายเป็นกับดักของความเสมอภาคที่สร้างภาระโดยไม่ตั้งใจ ดังนั้น การเรียนรวมจึงต้องระมัดระวังในประเด็นสำคัญต่อไปนี้ การขาดบุคลากรสนับสนุนเฉพาะทาง ทำให้ครูประจำชั้นไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การไม่เข้าใจความหมายแท้จริงของความเท่าเทียม ซึ่งไม่ใช่ให้เหมือนกัน แต่คือ ให้ตามความจำเป็น การขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นกลไกเสริมความสำเร็จของการเรียนรวม และการขาดระบบสนับสนุนอย่างยั่งยืน เช่น สื่อเทคโนโลยี งบประมาณ และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ดังนั้นการจัดการเรียนรวมจึงเป็นเรื่องที่มากกว่าการนำนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เข้าเรียนในชั้นเรียนปกติ หรือการเตรียมความพร้อมนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษให้สามารถอยู่ในโรงเรียนปกติได้เท่านั้น แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการช่วยให้โรงเรียนและคุณครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างและมีความต้องการจำเป็นพิเศษที่เฉพาะแต่ละคน การปรับนโยบายของโรงเรียน มีระบบการช่วยเหลือ มีสื่อเทคโนโลยีที่ช่วยให้นักเรียนทุกคนเข้าถึงการศึกษา รวมทั้งมีการปรับสภาพแวดล้อม ห้องเรียนให้เป็นสถานที่ที่นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้สิ่งที่ตนถนัดและจุดอ่อนซึ่งกันและกันได้ เป็นการศึกษาที่ดีกว่าสำหรับทุกคน ดังนั้น การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม จึงเป็นทางเลือกให้เด็กพิเศษทุกคนได้รับสิทธิทางการศึกษาสามารถเลือกโรงเรียนใกล้บ้านที่เหมาะสมกับตนเองได้ และ “Education for All” จะเกิดขึ้นได้ด้วย วิธีคิดของระบบการศึกษาทั้งระบบ ที่มองเห็นนักเรียนทุกคนเป็นนักเรียนที่มีคุณค่า มีความสามารถเฉพาะตน และสมควรได้รับการส่งเสริมให้เติบโตเต็มศักยภาพของตนเอง การเปิดประตูให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนรู้ร่วมกับเด็กปกติ จึงไม่ใช่เพียงการมอบ “โอกาสทอง” ให้กับเขาเท่านั้น แต่ยังเป็น “โอกาสทอง” ของทั้งระบบ ที่จะยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นธรรม และมีความหมายต่อมนุษยทุกคนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2568, 30 พฤษภาคม). สถานการณ์ด้านคนพิการ, <https://dep.go.th/th/law-academic/knowledge-base/disabled-person-situation>
- กาญจนา สุทธิเนียม. (2563). การศึกษาสำหรับผู้ที่มีความต้องการพิเศษ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- จุฬามาศ จันทรศรีสุต. (2560). เอกสารคำสอนรายวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี. อุตรธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- เบญจมา ชลธารนนท์. (2544). การศึกษาแบบเรียนรวม. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารจัดการเรียนรวมโดยใช้โครงสร้างชีวิต. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ผดุง อารยะวิญญู. (2542). การเรียนร่วมระหว่างเด็กปกติและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. กรุงเทพฯ : แวนแก้ว.
- _____. (2542). การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แวนแก้ว.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. (2556). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 130 ตอนที่ 27 ก หน้า 1-10. สืบค้นจาก <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/>
- วันทนี บงเสน. (2561). การศึกษาผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ), 11(1), 2168-2184.
- สมเกตุ อุทธโยธา. (2562). การขยายการจัดการเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรูปแบบ CocoOut 21 Model. วารสารวิจัยทางการศึกษา (ศึกษาศาสตร์), 14(7), 1-24.
- สมจิต ไชยเชษฐ. (2560). การบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามวงจรคุณภาพ (PDCA). [วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. https://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php
- สมพร หวานเสรี. (2562). การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรวม โดยใช้รูปแบบ SPISIR. วารสาร Sikkhana. 6(7) 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรวม เพื่อการประกันคุณภาพภายใน. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา. กรุงเทพฯ : เจียฮั่ว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานการศึกษาดูงานด้าน Inclusive Education ณ ประเทศอังกฤษ ระหว่างวันที่ 13 – 19 มีนาคม 2559. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. <https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1485-file.pdf>
- สุภัทสร จตุโชคอุดม และคณะ (2565) แนวโน้มการจัดการศึกษาเรียนรวมในประเทศไทยและปัจจัยสู่ความสำเร็จ. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ, 11(1), 17-37
- Rad, D., Răd, A., Redeş, A., Felicia, A., Roman, A., Sonia, I., Raul, L., Edgar, D., Anca, E., Tiberiu, D., Evelina, B., Roxana, M., Csaba, K., Henrietta, T., & Gavril, R. (2022). Pathways to inclusive and equitable quality early childhood education for achieving SDG4 goal—a scoping review. Frontiers in Psychology, 13, 955833. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955833>
- Red et al., 2022 : 11;

Ellen, Boeren. (2019). Understanding Sustainable Development Goal (SDG) 4 on “quality education” from micro, meso and macro perspectives. *International Review of Education*. doi: 10.1007/S11159-019-09772-7.

Mitchell, D. (2015). *International trends in the education of students with special educational needs*. Retrieved. from https://www.educationcounts.govt.nz/publications/special_education/education-that-fits/chapter-eleven-inclusive-education.

Surattana, Adipat., Rattanawadee, Chotikapanich. (2022). Sustainable Development Goal 4 : An Education Goal to Achieve Equitable Quality Education. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. doi: 10.36941/ajis-2022-0159.

การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ในเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

Using digital media to motivate learning in children with special needs

อารีรัตน์ งามประยูร¹, ชนิตา มิตรานันท์²

Arrerat Ngamprayoon¹, Chanida Mitranun²

นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ²

Doctor of Education Program in Special Education

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Corresponding Author, E-mail: arrerat.ngamprayoon@gs.swu.ac.th¹, chanidam@g.swu.ac.th²

Received: 19 Dec 2024

Revised: 26 Jun 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับพิการ พ.ศ. 2551 หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะบุคคลและความหลากหลายของความต้องการในการเรียนรู้ โดยมีการปรับเปลี่ยนและใช้วิธีการที่เหมาะสมตามลักษณะของเด็กแต่ละคน การเลือกปรับประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในการพัฒนา ซึ่งอาจรวมถึงการบกพร่องทางการเรียนรู้ พัฒนาการด้านสติปัญญา อารมณ์ หรือร่างกาย การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษต้องใช้ความยืดหยุ่นและความเข้าใจที่ลึกซึ้งจากครูและผู้เกี่ยวข้องในการสนับสนุนเด็กให้สามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้เท่าเทียมกับเด็กทั่วไปและสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน และผู้สอนได้เป็นอย่างดี

การใช้สื่อดิจิทัลในการจัดศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะและความต้องการที่แตกต่างจากเด็กทั่วไป มุ่งเน้นจัดการศึกษาโดยใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ คำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาและพัฒนาการของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อารมณ์ หรือร่างกาย โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีที่สามารถปรับแต่งได้ตามความสามารถและจุดเด่นของแต่ละบุคคล เช่น แอปพลิเคชันการเรียนรู้แบบโต้ตอบ สื่อวิดีโอ และเกมการศึกษา และการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลให้เหมาะสมนั้นควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาเด็กกลุ่มนี้

คำสำคัญ: เด็กที่มีความต้องการพิเศษ, แรงจูงใจ, สื่อดิจิทัล, การจัดการศึกษา

Abstract

The Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007), the National Education Act B.E. 2542 (1999) as amended (No. 2) B.E. 2545 (2002), and the Act on the Management of Education for Persons with Special Needs B.E. 2551 (2008) mandate the rehabilitation of persons with special needs in medical, educational, vocational, and societal aspects.

Education for children with special needs is a process that must consider individual differences and diverse learning needs. It involves adapting and employing appropriate methods tailored to each child's characteristics. The selection and adaptation of digital media and technology to support educational development is crucial. This may include learning disabilities, intellectual, emotional, or physical developmental challenges. Effective education for children with special needs requires flexibility and deep understanding from teachers and related personnel to support children in accessing equal learning opportunities with their peers and fostering strong student-teacher engagement.

Utilizing digital media in education for children with special needs is a powerful tool to develop and enhance learning. It focuses on leveraging digital media to motivate learning, considering the educational needs and developmental stages of children with intellectual, emotional, or physical disabilities. The emphasis is on using adaptable technology tailored to individual abilities and strengths, such as interactive learning applications, video media, and educational games. The effective application of digital media should be supported by parents and teachers to maximize its developmental impact on this group of children.

Keyword: Children with special needs, Motivation, digital media, Education Management

บทนำ

การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ในเด็กที่มีความต้องการพิเศษและการเข้าถึงสื่อดิจิทัล โดยสื่อดิจิทัลได้มีการพัฒนาขึ้นเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในโลกยุคพลิกผัน หรือ ที่เรียกว่า VUCA World เป็นโลกแห่งความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และหลังจากที่ระบบการจัดการศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้มีการบัญญัติคำใหม่ขึ้นมา ซึ่งสามารถอธิบายเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ชัดเจนได้มากกว่า VUCA World คือ BANI World ซึ่งเป็นแนวคิดของนักมานุษยวิทยา นักอนาคตชาวอเมริกัน Jamais Cascio (2020) เป็นแนวทางใหม่ในการอธิบายโลก ประกอบด้วย B (Brittle) ความเปราะบางแตกหักง่าย A (Anxious) ความวิตกกังวล N (Non - linear) ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นเส้นตรง คาดเดาไม่ได้ มีความผันแปร และ I (Incomprehensible) ความเข้าใจได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2563) ระบุว่า ความฉลาดรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต โปรแกรม แอปพลิเคชัน โซเชียลมีเดียและสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในการสื่อสารการปฏิบัติงานและ

การทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือ ระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำมาใช้ในการศึกษาเป็นความสามารถที่สำคัญของบุคลากรในชีวิตวิถีใหม่ประกอบด้วย การเข้าถึง (Access) การใช้ (Use) การเข้าใจ (Understand) และการสร้าง (Create) สำหรับสภาพแวดล้อมเสมือนจริง ที่มีการจัดการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่ การฉลาดรู้ดิจิทัลสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

เด็กพิเศษมาจากคำเต็มว่า “เด็กที่มีความต้องการพิเศษ” หมายถึงเด็กกลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพิ่มเติมจากวิธีการตามปกติ ทั้งในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ และการเข้าสังคม เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของเขาเอง โดยออกแบบการดูแลช่วยเหลือเด็ก ตามลักษณะความจำเป็น และความต้องการของเด็กแต่ละคน (กิตติ กุตนันท์, 2564, น. 30)

เด็กพิเศษ (Special Child) หรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (Children with Special Needs) หมายถึง เด็กที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือ บำบัดฟื้นฟูและให้การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะความจำเป็นและความต้องการของเด็กแต่ละคน 1 ประเภทของเด็กพิเศษ มีการจำแนกไว้แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ และลักษณะการจัดบริการเพื่อให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสมดังเช่น International classification of functioning, disabilities and health (2011) ขององค์การอนามัยโลก (WHO) ได้จัดแบ่งเด็กที่มีความต้องการพิเศษหรือเด็กพิการ ตามลักษณะต่างๆ แบ่งเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. แบ่งตามการเสียเปรียบหรือความด้อยโอกาสในสังคม (classification of handicap) ได้แก่ การเสียเปรียบด้านร่างกาย ต้องพึ่งพิงผู้อื่น ด้านสังคม สภาพเศรษฐกิจ รวมถึงการรักษาพยาบาลด้วย เป็นต้น
2. แบ่งตามการไร้ความสามารถหรือสูญเสียสมรรถภาพ (classification of disabilities) ได้แก่ การไร้ความสามารถด้านอุปนิสัยและพฤติกรรม การสื่อความหมาย การเคลื่อนไหว และการดูแลตนเอง เป็นต้น
3. แบ่งตามความบกพร่องหรือสูญเสียอวัยวะ (classification of impairment) ได้แก่ ความบกพร่องทางสติปัญญา จิตใจ ภาษาและการสื่อความหมาย การได้ยิน การมองเห็น และความบกพร่องของอวัยวะต่างๆ เช่น ระบบประสาทสัมผัส กระดูก หัวใจ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กลุ่มคนเปราะบางที่อยู่ในช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) และมีโอกาสขาดการพัฒนาทักษะการเข้าถึงสื่อดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความพิการ (Disability) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีข้อเสียเปรียบในการเข้าถึงสื่อดิจิทัล ทำให้ต้องอาศัยสื่อที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อช่วยเหลือให้สามารถใช้ประโยชน์จากสื่อเหมือนดังเช่นคนอื่น ๆ ในสังคม ตัวอย่างเช่น ผู้มีความพิการทางการมองเห็นจำเป็นต้องใช้เครื่องมือสั่งงานด้วยเสียงเพื่อป้อนคำสั่งในการเข้าถึงสื่อดิจิทัล รวมถึงการใช้แป้นพิมพ์ที่มีอักษรเบรลล์ (Pettersson, Johansson, Demmelmaier & Gustavsson, 2023) ดังนั้นผู้พิการจึงเป็นกลุ่มที่มีความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาทักษะการเข้าถึงสื่อดิจิทัล ดังเช่น ผลการสำรวจสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและความเข้าใจดิจิทัล พบว่า ผู้พิการมีทักษะการเข้าถึงสื่อดิจิทัล เฉลี่ย 64.4 คะแนน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับพื้นฐาน และไม่แตกต่างกันในการใช้งานสื่อดิจิทัลบางเรื่อง จึงเป็นอุปสรรคในการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556) นอกจากนี้ หากผู้พิการไม่มีอุปกรณ์เพื่อเข้าถึงสื่อดิจิทัล จึงเป็นเรื่องยากที่ผู้พิการจะมีโอกาสฝึกฝนทักษะดังกล่าวและใช้ในการดำรงชีพสร้างรายได้ Van Dik (2020) เรียกว่า เป็นกลุ่มคนที่อยู่ภายใต้ช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลลำดับแรก (The First Digital Divide) ตามแนวคิดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล ฉะนั้นผู้พิการจึงเป็นกลุ่มเปราะบางควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะการเข้าถึงสื่อดิจิทัลในลักษณะพิเศษเมื่อเทียบกับประชากรกลุ่มอื่นๆ ในสังคมสารสนเทศ

ความสำคัญกับการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ในเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

การเรียนรู้ในอนาคตจำเป็นต้องปลูกฝังทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) จะส่งผลให้การเรียนรู้ในปัจจุบัน ไม่จำเป็นต้องเรียนแค่ในห้องเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากทุกที่ทุกเวลาจึงทำให้เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยต้องพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีซึ่งมีบทบาทที่สำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตโดยการปรับเปลี่ยนแนวคิด การจัดการเรียนรู้ใหม่ คือ สร้างแผนการสอน รวมถึงนวัตกรรมการศึกษา โดยครอบคลุมผู้เรียนในทุกรูปแบบ เพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยให้การสนับสนุนตามความต้องการแต่ละคนในขณะเดียวกันเด็กจะมีสิทธิ์ในการเลือกและออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ของตัวเองได้มากขึ้น การสอนที่ใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางจำเป็นต้องจัดรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้เรียน และมีเนื้อหาหรืออุปกรณ์ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่จะเกิดขึ้นในการศึกษา

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้พัฒนาอย่างก้าวกระโดดหากเทียบกับอดีต จนทำให้ทุกช่วงเวลาหนึ่งของวัน เรามักจะถูกดึงเข้าสู่ตัวตนอีกโลกบนพื้นที่ออนไลน์ซึ่งเป็นโลกที่ไร้พรมแดนได้อย่างง่ายดาย แต่ในขณะเดียวกันยังมีกลุ่มเปราะบางที่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงและสัมผัสการมีอยู่ของโลกออนไลน์ หรือได้รับโอกาสเข้าถึงโลกออนไลน์เพียงบางส่วนนั่นคือกลุ่มคนพิการและนักศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเนื่องด้วยข้อจำกัดหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ หรือปัจจัยทางพื้นที่อาศัย โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการและนักศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษมักเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ที่ซับซ้อนมากกว่าคนกลุ่มอื่น ๆ เนื่องด้วยข้อจำกัดทางกายภาพการมีร่างกายที่อาจเป็นอุปสรรคในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล จึงต้องอาศัยการเรียนรู้และปรับตัวอย่างมากในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการใช้ชีวิต (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและคนพิการ, 2556)

การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มีลักษณะเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการและทักษะสำคัญที่สำคัญที่จำเป็น โดยเป็นความรู้ที่เข้าใจง่ายเสริมสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน เช่น สื่อดิจิทัล โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่มีเนื้อหาเหมาะสม มีผู้นำเสนอเนื้อหาที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนที่อาจมีช่วงวัยเดียวกันกับผู้เรียน ตัวอย่างเช่น ช่องรายการแต่งหน้าหรือนำเสนอการใช้งานสิ่งของต่าง ๆ ใน YouTube ที่มีผู้ผู้อธิบายเป็นเด็ก เป็นต้น อาจจัดทำเป็นลักษณะคลังสื่อเพื่อการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยซึ่งรวบรวมสื่อที่จับสัมผัสได้มีรูปแบบที่หลากหลาย

ในอีกมุมมองหนึ่ง จูฑา ภักดีกุล (2559, น. 2) ได้อ้างอิงแนวคิดของ เอียน จูคส์ นักการศึกษาชาวแคนาดาผู้แต่งหนังสือเรื่อง "understanding the digital generation" เกี่ยวกับเด็กในยุคดิจิทัล ว่าลักษณะของเด็กยุคดิจิทัลเป็นผลจากวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลตั้งแต่วัยเด็ก นั่นคือเด็กยุคนี้จะมีความจำเกี่ยวกับภาพ (visual memory) และการประมวลผลข้อมูลจากภาพได้ดีกว่าข้อความตัวหนังสือสามารถแยกแยะข้อมูลภาพและเสียงได้ดีกว่าคนยุคก่อน ชอบมองภาพที่มีสีสันสดใสที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจมากกว่าได้นำเสนอรูปแบบการดำเนินชีวิตของเด็กเจนเอเรชั่นแซด โดยแบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ คือ

1. กลุ่มเด็กสมัยนิยม (modern kid) เป็นกลุ่มเด็กที่ชื่นชอบเทคโนโลยีและกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานบันเทิงต่างๆ
2. กลุ่มเด็กกระตือรือร้น (active kid) เป็นกลุ่มเด็กที่ชื่นชอบการทำกิจกรรมกลางแจ้ง เล่นกีฬาและอ่านหนังสือเรียน
3. กลุ่มเด็กชอบสังคม (sociable kid) เป็นกลุ่มเด็กที่ให้ความสำคัญกับเพื่อนและครอบครัว ชอบทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว

4. กลุ่มเด็กช่างฝัน (dreamy kid) เป็นกลุ่มเด็กที่ชื่นชอบกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์และส่งเสริมจินตนาการ มีโลกส่วนตัวสูง
5. กลุ่มเด็กฉลาด (smart kid) เป็นกลุ่มเด็กที่ชื่นชอบกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาไหวพริบสติปัญญา
6. กลุ่มเด็กเมือง (urban kid) เป็นกลุ่มเด็กที่ใช้ชีวิต แบบเด็กทั่วไปที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง
7. กลุ่มเด็กอยากรู้อยากเห็น (curious kid) เป็นกลุ่มเด็กที่ชื่นชอบการเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับตนเอง

เมื่อสื่อดิจิทัลเข้ามาเชื่อมโยงกลุ่มเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่นับว่ามีจำนวนไม่น้อยในสังคม ให้ได้รับความรู้และข่าวสารการเปลี่ยนแปลงของโลกตามสิทธิพึงมีอย่างเท่าเทียม จึงเป็นโอกาสที่สำคัญให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เข้าถึงเนื้อหาความรู้ที่ตนเองสนใจได้อย่างมีอิสระ ต่อยอดไปสู่การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นในสังคม โดยไม่ถูกจำกัดอยู่ในกรอบตามที่ถูกป้อนให้โดยสถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนเฉพาะทางแบบเดิม

การเลือกใช้สื่อดิจิทัลสนับสนุนการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในต่างประเทศ

สื่อดิจิทัลเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

ในประเทศอังกฤษได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อการเล่านิทาน ในหลายรูปแบบเพื่อให้เด็กออทิสติกได้เข้าถึง เช่น การเล่านิทานในรูปแบบที่น่าสนใจ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเล่านิทานที่มีผลต่อการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กออทิสติก โดยได้มีการออกแบบให้สามารถใช้งานได้ในหลากหลายอุปกรณ์ และหลากหลายรูปแบบทั้งในสมาร์ตโฟน Web VDO หรือแม้แต่การออกแบบแอปพลิเคชัน ที่สามารถใช้เล่านิทาน และแสดงภาพด้วยระบบ 3 มิติ โดยจากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับการสร้างจินตนาการในเด็กออทิสติกสามารถเข้าใจ สร้างความสนใจและเข้าถึงเนื้อหาในนิทาน ซึ่งจะสามารถพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และเน้นการเข้าถึงการใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา (Keir, W., .2016)

บทบาทของครูกับการใช้สื่อดิจิทัลในการเล่าเรื่องสำหรับเด็กออทิสติกในประเทศมาเลเซีย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อสำรวจครูในการเปิดรับเทคโนโลยีการเล่าเรื่องผ่านสื่อดิจิทัลสำหรับเด็กออทิสติกด้วยซอฟต์แวร์ Pixton เป็นเครื่องมือการเล่าเรื่องแบบดิจิทัล และสามารถสร้างรูปภาพเพื่อการจดจำเรื่องราวสำหรับเด็กออทิสติก ได้เป็นอย่างดี สร้างความตื่นเต้น น่าสนใจในเรื่องที่เอามาเล่าผ่าน สื่อดิจิทัล สร้างการรับรู้ของเด็กออทิสติก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการสื่อสาร และทักษะทางสังคมที่ดีในหมู่นักเรียนที่เป็นโรคออทิสติก นอกจากนี้การรับรู้ของครูยังแสดงให้เห็นว่าการเล่าเรื่องแบบดิจิทัลเป็นแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพราะประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ภาพเคลื่อนไหวและเสียง ในแง่ของข้อบกพร่องของการใช้ Pixton พบว่าครูต้องการการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้ซอฟต์แวร์ Pixton เพื่อสร้างเรื่องราวดิจิทัลที่ดีขึ้น และการสื่อความหมายได้ดีขึ้นประโยชน์หลายประการของการเล่าเรื่องแบบดิจิทัลเป็นหนึ่งในวิธีการสอน และการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนสามารถใช้ กับนักเรียนที่เป็นโรคออทิสติก เป็นวิธีหนึ่งในการดึงดูดความสนใจของเด็กให้มุ่งเน้น ต่อการเรียนรู้ต่อไป จากข้อมูลของผู้เข้าร่วม ในการศึกษาเกี่ยวกับการเล่าเรื่องแบบดิจิทัลยังคงผสมผสานมัลติมีเดียหลายองค์ประกอบ เช่น ภาพเคลื่อนไหว เสียง และแม้แต่วิดีโอที่สามารถดึงดูดนักเรียนออทิสติกให้สนใจมากขึ้นและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ต่อไป (Mariam, M. & Rosazila, R. 2020) และการใช้เทคโนโลยี Speech Recognition เป็นเทคโนโลยีการแปลงเสียงพูดกลับเป็นข้อความ หรือเรียกว่า Speech-to-Text (STT) เพื่อให้ผู้พิการทางสายตาหรือผู้ที่ไม่สะดวกในการเคลื่อนไหวใช้เสียงพูดแทนการพิมพ์ (Voice Recognition/Speech Generation) หรือในกรณีที่ทำให้ผู้สูญเสียการได้ยินสามารถเข้าใจเนื้อหาของข้อสื่อสารได้ โดยใช้ร่วมกับ Closed-Caption (cc) หรือข้อความบรรยาย

(subtitle) และ real-time cc เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาในรูปแบบตัวอักษร เช่น การบรรยายข้อความในภาพยนตร์หรือขณะการประชุมออนไลน์ เป็นต้น เพื่อการเรียนรู้สำหรับมีความจำเป็นพิเศษทางการมองเห็น เครื่องบันทึกอักษรเบรลล์อ่านออกเสียง เครื่องบันทึกอักษรเบรลล์อ่านออกเสียงและแสดงจุดอักษรเบรลล์ เครื่องอ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ระบบเดซี Visible Note Read for the Blind เพื่ออำนวยความสะดวกกับ ผู้มีปัญหาทางการมองเห็น ซึ่งจะใช้ร่วมกับ screen reader ในการแสดงผลตัวอักษรข้อความเป็นเสียงพูดในภาษาต่าง ๆ

ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีเด็กที่มีความพิการมากกว่าเจ็ดล้านคน (ทางจิตใจอารมณ์ - พฤติกรรมร่างกาย และอื่น ๆ) ที่ต้องการบริการพิเศษในโรงเรียนหรือเขตการศึกษา จะต้องระบุเด็กที่มีความต้องการพิเศษและพัฒนาแผนการศึกษาส่วนบุคคล (IEP) ตามกฎหมายกำหนดให้โรงเรียนจัดให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้รับการศึกษาและบริการพิเศษสาธารณะโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและเพียงพอ (US Department of Education, 2020) ซึ่งในช่วงที่โควิด -19 ระบาด โรงเรียนต่างๆ ยังคงให้บริการการรักษาค่าเด็กที่มีความต้องการพิเศษทางออนไลน์ การจัดส่งการบำบัดเฉพาะทางออนไลน์เปิดโอกาสในการให้บริการแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษในพื้นที่ห่างไกลที่อาจไม่เคยเข้าถึงมาก่อน และผู้เชี่ยวชาญสามารถประชุมทางออนไลน์เพื่อทำ IEP ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ (Silva, 2020) ส่วนการเรียนรู้ออนไลน์ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษนั้น แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีอำนาจในการจัดการศึกษาเอง และให้ทางเลือกในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษไว้ 3 แบบคือ

1. ครูสอนโดยใช้หลักสูตรที่ได้จากจากเขตพื้นที่การศึกษา
2. ให้ครูที่มีประสบการณ์ ออกแบบการเรียนรู้ออนไลน์เองได้

3. ครูมอบหมายงานให้นักเรียนแบบง่ายๆ โดยใช้เพียงอุปกรณ์พื้นฐานที่มีอยู่ที่บ้านในกรณีที่บางครอบครัวมีข้อจำกัดในการเรียนออนไลน์ เช่น สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องมากไม่สามารถเรียนออนไลน์ได้เป็นระยะเวลานานๆ หรือครอบครัวที่ไม่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ หรือไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตครูจะให้บริการและให้ความช่วยเหลือในการโทรศัพท์ให้คำแนะนำพ่อแม่ในการพัฒนาเด็กๆ รวมถึงมีการส่งพัสดุสื่อการเรียนรู้และเอกสารที่เกี่ยวข้องการเรียนไปให้เด็กกลุ่มนี้ถึงที่บ้าน นอกจากนี้องค์กรด้านการศึกษา Springs Charter Schools ก็ได้เริ่มจัดการเรียนการสอนแบบวิดีโอกับเด็กกลุ่มนี้ โดยใช้แบบฝึกหัดและกิจกรรมที่ทำเป็นปกติ นักกิจกรรมบำบัดจะช่วยเหลือเด็กๆ ในการฝึกทักษะที่ต้องใช้กล้ามเนื้อ และทักษะชีวิตอื่นๆ เช่น การผูกเชือกรองเท้า บางครั้งก็เตรียมวิดีโอไว้ให้ผู้ปกครองใช้ฝึกทักษะเด็กๆ ที่บ้าน ซึ่งหากผู้ปกครองคนใดไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ นักกิจกรรมบำบัดก็จะให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์แทน ซึ่งแน่นอนว่าการฝึกฝนทักษะต่างๆ ให้เด็กจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีผู้ปกครองเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อและช่วยเหลือที่บ้าน

การจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อใหม่: พลิกวิกฤตเป็นโอกาสใช้สื่อให้เด็กเรียนรู้อย่างเท่าทัน

ในโลกยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ ภัยธรรมชาติ หรือแม้แต่ความไม่เท่าเทียมทางการศึกษา ต่างล้วนแล้วแต่เป็นความท้าทายต่อระบบการศึกษาทั้งสิ้น แต่ในความท้าทายนี้ กลับซ่อนโอกาสต่าง ๆ ไว้มากมายที่สื่อดิจิทัลสามารถช่วยเราพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้

สื่อดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือเสริมการเรียนรู้เท่านั้น แต่เป็นพลังขับเคลื่อนการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 (Christensen et al., 2008) ที่ช่วยขยายขอบเขตการเรียนรู้ ทำให้การศึกษาเข้าถึงได้ง่ายขึ้นและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดึงดูดใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอน ในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอในการสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ หรือทักษะสำคัญต่างๆ ได้อย่างครบถ้วนรอบด้าน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ จึงต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดย

อาศัยแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งแหล่งการเรียนรู้ทางกายภาพ และแหล่งการเรียนรู้สื่อดิจิทัล ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องยากมากที่จะแยกเด็กกับสื่อดิจิทัลและสื่อออนไลน์ออกจากกันโดยสิ้นเชิง แต่ประเด็นสำคัญคือ ทำอย่างไรให้เด็ก ๆ อยู่กับสื่อใหม่เหล่านี้ได้อย่างเกิดประโยชน์ในชีวิตและการเรียนรู้สถาบันสื่อเด็กและเยาวชนจัดทำแผนงานสื่อสร้างสุขภาวะเยาวชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาระบบการสร้างสรรค์สื่อและการเผยแพร่สื่อที่มีคุณภาพต่อเด็กเยาวชน ครอบครัว และสังคมผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนด้วยวิธีการพัฒนาช่องทางเผยแพร่สื่อสร้างสรรค์ สนับสนุนการผลิตสื่อเด็กและเยาวชนที่มีเนื้อหาในการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การพัฒนาศักยภาพผู้ผลิตสื่อ การสร้างกระแสสังคมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อ การผลักดันนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

อมรรัตน์ แสงแก้ว (2016, น. 8-9) ได้แนะนำแนวทางการเรียนการสอนโดยผ่านแนวคิดเรื่องเส้นทางครุจาก "ยุคเก่า" สู่ "ยุคใหม่" ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูที่กำลังผลักดันให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ เพื่อเป็นเส้นทางพัฒนาการสอนในยุคการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ที่ต้องใช้ทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต และทักษะการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี ครูจะต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีคุณภาพ มีความสามารถ เหมาะกับการเป็นครูยุคใหม่ สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้เนื่องจากเป็นตัวกลางที่ช่วยให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายในเนื้อหาบทเรียนได้ตรงตามที่ต้องการ บทบาทของครูไทยในศตวรรษ ที่ 21 จึงต้องเปลี่ยนแปลง งานสำคัญของครู คือการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความรู้และมีทักษะตามที่หลักสูตรที่วางไว้ ซึ่งได้มีการกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์การทำงานเพื่อการจัดการศึกษาเรียนรู้ในยุคใหม่นี้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบมัลติมีเดีย เพื่อนำเสนอข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

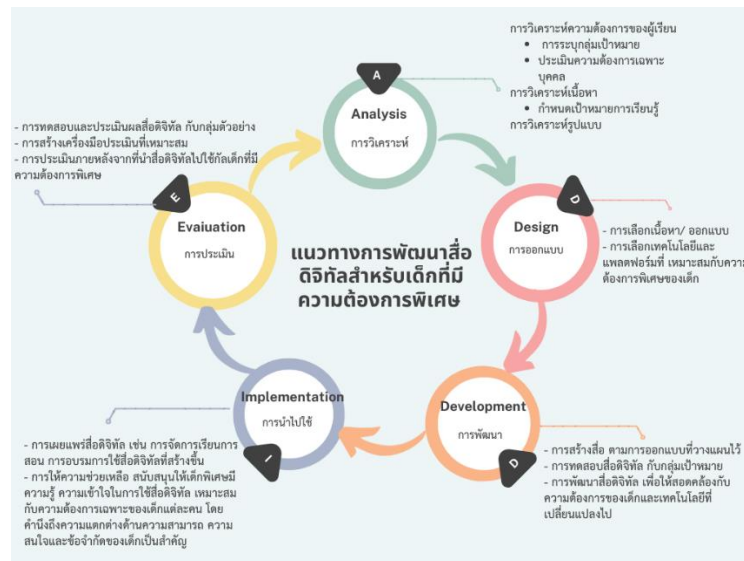
ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อใหม่

- 1.การเรียนรู้แบบปรับแต่งได้ (Personalized Learning): สื่อดิจิทัลช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการและความสามารถเฉพาะบุคคลของเด็กแต่ละคน (Holmes et al., 2019) ไม่ว่าจะเป็นเด็กที่มีความสามารถสูง เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ หรือเด็กที่มีความสนใจแตกต่างกัน ซึ่งสื่อดิจิทัลสามารถปรับแต่งเนื้อหา กิจกรรมให้เหมาะสมกับแต่ละคนได้
- 2.การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning): เป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์และแบบออนไซต์ ที่ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย และครูสามารถใช้เวลาในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Means et al., 2013)
3. การเข้าถึงการศึกษาที่เท่าเทียม: สื่อดิจิทัลช่วยลดช่องว่างทางการศึกษา ทำให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลหรือเด็กที่มีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงการศึกษา สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้ (UNESCO, 2016)
- 4.การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม: สื่อดิจิทัลที่ออกแบบมาอย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เด็กสนุกกับการเรียนรู้และจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น (Mayer, 2009)

แนวทางการพัฒนาสื่อดิจิทัลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

แนวทางการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาการที่สำคัญในทุกๆ ด้านทั้งด้านร่างกาย ได้แก่ สุขอนามัย กล้ามเนื้อมัดใหญ่ กล้ามเนื้อมัดเล็ก อารมณ์สังคมและสติปัญญา ซึ่งแหล่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นแหล่งการเรียนรู้ทางกายภาพหรือแหล่งการเรียนรู้สื่อดิจิทัลควร มีแนวทางการพัฒนาที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของแหล่งการเรียนรู้ ทั้งกิจกรรมที่ได้ลงมือปฏิบัติ (hands-on) กิจกรรมที่

ผู้เรียนได้ทำอย่างตั้งใจ (minds-on) และกิจกรรมที่ได้ใช้กระบวนการคิด (head-on) และอาจมีลักษณะเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่รวบรวมข้อมูล ลิงก์แอปพลิเคชัน ฯลฯ ที่ได้รับการกลั่นกรองแล้วว่ามีความเหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ปลอดภัย และสร้างสรรค์ สามารถเข้าถึงได้สะดวกง่ายดายไม่มีค่าใช้จ่าย การใช้งานเป็นมิตรต่อเด็กและครอบครัว เปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกและใช้งานเองได้อิสระและได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้งเพื่อน ครูพ่อแม่ เพื่อส่งเสริมทักษะทางสังคมด้วย ทั้งนี้ แหล่งการเรียนรู้ครูที่จะสามารถเลือกใช้งานและสืบค้นได้ตรงตามความต้องการรายบุคคล มีการแบ่งแหล่งการเรียนรู้ข้อมูล สารสนเทศ ออกเป็นช่วงอายุผู้เรียนและแบ่งตามทักษะด้านที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้ช่วยต่อการเลือกใช้งาน



ภาพประกอบ 1 แนวทางการพัฒนาสื่อดิจิทัลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ตามรูปแบบ ADDIE Model

ที่มา : อภิญญา เชื้อวงษ์ (2565). และ Branch, R. M.(2009)

สรุปผล

การจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ทางด้านการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความสามารถและความต้องการเฉพาะบุคคล แนวทางการจัดการศึกษาจะเน้นวิธีการสอนให้เหมาะสมกับเด็กแต่ละคน เพื่อให้เด็กสามารถเข้าถึงและประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ การเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเลือกใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ให้เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยสื่อดิจิทัลได้มีการออกแบบการใช้งานให้มีความเหมาะสมกับความบกพร่องของเด็กแต่ละคน ความบกพร่องนั้นมีตั้งแต่บกพร่องทางสติปัญญา การมองเห็น การได้ยิน อารมณ์และร่างกาย เพื่อเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้เด็กกลุ่มนี้สามารถเรียนรู้ จดจำ และพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาในหลากหลายรูปแบบเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น แอปพลิเคชันแบบอินเทอร์แอคทีฟ หรือเทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) มีจุดเด่นที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียน กระตุ้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง โดยเฉพาะสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา หรือเด็กออทิสติก ซึ่งมีข้อจำกัดด้านสมาธิ การสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สื่อ

ดิจิทัลสามารถช่วยลดข้อจำกัดเหล่านี้ได้ มีการนำเสนอเนื้อหาที่เข้าใจง่าย มีภาพ สี เสียง และการโต้ตอบที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ กุตนันท์. (2564). เทคโนโลยีกับการมีอาชีพของเด็กพิเศษในโลกดิจิทัล. บทความวิชาการสาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและคนพิการ. (2556). คู่มือการออกแบบสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการและคนทุพพลภาพ. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 31 พฤษภาคม 2568). จาก <http://web1.dep.go.th/?q=th/services>
- จุฑา รักติกุล. (2015). เด็กยุคดิจิทัล. สารานุกรมศึกษาศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2568. <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/download>.
- สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). สรุปผลการสำรวจข้อมูลสถานการณ์ ภาพการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและการเข้าใจดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.2566. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). Digital literacy. สืบค้นจาก <https://www.ops.go.th>.
- อมรรัตน์ แซ่กวาง. (2016) การจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อใหม่. วารสารมนุษย์และสังคมศาสตร์, 8(1),251-274. <http://www.ir.sru.ac.th/bitstream>
- อภิญา เขียวงษ์ (2565). การพัฒนาสื่อดิจิทัลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. วารสารเทคโนโลยีการศึกษา 20(1): 55-66.
- Branch, R. M. (2009). *Instructional design: The ADDIE approach*. Springer.
- Christensen, C. M., Horn, M. B., & Johnson, C. W. (2008). *Disrupting class: How disruptive innovation will change the way the world learns*. New York: McGraw-Hill.
- Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. (2019). *Artificial intelligence in education*. Paris: UNESCO.
- Jamais Cascio. (2020, 30 April). *Facing The Age of Chaos*. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Keir, W. (2016). *Digital medio in a special educational needs classroom a student*. UK: Queen Mary University impairment. BMC Public Health, 23(181). <http://doi.org/10.1186/s12889-023-15094-z>
- Mariam, M. & Rosazila, R. (2020). *Teacher perceptions on the use of digital storytelling among autism spectrum disorder children in Molaysia*: Malaysia: University sains Malaysia.
- Mayer, R. E. (2009). *Multimedia learning*. New York: Cambridge University Press.
- Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Bakia, M., & Jones, K. (2013). *Evaluation of evidence-based practices in online learning: A meta-analysis and review of online learning studies*. Washington, DC: US Department of Education.
- Pettersson, L., Johansson, S., Demmelmaier, I, & Gustavsson, C. (2023). *Disabilty digital divide: Survey of accessibility of Health services as perceived by people with and without*.
- Van Dijk, J. (2020). *The digital divide*. Cambridge: Polity.

-
- Verenikina, I, & Kervin, L. (2011). *iPads, digital play and pre-schoolers*. Retrieved July 2, 2020, from: <https://www.hekupu.nztertiarycollege.ac.nz/sites/default/files/2017-11/iPads-Digital-Play-and-Preschoolers.pdf>.
- UNESCO. (2016). *Rethinking education: Towards a global common good Paris*: Author.
- US Department of Education. (2020). *The Individuals with Disabilities Education Act (IDEA)*. Retrieved from: <https://www.congress.gov/crs-product/R41833>
- Silva E. (2020). *What school closures mean for students with disabilities, New America*. Retrieved from: <https://www.newamerica.org/education-policy/edcentral/what-school-closures-mean-students-disabilities/>

ช่องว่างของความคาดหวังจากผู้ประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิตในจังหวัดเชียงราย

The Gap in Expectations from Entrepreneurs Regarding Graduate

Characteristics in Chiang Rai Province

อัญยานี เกตุพันธุ์¹ อรกัญญา กันธชัย² จิรพัฒน์ อุบลมณี³ พิตยาภรณ์ พุ่มพวง⁴

Aunyanee Katepan¹ Onkanya Kanthachai² Jirapat Upatham³ Pittayaphorn Pumpuang⁴

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย^{1,2,3,4}

Faculty of Management Science Chiang Rai Rajabhat University^{1,2,3,4}

Corresponding Author, E-mail: aunyanee.kate@crru.ac.th¹ Nkunthachai@gmail.com²

jirapat.crru.reg@gmail.com³ pittayaporn.pum@crru.ac.th⁴

Received: 18 May 2025

Revised: 14 May 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย และ 2. เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของผู้ประกอบการกับที่ในจังหวัดเชียงรายผลิตได้ คุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของผู้ประกอบการที่มีต่อบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้ประกอบการจากสถานประกอบการต่าง ๆ ที่รับบัณฑิตเข้าทำงาน จำนวน 252 คน ด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามความคาดหวังต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบัณฑิตกับความคาดหวังของผู้ประกอบการในแต่ละด้าน และใช้ t-test แบบคู่ (Paired Samples t-test) ซึ่งใช้วัดความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคาดหวังลำดับแรก คือด้านทักษะการสื่อสาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.51 รองลงมาคือด้านองค์ความรู้ ที่มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ 4.49 และด้านมีปฏิภาณไหวพริบ 4.48 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่เหมาะสม 4.39 ก็ยังถือว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน 2) การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการกับที่ในจังหวัดเชียงรายผลิตได้ยังสามารถที่จะพัฒนาหลักสูตรหรือการเรียนสอนต่อไปได้ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ซึ่งมีเพียงด้านเดียวที่ยังไม่ต้องเติมเต็มช่องว่าง คือด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนด้านที่ต้องพัฒนาและเติมเต็มช่องว่าง ตามลำดับ คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แม้จะ

อยู่ในระดับคาดหวังมาก แต่มีค่าเฉลี่ยและความสม่ำเสมอของความเห็นที่น้อยกว่าด้านอื่น จึงควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการฝึกปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป

คำสำคัญ: ความคาดหวัง ,ผู้ประกอบการ ,ช่องว่าง ,คุณลักษณะบัณฑิต

Abstract

This research objectives are 1. to study the characteristics of graduates according to the expectations of enterprises in Chiang Rai Province and 2. to analyze the gap between the characteristics of graduates according to the expectations of entrepreneurs and those that In Chiang Rai Province produces. The sample group studied consisted of 252 graduate users from various establishments that hired graduates in the aforementioned fields to work. With specific random sampling and the instrument used for data collection was questionnaire regarding expectations of desirable graduate characteristics. The reliability of the instrument was tested using Cronbach's Alpha with a mean value of 0.95. Statistics used for data analysis include descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations and correlation coefficient. To analyze the relationship between graduate characteristics and entrepreneurs' expectations in each aspect, a paired samples t-test was used to measure the difference between the means of each aspect.

The research results found that 1) The characteristics of graduates as expected by business establishments in Chiang Rai Province are as follows which had the highest average value of 4.51, followed by Communication skills at 4.49 and intelligence at 4.48, respectively. The aspect with the lowest average expectation was personality and Morality Ethics appropriate behavior at 4.39 but it is still considered to be at the highest level as well. When considering the standard deviation value. It was found that the value was indicating that the data was moderately to somewhat distributed. It reflects that entrepreneurs place high importance on various characteristics of graduates. Especially taking care of property, discipline and tact. 2) The analysis of the gap between the graduate characteristics expected by the business establishment and those produced by In Chiang Rai Province found that the gap between the graduate qualifications expected by business operators and those produced in Chiang Rai Province can still be developed into courses or teaching methods according to the needs of business operators. However, There is only one aspect that still needs to be filled in: morality and ethics. The aspects that need to be developed and filled in, respectively, are communication skills, professional skills, knowledge, intellectual skills, and technology skills and interpersonal skills. Therefore, it should be further promoted through extra-curricular activities and systematic training to truly upgrade graduates to meet the needs of the labor market.

Keywords: Entrepreneur, Expectations, Gaps, Graduate characteristics

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันทำให้การพัฒนามาตรฐานการศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับประเทศอื่น ๆ จึงได้มีการกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2565 โดยสถาบันการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามความคาดหวังของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน สำหรับสาขาวิชาบริหารธุรกิจนั้น ตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะบัณฑิต และคาดหวังที่จะผลิตบัณฑิตให้มีคุณสมบัติและคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ ตลอดจนเป็นผู้ปฏิบัติงานในวงจรธุรกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลต่อเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ (คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา, 2557).

จากการศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในคณะ/สาขาวิชาบริหารธุรกิจที่กำหนดไว้ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งคุณลักษณะของบัณฑิตบริหารธุรกิจตามความต้องการของสถานประกอบการ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทางด้านการศึกษาร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ ตามรูปแบบพหุมิติการเรียนรู้ของ Lalley และ Miller (2007) ที่กล่าวว่า "การเรียนรู้ในห้องเรียนโดยฟังครูบรรยายเพียงอย่างเดียว นักเรียนจะจดจำเนื้อหาได้เพียงร้อยละ 5 แต่ถ้ามีการสาธิตให้ดูด้วยจะจดจำได้ร้อยละ 30 ขณะที่การเรียนรู้ในรูปแบบการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะจดจำได้ร้อยละ 50 ถ้าได้ปฏิบัติงานจริงจะจดจำและเข้าใจเนื้อหาได้ร้อยละ 75 และสุดท้ายหากผู้เรียนสามารถสอนผู้อื่นได้ การเรียนรู้นั้นจะประสบความสำเร็จถึงร้อยละ 90"

ในจังหวัดเชียงรายเป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรม ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางสังคมที่เป็นที่ยอมรับในศตวรรษที่ 21 โดยมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ใฝ่รู้และทักษะทางปัญญา มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและจิตสาธารณะ มีทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเป็นบัณฑิตที่เป็นนักปฏิบัติการณ์ที่มีคุณภาพ สามารถสร้างงานได้ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

จากประเด็นดังกล่าว ทีมผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาช่องว่างระหว่างคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ กับที่ในจังหวัดเชียงรายผลิตได้ เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในการสร้างนโยบายเพื่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสู่การผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อนำข้อมูลจากผู้ประกอบการมาเสนอต่อหน่วยงานในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนพัฒนาตัวบัณฑิตให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตรงตามความต้องการของหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างความคาดหวังของผู้ประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิตในจังหวัดเชียงราย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิตในจังหวัดเชียงราย
2. ในจังหวัดเชียงรายสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการ

3. สถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางทางพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนการวิจัย บทความเรื่องช่องว่างของความคาดหวังจากผู้ประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิต ในจังหวัด เชียงราย เป็นวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงราย จำนวน 685 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน ได้มาจากการคำนวณโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยองค์กรของสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภท ขนาด ระยะเวลาดำเนินงาน และความต้องการทักษะจำเป็นของบัณฑิต เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของบัณฑิตในจังหวัดเชียงราย 7 ด้าน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม องค์กรความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี และทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ความคาดหวังของผู้ประกอบการต่อบัณฑิต 7 ข้อ ได้แก่ บุคลิกภาพ ระเบียบวินัย ทักษะคิด ปฏิภาณไหวพริบ การดูแลทรัพย์สิน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และทักษะการทำงานหลากหลาย ตอนที่ 2-3 เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1) การหาค่าความเที่ยงตรงนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ จึงถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้ไขต่อไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และได้รับความเห็นชอบจากที่ปรึกษางานวิจัยแล้ว (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ด้วยสถิติ Cronbach's Alpha พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.95 แสดงว่ามีความเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

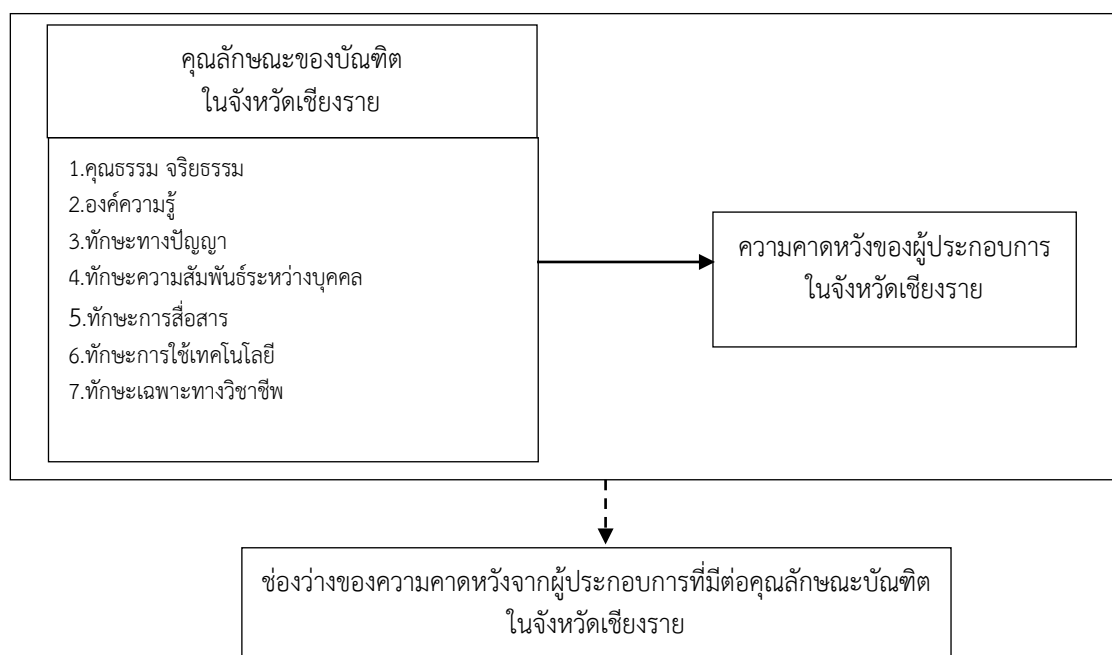
ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงอนุมาน ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงอนุมานมาใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบัณฑิตกับความคาดหวังของผู้ประกอบการในแต่ละด้าน และใช้ t-test แบบคู่ (Paired Samples t-test) ซึ่งใช้วัดความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom's Taxonomy) แนวคิดและทฤษฎีการวิเคราะห์ช่องว่าง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถาบัน แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการอุดมศึกษาแห่งชาติและหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 5 ด้านและ และทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย จากผลศึกษาข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงรายจากแบบสอบถาม

ผลศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายดังนี้

การศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีบัณฑิตที่มีทักษะและลักษณะที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอธิบาย ผลลัพธ์ได้สะท้อนค่าเฉลี่ยความคาดหวังที่สูงจากสถานประกอบการต่อคุณลักษณะต่าง ๆ ของบัณฑิต ค่าเฉลี่ยของแต่ละคุณลักษณะมีความเป็นไปดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร ที่เหมาะสมในการทำงาน รวมทั้งการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรที่ควรมีความสามารถในการจัดการและดูแลทรัพย์สินขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังอยู่ที่ 4.5090
2. ด้านองค์ความรู้ ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ลักษณะนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.499
3. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรมีปฏิภาณไหวพริบความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ด้วยค่าเฉลี่ย 4.480
4. ทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ที่ต้องมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายในสายงานที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการปรับตัวและทำงานหลากหลายประเภท มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังที่ 4.4716
5. ทักษะทางปัญญา มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและมีทักษะจัดการอารมณ์: บัณฑิตควรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและสามารถจัดการกับอารมณ์ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังที่ 4.4703
6. ทักษะการใช้เทคโนโลยี ในการช่วยการทำงาน แต่ก็ยังคงต้องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ความสามารถในการรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.4660
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการมีพฤติกรรมที่เหมาะสม การมีบุคลิกที่ดีและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยความคาดหวังอยู่ที่ 4.3911

จากผลการวิเคราะห์นี้ สามารถสรุปได้ว่าสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายมีความคาดหวังในระดับสูงต่อคุณลักษณะทั้งหมดของบัณฑิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการทรัพย์สิน ระเบียบวินัย และทักษะการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเติบโตและแข่งขันได้ในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง แสดงผลตามตารางที่ 1-2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณลักษณะบัณฑิต

คุณลักษณะบัณฑิต	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.3924	0.6529	มากที่สุด
2) ด้านองค์ความรู้	4.4131	0.6910	มากที่สุด
3) ด้านทักษะทางปัญญา	4.3874	0.6853	มากที่สุด
4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.4164	0.6043	มากที่สุด
5) ด้านทักษะการสื่อสาร	4.3690	0.7204	มากที่สุด
6) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี	4.3978	0.7226	มากที่สุด
7) ด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ	4.3627	0.7173	มากที่สุด
รวม	4.3912	0.6848	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ประกอบการมีการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยให้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4.4164 รองลงมาเป็นด้านองค์ความรู้ 4.4131 และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี 4.3978 ตามลำดับ ส่วนด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ 4.3627 แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนอยู่ระหว่าง 0.6043-0.7226 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของบัณฑิตในระดับสูง โดยเฉพาะทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์ความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยี

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย

ความคาดหวังของผู้ประกอบการ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.3911	0.6902	มากที่สุด
2) ด้านองค์ความรู้	4.4994	0.6686	มากที่สุด

ตาราง 2 (ต่อ)

ความคาดหวังของผู้ประกอบการ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.3911	0.6902	มากที่สุด
4) ด้านองค์ความรู้	4.4994	0.6686	มากที่สุด
5) ด้านทักษะทางปัญญา	4.4703	1.3091	มากที่สุด
6) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.4800	0.6704	มากที่สุด
7) ด้านทักษะการสื่อสาร	4.5094	0.6850	มากที่สุด
8) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี	4.4660	0.7063	มากที่สุด
9) ด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ	4.4716	1.4172	มากที่สุด
รวม	4.4696	0.8781	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ประกอบการมีความคาดหวังในคุณลักษณะของบัณฑิตในระดับมากที่สุด โดยมีความคาดหวังมากที่สุดในด้านทักษะการสื่อสาร การดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.5094 รองลงมาคือ ด้านองค์ความรู้ มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ 4.4994 และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีปฏิภาณไหวพริบ 4.4800 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังน้อยที่สุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่เหมาะสม 4.3911 แต่ก็ยังถือว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.6686 - 1.4172 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายปานกลางถึงค่อนข้างกระจาย สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของบัณฑิตในระดับสูง โดยเฉพาะการดูแลทรัพย์สิน ระเบียบวินัย และปฏิภาณไหวพริบ

3. ผลศึกษาวิเคราะห์ช่องว่างความคาดหวังของผู้ประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิต

ความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายต่อคุณลักษณะของบัณฑิตอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและการจัดการอารมณ์ ซึ่งสะท้อนว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัว และการรับมือกับความกดดันในสภาพแวดล้อมการทำงาน แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการจัดการทรัพยากรและการรักษาความมั่นคงขององค์กรเป็นสิ่งที่สถานประกอบการให้ความสำคัญอย่างมาก คุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบ การมีวินัย ความสามารถในการสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศก็ถูกจัดอันดับความสำคัญตามลำดับ ผลลัพธ์จากการศึกษานี้ไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์สำหรับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรเท่านั้น แต่ยังช่วยให้บัณฑิตเห็นถึงความสำคัญของการมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคตอีกด้วย แสดงผลตามตารางที่ 3

ตาราง 3 ผลการเทียบหาช่องว่างจาก ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของช่องว่างคุณลักษณะบัณฑิต

ช่องว่างคุณลักษณะบัณฑิต	$\bar{X}$	ลำดับ	หมายเหตุ
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.0013	7	
ด้านองค์ความรู้	-0.0863	3	
ด้านทักษะทางปัญญา	-0.0829	4	
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.0636	6	

ตาราง 3 (ต่อ)

ช่องว่างคุณลักษณะบัณฑิต	$\bar{X}$	ลำดับ	หมายเหตุ
ด้านทักษะการสื่อสาร	-0.1404	1	
ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี	-0.0682	5	
ด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ	-0.1087	2	

จากตาราง 3 สะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายคาดหวังให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่หลากหลายในระดับที่สูง ซึ่งมีเพียงด้านเดียวที่ยังไม่ต้องเติมเต็มช่องว่าง คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนด้านที่ต้องพัฒนาและเติมเต็มช่องว่างตามลำดับ คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่บัณฑิตควรพัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตลาดงาน และสามารถตอบสนองความคาดหวังของสถานประกอบการได้อย่างเต็มที่ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมในสถาบันการศึกษา เพื่อให้บัณฑิตมีความพร้อมและสามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบันที่เน้นการมีทักษะหลากหลาย ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การมีจิตวิทยาที่ดีในการทำงาน และการรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร

สรุปผล

1. การศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย ความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายต่อบัณฑิตจากในจังหวัดเชียงราย โดยมีการวิเคราะห์คุณลักษณะที่คาดหวังในหลายด้าน ผลการวิเคราะห์แสดงว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มากที่สุด" ที่ค่าประมาณ 4.45 ถึง 4.50 ซึ่งแสดงถึงความคาดหวังสูงมาจากสถานประกอบการ ซึ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงถึงความแปรปรวนรอบค่าเฉลี่ยซึ่งอยู่ในช่วง 0.60 ถึง 1.42 ค่อนข้างต่ำแสดงถึงความสอดคล้องในความคาดหวังของสถานประกอบการ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig) ช่วยให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยค่านี้นี้ต่ำกว่า 0.05 สำหรับหลายคุณลักษณะ แสดงว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความน่าเชื่อถือสูงและสามารถยืนยันได้ว่าความคาดหวังเหล่านี้เป็นจริง. สิ่งนี้บ่งชี้ว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม องค์ความรู้ และทักษะการสื่อสารเป็นอย่างมาก และนี่เป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถปรับปรุงหลักสูตรและการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบัณฑิตให้ตอบสนองความต้องการของตลาดได้เป็นอย่างดี โดยการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการกับที่ในจังหวัดเชียงรายผลิตได้ โดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับน้อยมาก

2. ช่องว่างระหว่างคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการกับที่ในจังหวัดเชียงรายผลิตได้ยังสามารถที่จะพัฒนาหลักสูตรหรือการเรียนสอนต่อไปได้ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ซึ่งการวิเคราะห์คุณลักษณะที่สถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายคาดหวังให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่หลากหลายในระดับที่สูง ซึ่งมีเพียงด้านเดียวที่ยังไม่ต้องเติมเต็มช่องว่าง คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนด้านที่ต้องพัฒนาและเติมเต็มช่องว่าง ตามลำดับ คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงรายมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านการดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติขององค์กร ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และปฏิภาณไหวพริบ ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สถานศึกษาควรรักษาไว้ อย่างไรก็ตาม ยังพบช่องว่างเชิงพัฒนาในด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร และการทำงานที่หลากหลาย แม้จะอยู่ในระดับคาดหวังสูง แต่มีค่าเฉลี่ยและความสม่ำเสมอของความเห็นที่ต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการฝึกปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดต่อคุณลักษณะของบัณฑิตทุกด้าน โดยมีความคาดหวังสูงสุดในด้านการดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.5094) รองลงมาคือด้านมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ (4.4994) ด้านมีปฏิภาณไหวพริบ (4.4800) และด้านมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย (4.4716) ตามลำดับ ขณะที่มีความคาดหวังต่ำสุดในด้านมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่เหมาะสม (4.3911) นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าต้องการบัณฑิตที่มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรม รวมถึงมีประสบการณ์การทำงานจริง แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญและคาดหวังคุณลักษณะของบัณฑิตในหลายด้าน โดยเฉพาะการดูแลทรัพย์สิน ระเบียบวินัย ปฏิภาณไหวพริบ และทักษะการทำงานต่าง ๆ

เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดต่อคุณลักษณะของบัณฑิตทุกด้าน โดยให้ความสำคัญและคาดหวังสูงสุดในด้านการดูแลรักษาทรัพย์สินสมบัติขององค์กร รองลงมาคือด้านมีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ด้านมีปฏิภาณไหวพริบ และด้านมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งหมายความว่าผู้ประกอบการต้องการบัณฑิตที่มีความรับผิดชอบ มีวินัยและความรอบคอบในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงมีทักษะการทำงานที่หลากหลายสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ สถานประกอบการยังต้องการให้บัณฑิตมีคุณลักษณะด้านอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์และการเขียนโปรแกรมด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่สมบูรณ์ครบถ้วน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานซึ่งสอดคล้องงานกับงานวิจัยของณฐภา เตชานุกา (2564) ทำการศึกษาความคาดหวังของสถานประกอบการในการทำข้อตกลงความร่วมมือในการร่วมผลิตบัณฑิตกับหลักสูตรแบบบูรณาการกับการทำงาน เมื่อพิจารณาข้อความดังกล่าว พบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่มุ่งศึกษาความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิต เนื่องจากการทำข้อตกลงความร่วมมือในการร่วมผลิตบัณฑิตกับหลักสูตรแบบบูรณาการกับการทำงานนั้น เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยสถานประกอบการจะมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ รวมถึงร่วมจัดการเรียนการสอนในลักษณะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิตจึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษาแบบบูรณาการกับการทำงานให้

สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตรงตามที่ต้องการของตลาดแรงงาน สามารถประกอบอาชีพและประสบความสำเร็จในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาความคาดหวังของสถานประกอบการยังเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับสถานประกอบการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล (2564) ทำการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อพิจารณาข้อความดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้อย่างชัดเจน โดยมุ่งศึกษาในประเด็นเดียวกันคือความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาหรือบัณฑิต ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่งต่อสถาบันการศึกษาในการนำไปใช้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตบัณฑิต

การศึกษาความคาดหวังของสถานประกอบการถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต เนื่องจากสถานประกอบการคือผู้ประกอบการ โดยตรง จึงสามารถระบุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็นทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงบุคลิกภาพและคุณสมบัติเฉพาะตัว ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคาดหวังนี้ จะเป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษานำมาปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความคาดหวังของสถานประกอบการ ซึ่งจะส่งผลให้บัณฑิตมีโอกาสประกอบอาชีพและประสบความสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น งานวิจัยนี้มีความสำคัญและสอดคล้องกับการศึกษาความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิต ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง

2. ช่องว่างระหว่างคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการกับที่ในจังหวัดเชียงรายผลิตได้ยังสามารถที่จะพัฒนาหลักสูตรหรือการเรียนการสอนต่อไปได้ตามความต้องการของผู้ประกอบการ ซึ่งการวิเคราะห์คุณลักษณะที่สถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายคาดหวังให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่หลากหลายในระดับที่สูง ซึ่งมีเพียงด้านเดียวที่ยังไม่ต้องเติมเต็มช่องว่าง คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนด้านที่ต้องพัฒนาและเติมเต็มช่องว่าง ตามลำดับ คือ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ ด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงรายมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตในระดับ “มากที่สุด” ทุกด้านซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตรงตามความคาดหวังและตอบโจทย์ความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าทุกด้านของคุณลักษณะที่สถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายคาดหวังจากบัณฑิตในจังหวัดเชียงรายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าประมาณ 4.45 ถึง 4.50 ซึ่งเป็นค่าที่สูงมาก แสดงถึงความคาดหวังในระดับสูงมากจากสถานประกอบการต่อบัณฑิต นอกจากนี้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าค่อนข้างต่ำในช่วง 0.60 ถึง 1.42 บ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องและแปรปรวนรอบค่าเฉลี่ยในระดับที่น้อย ซึ่งหมายความว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความคาดหวังในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig) ที่ต่ำกว่า 0.05 สำหรับหลายคุณลักษณะ ยืนยันว่าผลการวิเคราะห์นี้มีความน่าเชื่อถือสูงและสามารถยืนยันได้ว่าความคาดหวังเหล่านี้เป็นจริง ซึ่งบ่งชี้ว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม องค์ความรู้ และทักษะการสื่อสารเป็นอย่างมาก ดังนั้นข้อมูลเหล่านี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก

ยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ศุภย์แมร์ม) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ประกอบการ ต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2562" เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องกับประเด็นที่กำหนดให้ คือ การศึกษาเรื่องความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้ประกอบการ ต่อคุณลักษณะของบัณฑิต พบว่ามีความสอดคล้องกันอย่างชัดเจน โดยงานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาในประเด็นที่ว่า ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มากน้อยเพียงใด การศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินคุณภาพของบัณฑิต เนื่องจากผู้ประกอบการ เป็นผู้ที่ได้เห็นถึงศักยภาพและข้อบกพร่องของบัณฑิตในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ดังนั้น ข้อคิดเห็นและระดับความพึงพอใจจากผู้ประกอบการ จึงมีนัยสำคัญในการนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความคาดหวังและความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากการศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้ประกอบการ ที่มีต่อบัณฑิตในด้านการปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นข้อมูลสำคัญในการนำมาใช้พัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ ต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ ประสิทธิ์เตสัง (2561) ได้ทำการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการของผู้ประกอบการ ต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม" นั้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่ามีความสอดคล้องกับประเด็นการศึกษาเรื่องความคาดหวังของผู้ประกอบการ ต่อคุณลักษณะของบัณฑิต

การศึกษาวิจัยดังกล่าวมุ่งเน้นไปที่การสำรวจความต้องการหรือความคาดหวังของผู้ประกอบการ ที่มีต่คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ผู้ประกอบการ หรือนายจ้างเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการจากบัณฑิต เนื่องจากเป็นผู้ที่จะต้องนำบัณฑิตเหล่านั้นไปใช้ปฏิบัติงานจริง ดังนั้น ข้อคิดเห็นและความต้องการของผู้ประกอบการ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อสถาบันการศึกษาในการนำไปกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าว การศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการ ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง เนื่องจากหากสถาบันการศึกษารับถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ก็จะสามารถออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องและสร้างบัณฑิตที่มีคุณสมบัติตรงตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ ซึ่งจะส่งผลให้บัณฑิตเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ รวมถึงสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ประกอบการต่อไป จึงมีความสำคัญและสอดคล้องต่อการศึกษาคความคาดหวังของผู้ประกอบการ ต่อคุณลักษณะของบัณฑิต เนื่องจากผลการวิจัยดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้ประกอบการ ที่มีต่คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปกำหนดเป็นคุณลักษณะบัณฑิตที่คาดหวังและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว อันจะส่งผลให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ และตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) สถาบันการศึกษาควรนำข้อมูลความคาดหวังของสถานประกอบการมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญ เช่น ระเบียบวินัย การดูแลทรัพย์สิน ปฏิภาณไหวพริบ และทักษะการทำงานที่หลากหลาย
- 2) ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่ยังขาดให้กับนักศึกษา โดยเฉพาะในด้านที่พบช่องว่างจากความคาดหวังของผู้ประกอบการ เช่น ทักษะทางปัญญา ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร เป็นต้น

3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การฝึกงาน ตลอดจนกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ร่วมกับสถาบันการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิตในแต่ละด้าน รวมถึงแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว
- 2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบัณฑิตตามความคาดหวังของสถานประกอบการกับความสำเร็จในการทำงาน เพื่อยืนยันคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพจริง
- 3) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังของผู้ประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะบัณฑิต เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557*. พิมพ์ครั้งที่ 3: สิงหาคม 2560.สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- ณัฐนันท์ ประสิทธิ์เตสัง. (2561). *ความต้องการของผู้ประกอบการ ต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์สาขาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม*. ปริญญามหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐภา เดชานุเบกษา. (2564). *ความคาดหวังของสถานประกอบการในการหาข้อตกลงความร่วมมือในการร่วมผลิตบัณฑิตกับหลักสูตรแบบบูรณาการกับการทำงาน*. พจนอดพนการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริพร เจริญศรีวิริยะกุล (2564). *ความคาดหวังของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers. pp. 202-204.
- Lalley, J.P., & Miller, H. (2007). The learning pyramid: Does it point teachers in the right direction?, *Journal of Examining the Learning Education*, 128(1), 68

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี

Benefits and welfare of factory workers in Pathum Thani Province

วัลภา คงพะวะ¹ วียดา วรรณทวินช์²

Wanlapa Kongpua¹ Wiyada Waranonwanich²

อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ¹

อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ²

Faculty of Business Administration, North Bangkok University¹ Faculty of political Science, North Bangkok University²

Corresponding Author, E-mail: wanlapa.ko@northbkk.ac.th¹, E-mail: wiyada.wa@northbkk.ac.th²

Received: 24 Apr 2024

Revised: 20 Jun 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามคุณลักษณะองค์การ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท/โรงงานในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 385 คน คำนวณโดยสูตรของวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบกลุ่มประชากรของ W.G. Cochran ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.63 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test, F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.27) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและพัฒนา และระดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรม 2) การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการศึกษาและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, พนักงานโรงงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านเงินรางวัลพิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามคุณลักษณะองค์การ พบว่า

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ขนาดองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สิทธิประโยชน์, สวัสดิการ, จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research aimed to 1) study the level of employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province, 2) compare employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province classified by personal information, and 3) compare employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province classified by organizational characteristics. A quantitative research design was employed, using questionnaires for data collection. The sample group consisted of 385 employees from companies/factories in Pathum Thani Province, calculated using W.G. Cochran's formula for unknown population size at a 95% confidence level. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.63. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1) Respondents had a high level of opinion regarding employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province overall ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.27). When analyzed by aspect, the highest was housing, followed by education and development, and the lowest was activities. 2) Comparing employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province classified by personal information showed that factory employees with different marital status had significantly different opinions on employee benefits and welfare in housing and activities aspects at the .05 statistical significance level. Factory employees with different education levels had significantly different opinions on employee benefits and welfare overall at the .01 statistical significance level. When considered by individual aspects, factory employees with different education levels had significantly different opinions on employee benefits and welfare in health, housing, and education and development aspects at the .01 statistical significance level. Factory employees with different income levels had significantly different opinions on employee benefits and welfare in housing aspects at the .01 statistical significance level and in special bonus aspects at the .05 statistical significance level. 3) Comparing employee benefits and welfare in factories in Pathum Thani Province classified by organizational characteristics showed that factory employees with different organizational characteristic factors, specifically organization size, had significantly different opinions on employee benefits and welfare in special bonus and activities aspects at the .05 statistical significance level.

Keywords: Benefits, Welfare, Pathumthani Province

บทนำ

จังหวัดปทุมธานีเป็นหนึ่งในพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยมีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง เช่น นิคมอุตสาหกรรมบางกะดี และโรงงานภาคการผลิตขนาดใหญ่และขนาดกลางจำนวนมาก ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญของ

ประชาชนในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง ส่งผลให้มีจำนวนแรงงานในระบบจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ปัญหาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงานยังคงเป็นประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับปฏิบัติการที่มักได้รับสวัสดิการพื้นฐานเท่านั้น ขณะที่ค่าครองชีพและภาระทางเศรษฐกิจกลับเพิ่มสูงขึ้น (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2566) สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของแรงงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการที่ครอบคลุม เช่น ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติม โบนัสประจำปี การจัดอบรมพัฒนาและระบบประกันสุขภาพเสริม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยลดอัตราการลาออก (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, 2564) แต่ในความเป็นจริง กลับพบว่าพนักงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็ก ได้รับสวัสดิการที่จำกัดและไม่มีระบบส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม (สำนักงานประกันสังคม, 2566) ในด้านกฎหมาย แรงงานไทยมีสิทธิในการได้รับสวัสดิการพื้นฐานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาคลอด การลาป่วย และการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ช่องว่างระหว่างสิทธิตามกฎหมายกับการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการนั้นยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผ่านบริษัทจัดหาแรงงาน (Subcontractor) ซึ่งมักมีการจัดสวัสดิการต่ำกว่าพนักงานประจำขององค์กร (กองยุทธศาสตร์แรงงาน, 2565)

จากรายงานของสมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงานไทย (2565) ระบุว่าแรงงานจำนวนมากในภาคอุตสาหกรรมรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบสวัสดิการที่ตนต้องการ และขาดกลไกในการร้องเรียนหรือเสนอแนะในเชิงระบบ ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้แรงงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและอาจเกิดความขัดแย้งทางอุตสาหกรรมตามมาในระยะยาว การศึกษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงานในจังหวัดปทุมธานีจึงมีความสำคัญในหลายมิติ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายสาธารณะ เนื่องจากสามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในเขตเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย และช่วยสนับสนุนการพัฒนานโยบายสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและยั่งยืนในอนาคต นอกจากนี้ ข้อมูลจากการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เพื่อสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงนโยบายภายในสถานประกอบการ รวมถึงพัฒนากลไกที่แรงงานสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริง (จิตรา ดวงดี, 2563) ซึ่งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ งานวิจัยเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงานในจังหวัดปทุมธานีจึงเป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ที่มีความจำเป็น เพื่อเข้าใจปัญหาเชิงโครงสร้างในระบบแรงงาน และเป็นจุดเริ่มต้นในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามคุณลักษณะองค์การ

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้
1. ผลการวิจัยสามารถเป็นแนวทางให้ภาครัฐหรือผู้บริหารโรงงานในจังหวัดปทุมธานีนำไปปรับปรุงนโยบายด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน
 2. ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความต้องการหรือปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การปรับปรุงในส่วนนี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความสุขในการทำงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชนได้
 3. ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำมาใช้สร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี

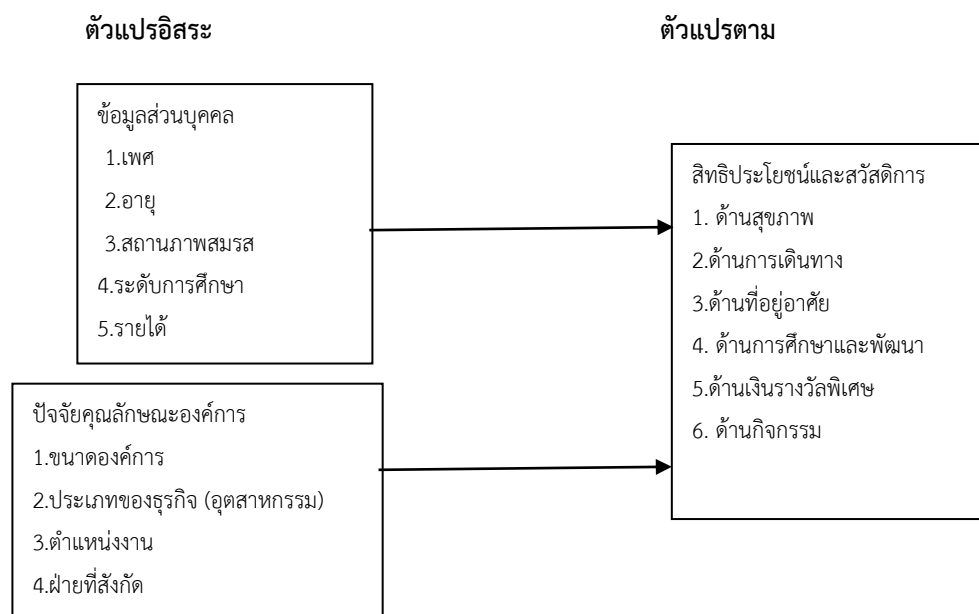
สมมติฐาน

การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยในจังหวัดปทุมธานีพบว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และลักษณะองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ยังมีผลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งการศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการพัฒนาาระบบสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง โดยสมมติฐานเหล่านี้จะช่วยเปิดเผยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและองค์การกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการเพื่อส่งเสริมการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ด้วยเหตุนี้ สมมติฐานในการศึกษานี้จึงตั้งขึ้นเพื่อทดสอบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณลักษณะองค์การที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

การศึกษสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีนั้น ได้มีการทบทวนแนวคิดและวรรณกรรม ดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ 2) แนวคิดความพึงพอใจของพนักงานและความต้องการของมนุษย์ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดเป็นตัวแปรและกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานคนไทยที่ทำงานอยู่ในโรงงาน/บริษัท ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจังหวัดปทุมธานี มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสิ้น จำนวน 3,505 โรงงาน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2567)

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานโรงงาน/บริษัท ที่เป็นคนไทย และทำงานอยู่ในจังหวัดปทุมธานี โดยไม่ทราบจำนวนประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณแบบไม่ทราบกลุ่มประชากรของ W.G. Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์กร ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ตำแหน่งงาน และฝ่ายที่สังกัด โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการเดินทาง ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการศึกษาและพัฒนา ด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ข้อคำถาม ระดับการจัดสวัสดิการ แบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การหาคุณภาพแบบสอบถาม

นำเสนอแบบสอบถามผ่านผู้เชี่ยวชาญและผ่านขั้นตอนการตรวจจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หากแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท ที่ทำงานในจังหวัดปทุมธานี อำเภออื่น ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.63

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยอาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการจับสลาก ดังนี้ สุ่มเลือกระดับอำเภอ โดยจังหวัดปทุมธานีมีทั้งสิ้น 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอลำลูกกา และอำเภอสสามโคก และทำการจับสลากจาก 7 อำเภอ มาเพียง 1 อำเภอ ได้อำเภอลองหลวง จากนั้นทำการสุ่มเลือกโรงงาน/บริษัทที่อยู่ในอำเภอลองหลวง จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงาน /บริษัท จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ที่ 385 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาใช้ในการบรรยายถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณลักษณะองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ขนาดองค์กร ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ตำแหน่งงานและฝ่ายที่สังกัด สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงาน ได้แก่ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการเดินทาง ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการศึกษาและพัฒนา ด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรม สวัสดิการที่ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย โดยใช้การแปลผลที่ได้เทียบเกณฑ์กับค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายความว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายความว่า	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายความว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายความว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายความว่า	น้อยที่สุด

การใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าเฉลี่ย และทำการแปลผลระดับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 หรือสมมติฐานข้อ 1 ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติ t-test และสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ จะใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี L.S.D.

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 หรือสมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามคุณลักษณะองค์การ ด้วยสถิติ t-test และสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ จะใช้การเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยวิธี L.S.D.

ผลการวิจัย

จากการวิจัยพบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 และเพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 รองลงมาคือช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 มีจำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 20,001-30,000 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดเล็ก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาคือ ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมสินค้าบริโภค จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมาคือ ทำงานในอุตสาหกรรมสินค้าทุน จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานรายเดือน worker จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 79.70 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานพนักงานรายเดือน Leader / Leader จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานพนักงานรายเดือน Manager จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายผลิต จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ

40.50 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีฝ่ายที่สังกัด คือ ฝ่ายการเงิน/บัญชี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัย ได้แก่ ระดับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี และการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีคุณลักษณะองค์การ ปรากฏตามตาราง 3-5 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านสุขภาพ	3.31	0.41	ปานกลาง
ด้านการเดินทาง	3.53	0.41	มาก
ด้านที่อยู่อาศัย	3.72	0.42	มาก
ด้านการศึกษาและพัฒนา	3.55	0.39	มาก
ด้านเงินรางวัลพิเศษ	3.34	0.40	ปานกลาง
ด้านกิจกรรม	3.24	0.54	ปานกลาง
รวม	3.45	0.27	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.27) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.39) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรม ($\bar{X}$ = 3.24, S.D. = 0.54)

ตาราง 4 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	ข้อมูลส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้
ด้านสุขภาพ	t = 1.01 (P-value = .32)	F = 1.08 (P-value = .36)	F = .85 (P-value = .43)	F = 6.18** (P-value = .00)	F = 2.31 (P-value = .08)
ด้านการเดินทาง	t = 0.51 (P-value = .61)	F = 0.53 (P-value = .66)	F = 2.61 (P-value = .08)	F = 3.50* (P-value = .03)	F = 2.55 (P-value = .06)
ด้านที่อยู่อาศัย	t = 0.65 (P-value = .51)	F = 1.74 (P-value = .16)	F = 3.66* (P-value = .03)	F = 4.73** (P-value = .01)	F = 3.98** (P-value = .01)
ด้านการศึกษาและพัฒนา	t = 0.60 (P-value = .55)	F = 0.40 (P-value = .76)	F = 1.14 (P-value = .32)	F = 8.80** (P-value = .00)	F = 1.87 (P-value = .13)
ด้านเงินรางวัลพิเศษ	t = 0.06 (P-value = .96)	F = 2.06 (P-value = .11)	F = .14 (P-value = .87)	F = .51 (P-value = .60)	F = 2.87* (P-value = .04)
ด้านกิจกรรม	t = 1.12 (P-value = .26)	F = 0.69 (P-value = .56)	F = 3.23* (P-value = .04)	F = .44 (P-value = .65)	F = 2.58 (P-value = .05)
ภาพรวม	t = 0.75 (P-value = .46)	F = 1.00 (P-value = .39)	F = .76 (P-value = .47)	F = 6.57** (P-value = .00)	F = 1.71 (P-value = .17)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

พนักงานโรงงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

พนักงานโรงงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีน้อยกว่าพนักงานโรงงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

ด้านกิจกรรม พบว่า พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีสถานภาพโสด

พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการศึกษาและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านการเดินทางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ในภาพรวม พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านสุขภาพ พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านสุขภาพน้อยกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. และระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านการศึกษาและพัฒนา พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านการศึกษาและพัฒนามากกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านการเดินทาง พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านการเดินทางมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

พนักงานโรงงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านเงินรางวัลพิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานโรงงานที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทเป็นต้นไป

ด้านเงินรางวัลพิเศษ พบว่า พนักงานโรงงานที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาทมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านเงินรางวัลพิเศษน้อยกว่าพนักงานโรงงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทเป็นต้นไป

ตาราง 5 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะองค์การ

สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการ	ปัจจัยคุณลักษณะองค์การ			
	ขนาดองค์กร	ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม)	ตำแหน่งงาน	ฝ่ายที่สังกัด
ด้านสุขภาพ	F = 0.65 (P-value = .53)	t = 1.42 (P-value = .16)	F = 0.08 (P-value = .97)	F = 1.31 (P-value = .25)
ด้านการเดินทาง	F = 0.66 (P-value = .52)	t = 1.12 (P-value = .26)	F = 1.85 (P-value = .14)	F = 1.82 (P-value = .09)
ด้านที่อยู่อาศัย	F = 0.14 (P-value = .87)	t = 1.56 (P-value = .12)	F = 4.20** (P-value = .01)	F = 1.12 (P-value = .35)
ด้านการศึกษาและพัฒนา	F = 1.14 (P-value = .32)	t = 0.29 (P-value = .78)	F = 4.55** (P-value = .00)	F = 0.74 (P-value = .61)
ด้านเงินรางวัลพิเศษ	F = 3.53* (P-value = .03)	t = 0.63 (P-value = .53)	F = 0.73 (P-value = .54)	F = 2.72* (P-value = .02)
ด้านกิจกรรม	F = 3.09* (P-value = .04)	t = 0.31 (P-value = .75)	F = 0.76 (P-value = .52)	F = 1.91 (P-value = .08)
ภาพรวม	F = 1.69 (P-value = .18)	t = 0.44 (P-value = .66)	F = 2.27 (P-value = .08)	F = 1.66 (P-value = .13)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะองค์การ พบว่า

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ขนาดองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านเงินรางวัลพิเศษ พบว่า พนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านเงินรางวัลพิเศษมากกว่าพนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดเล็ก และพนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดใหญ่

ด้านกิจกรรม พบว่า พนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านกิจกรรมมากกว่าพนักงานโรงงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดเล็ก

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านที่อยู่อาศัย และด้านการศึกษาและพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Sub Leader / Leader มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Worker และพนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Sub Manager / Assistance Manager

ด้านการศึกษาและพัฒนา พบว่า พนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Sub Leader / Leader มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านการศึกษาและพัฒนา มากกว่าพนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Worker และพนักงานโรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ Sub Manager / Assistance Manager

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ฝ่ายที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบดังนี้

ด้านเงินรางวัลพิเศษ พบว่า พนักงานโรงงานที่อยู่ฝ่ายซ่อมบำรุง / ฝ่ายเทคนิค มีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีด้านเงินรางวัลพิเศษมากกว่าพนักงานโรงงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายจัดซื้อ / คลังสินค้า ฝ่ายขนส่ง / โลจิสติก ฝ่ายการเงิน / บัญชี และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

สรุปผล

1. ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.45, S.D. = 0.268) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.418) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและพัฒนา ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.393) และระดับที่น้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรม ($\bar{X}$ = 3.24, S.D. = 0.537)

2. การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานโรงงานที่มีเพศและอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานโรงงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านสุขภาพ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการศึกษาและพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, พนักงานโรงงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในด้านเงินรางวัลพิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะองค์การ พบว่า พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ขนาดองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านที่อยู่อาศัย รองลงมาคือ ด้านการศึกษาและพัฒนา และน้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัชร ศรีสว่างและณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) ที่ศึกษาสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี โดยพบว่า ระดับความสำคัญของสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเฉลี่ย 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมนันทนาการ ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ด้านบริการสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และด้านการเงินช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 ตามลำดับ และการวิเคราะห์ความสำคัญของด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 และด้านโบนัสเงินรางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

พนักงานโรงงานที่มีเพศและอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีในด้านที่อยู่อาศัย และด้านกิจกรรมแตกต่างกัน ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่ากลุ่มพนักงานทุกเพศและทุกช่วงวัยมีมุมมองที่ใกล้เคียงกันต่อความสำคัญและความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยชี้ว่า พนักงานโรงงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในบางด้าน โดยเฉพาะในด้านที่อยู่อาศัยและด้านกิจกรรม ซึ่งอาจสะท้อนถึงความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในครอบครัว เช่น พนักงานที่มีครอบครัวอาจให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยมากกว่าพนักงานโสด ในขณะที่กิจกรรมนันทนาการอาจมีความสำคัญแตกต่างกันตามสถานภาพสมรส ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มพนักงานเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2552) นอกจากนี้งานวิจัยในบริบทของจังหวัดปทุมธานียังพบว่า การออกแบบสวัสดิการควรคำนึงถึงความแตกต่างของสถานภาพสมรสเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงานแต่ละกลุ่ม

พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ประเภทของธุรกิจ (อุตสาหกรรม) ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ขนาดองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษ และด้านกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของดร.ณัฐ ปุ่มศิลป์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ขนาดขององค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากองค์กรขนาดใหญ่มีทรัพยากรและระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมมากกว่า ส่งผลให้พนักงานในองค์กรขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า ขณะที่องค์กรขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน นอกจากนี้ ภากร แสงเนียม (2564) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงความเครียด มีอิทธิพลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานในจังหวัดปทุมธานี โดยขนาดองค์กรมีบทบาทในการกำหนดลักษณะวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความเครียดและคุณภาพชีวิตของพนักงาน พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การ คือ ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านที่อยู่อาศัย และด้านการศึกษาและพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของภากร แสงเนียม (2564) ที่พบว่าปัจจัยองค์การและลักษณะงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของพนักงานโรงงานในจังหวัดปทุมธานี ขณะที่งานวิจัยของปฏิภาณ เชิดสูงเนิน (2559) เน้นย้ำถึงบทบาทของตำแหน่งงานและ

ลักษณะองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมปทุมธานี พนักงานโรงงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะองค์การคือ ฝ่ายที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานโรงงาน จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันในด้านเงินรางวัลพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ จึงควรนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการออกแบบหรือปรับปรุงนโยบายสวัสดิการให้ตอบโจทย์มากยิ่งขึ้น เช่น การเพิ่มงบประมาณด้านประกันสุขภาพ การสนับสนุนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะที่ชัดเจน

2. ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการที่ต้องการ ผ่านการตั้งคณะกรรมการร่วม หรือการจัดทำแบบสอบถามภายใน เพื่อให้แน่ใจว่าสวัสดิการที่จัดให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

3. พนักงานบางส่วนอาจไม่ทราบหรือเข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ตนมี สิ่งที่ต้องดำเนินการคือการจัดอบรม หรือสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น แผ่นพับ วิดีโอ หรือระบบ HR Online เพื่อเพิ่มการรับรู้และการใช้สิทธิให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งถัดไปควรครอบคลุมโรงงานหลายประเภทหรือหลายภูมิภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถสะท้อนภาพรวมของการจัดสวัสดิการในระดับอุตสาหกรรมหรือประเทศได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรแยกวิเคราะห์ตามตำแหน่งงาน ระดับอายุ เพศ หรืออายุงาน เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของความต้องการหรือความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบสวัสดิการแบบเฉพาะกลุ่ม (Customized Welfare)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิประโยชน์/สวัสดิการกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ หรืออัตราการลาออก เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่ชัดเจนและสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552). *โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย* (รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2566). *รายงานสถานการณ์แรงงานประจำปี 2566*. กระทรวงแรงงาน.

กองยุทธศาสตร์แรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). *การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2567 จาก <http://www.mol.go.th>

จิตรา ดวงดี. (2563). *แรงงานกับความไม่เป็นธรรมในอุตสาหกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แรงงานและสังคม.

ดร.ณิ ปุ่มศิลป์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางกระเจี๊ว เขตจังหวัดปทุมธานี. *วารสารนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, 7 (1), 99.-106.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ.

ปฎิภาณ เจริญ. (2567). *การศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน:กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานผลิตของเล่นแห่งหนึ่งในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี*. [ปริญาการจัการมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ภากร แสงเนียม. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร. (2564). แรงงานไทยในยุคความเปลี่ยนแปลง:สิทธิสวัสดิการและความเป็นอยู่. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาแรงงาน.
- สมาคมส่งเสริมสิทธิแรงงานไทย. (2565). การมีส่วนร่วมของแรงงานในนโยบายสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงาน.
- สุวภัทร ศรีสว่างและณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 14(3). 294-303.
- สำนักงานประกันสังคม. (2566). ข้อมูลสวัสดิการพื้นฐานและสิทธิแรงงานประกันสังคม. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์และชุตตาพร สอนภักดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 6(2), 185-200.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

การพัฒนาแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

DEVELOPMENT OF A COMPUTATIONAL THINKING ASSESSMENT FOR UPPER ELEMENTARY STUDENTS

จุลศักดิ์ สุขสบาย

Junlasak Suksabay

โรงเรียนสาธิต มศว ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

Srinakharinwirot University : Prasarnmit Demonstration School (Elementary)

Corresponding Author, E-mail: junlasak@g.swu.ac.th

Received: 24 Apr 2025

Revised: 19 Jun 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย 2) พัฒนาแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย และ 3) ศึกษาการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดการคิดเชิงคำนวณ มีลักษณะเป็นแบบสถานการณ์ ให้นักเรียนแสดงความคิดโดยการเขียนตอบ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลความหมาย ส่วนสถิติเชิงอนุมานการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบการวัดการคิดเชิงคำนวณที่เหมาะสมกับบริบทไทย 4 องค์ประกอบ คือ แนวคิดเชิงนามธรรม การแก้ปัญหา การพิจารณารูปแบบ และการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา หรืออัลกอริทึม 2) แบบวัดการคิดเชิงคำนวณ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.848 และ 3) ระดับการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย มีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับดี และผลการเปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณ ตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศที่ต่างกัน โดยรวม มีระดับการคิดเชิงคำนวณ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนระดับชั้นต่างกัน โดยรวม มีระดับการคิดเชิงคำนวณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การคิดเชิงคำนวณ, การพัฒนาแบบวัด

Abstract

This research aimed to: (1) study the components and indicators of computational thinking in upper elementary students; (2) develop a computational thinking assessment for upper primary school students; and (3) investigate their level of computational thinking. The sample consisted of 246 students in Grades 4–6, selected using a multi-stage sampling method during the first semester of the 2022 academic year.

The research instrument was a situational computational thinking test requiring students to express their thoughts through written responses. Descriptive statistics such as mean and standard deviation were used to analyze the data and compared with predetermined interpretation criteria. Inferential statistics, including t-tests and one-way ANOVA, were used for hypothesis testing. When significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the LSD method at the 95% confidence level.

The results revealed that: (1) four components of computational thinking were appropriate for the Thai context—abstraction, problem decomposition, pattern recognition, and algorithmic design; (2) the developed assessment had item discrimination indices ranging from 0.30 to 0.76, with an overall reliability coefficient of 0.848; and (3) the computational thinking level of upper primary school students was generally good. No statistically significant differences were found based on gender, while significant differences were observed among students at different grade levels at the .05 level.

Keywords: Computational Thinking, Assessment Development

บทนำ

ในปัจจุบันโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital economy society) เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำรงชีวิต ธุรกิจทั้งหลายต้องพึ่งพาเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงเครือข่ายสื่อสารดิจิทัล คอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ที่เชื่อมโยงการใช้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างสะดวก แพร่หลายและรวดเร็ว (แนวดา เตชาทวิวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน, 2559) ผู้ที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโลกอนาคตได้เร็วเท่าไรย่อมมีความได้เปรียบมากเท่านั้น การมีพื้นฐานการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษาที่ดี ถือเป็นกุญแจสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและบุคลากรของประเทศในยุคดิจิทัลนี้ (Howard Youngs, 2020 ; อ้างอิงจาก บางกอกทูเดย์, 2563) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เทคโนโลยีจึงไม่ใช่เพียงแค่อุปกรณ์ประกอบการจัดการเรียนการสอน แต่จะต้องสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ (Computer Science) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะชีวิต มีทักษะคิดเชิงคำนวณอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีทักษะกระบวนการคิดและแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคการศึกษา 4.0 (วิระพงษ์ จันทร์เสนา, 2563) ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนต้องมีทักษะสำคัญที่จำเป็นในการใช้ชีวิต แม้หลายทักษะจะเป็นทักษะเดิมจึงต้องเพิ่มความเข้มข้นและความสามารถในการนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน อีกส่วนหนึ่งเป็นทักษะใหม่ที่ต้องบ่มเพาะและพัฒนาให้เกิดแก่ผู้เรียน ครูผู้สอน หลักสูตร การเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันที่สนับสนุน เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเกิดสมรรถนะสำคัญที่สามารถใช้ได้ในชีวิตจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 8)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 มาตรา 7 และมาตรา 24 ที่ระบุให้รัฐต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย

จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้รายวิชา พื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ มีทักษะการคิดเชิงคำนวณ และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีเป้าหมายพัฒนาผู้เรียนให้ใช้ทักษะการคิดเชิง คำนวณ สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ สามารถค้นหาข้อมูลหรือสารสนเทศ ประเมิน จัดการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำสารสนเทศไปใช้ในการแก้ปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงและทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ เป้าหมายของสาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เน้นการพัฒนาทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา ซึ่ง การพัฒนาทักษะเหล่านี้อาจไม่จำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอนก็ได้ ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ กลวิธีการสอน เช่น การสอนอัลกอริทึมโดยใช้กิจกรรมที่ผู้สอนสร้างขึ้น การให้ผู้เรียนแสดงบทบาทสมมติตามเรื่องราวที่เขียนอย่าง สร้างสรรค์ การเขียนขั้นตอนการแก้ปัญหาลงในกระดาษ นอกจากนี้ยังสามารถใช้โจทย์ปัญหาเกี่ยวกับการเขียนโปรแกรมจากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2561: 34) รวมทั้งการสั่งให้คอมพิวเตอร์ทำงาน หรือ ช่วยแก้ปัญหาตามที่เรต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การคิดเชิงคำนวณหรือแนวคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) เป็นหนึ่งในทักษะย่อยของ “การรู้ดิจิทัล” และเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่งที่ทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาขึ้น เพราะเป็นทักษะ ที่มีความเกี่ยวข้องกับทักษะเสริมศักยภาพอื่น ๆ ในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับตรรกะ (การคิดอย่างมีเหตุผล) การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาที่มีวิธีแก้ไขเป็น ลำดับขั้นตอน ซึ่งการคิดเชิงคำนวณนั้นเป็นแนวคิดหลักสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม โดยใช้การเขียนโปรแกรมเป็นหลัก เพื่อให้ ผู้เรียนเข้าใจวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาตรรกะ และทักษะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (บัญญัติ พูลสวัสดิ์ และพนมพร ดอกประโคน, 2559 ; สายพิน กุลกนกวรรณ อัมคานี, 2560 ; ภาสกร เรืองรอง และคณะ, 2561) อาจเป็นการเขียน โปรแกรม หรือเป็นกระบวนการจัดการ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญที่ทุกคนจะต้องมี (Wing, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยืน ภู่วรรณ (2561) ได้กล่าวว่า การคิดเชิงคำนวณ เป็นวิธีการคิดและแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์ สามารถใช้จินตนาการมองปัญหา ด้วยความคิดเชิงนามธรรม ซึ่งจะทำให้เราสามารถเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและมีลำดับวิธีคิดได้ โดยวิธีคิด แบบวิทยาการคำนวณนี้ ไม่ใช่เพียงแค่การเขียนโปรแกรม เพราะภาษาโปรแกรมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่จุดประสงค์ที่ สำคัญกว่าคือการสอนให้เด็กคิดและเชื่อมโยงปัญหาต่าง ๆ เป็น จนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ Wing (2006, 2008, 2011) ได้กล่าวว่า การคิดเชิงคำนวณ เป็นกระบวนการคิดอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับทักษะแนวคิด และเทคนิค เป็นทักษะการ ออกแบบกระบวนการแก้ปัญหาในหลากหลายลักษณะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ความคิดเชิงคำนวณ ประกอบด้วยสิ่ง ต่าง ๆ เหล่านี้ คือ วิธีการคิด การคิดเชิงคำนวณ กระบวนการแก้ปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล ขั้นตอน พฤติกรรม ปฏิสัมพันธ์และการออกแบบ รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้ปัญหาที่ซับซ้อนเข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นทักษะที่เป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อทุก ๆ สาขาวิชาและทุกเรื่อง เพื่อนำวิธีคิดแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงคำนวณ พบว่า การกำหนดองค์ประกอบพื้นฐานของการคิดเชิงคำนวณ นักวิจัยหลายท่าน ได้กำหนดองค์ประกอบไว้แตกต่างกัน อาทิ Barr & Stephenson (2011) ได้กำหนดองค์ประกอบไว้ดังนี้ นามธรรม (Abstraction) อัลกอริทึม (Algorithms) ระบบอัตโนมัติ (Automation) ปัญหาการสลายตัว (Problem Decomposition) การขนาน (Parallelization) และการจำลองสถานการณ์ (Simulation) Lee et al. (2011) ได้กำหนด องค์ประกอบไว้ดังนี้ นามธรรม (Abstraction) ระบบอัตโนมัติ (Automation) และการวิเคราะห์ (Analysis) Selby & Woollard (2013) ได้กำหนดองค์ประกอบไว้ดังนี้ นามธรรม (Abstraction) การคิดอัลกอริทึม (Algorithmic Thinking) การสลายตัว (Decomposition) การประเมินผล (Evaluation) และลักษณะทั่วไป (Generalization) Angeli et al. (2016) ได้กำหนด องค์ประกอบไว้ดังนี้ นามธรรม (Abstraction) อัลกอริทึม (Algorithms) การสลายตัว (Decomposition) การแก้จุดบกพร่อง

(Debugging) และลักษณะทั่วไป (Generalization) Wing (2006, 2008) ได้กำหนดองค์ประกอบไว้ดังนี้ นามธรรม (Abstraction) อัลกอริทึม (Algorithms) ระบบอัตโนมัติ (Automation) ปัญหา (Problem) การสลายตัว (Decomposition) และลักษณะทั่วไป (Generalization) McNicholl (2018) ได้กำหนดองค์ประกอบไว้ดังนี้ นามธรรม (Abstraction) อัลกอริทึม (Algorithms) การจดจำรูปแบบ (Pattern Recognition) และการสลายตัว (Decomposition) Grover & Pea (2013) ได้กำหนดองค์ประกอบไว้ดังนี้ นามธรรมและรูปแบบทั่วไป (Abstractions and pattern generalizations) แนวคิดอัลกอริทึมของการไหลของการควบคุม (Algorithmic notions of flow of control) ตรรกะเงื่อนไข (Conditional logic) การสลายตัวของปัญหาที่มีโครงสร้าง (Structured problem decomposition (modularizing)) การแก้จุดบกพร่องและการตรวจจับข้อผิดพลาดอย่างเป็นระบบ (Debugging and systematic error detection) ข้อจำกัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Efficiency and performance constraints) ซ้ำ (Iterative), เรียกซ้ำ (recursive) การคิดแบบคู่ขนาน (parallel thinking) ระบบสัญลักษณ์และการแสดง (Symbol systems and representations) และการประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ (Systematic processing of information) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2561: 29) ได้กำหนดองค์ประกอบการคิดเชิงคำนวณไว้ดังนี้ การแบ่งปัญหาใหญ่ออกเป็นปัญหา/งานย่อย (decomposition) การพิจารณารูปแบบของปัญหาหรือวิธีการแก้ปัญหา (pattern recognition) การพิจารณาสาระสำคัญของปัญหา (abstraction) และการออกแบบอัลกอริทึม (algorithms) Ugur Kale & Other (2018) ได้กำหนดองค์ประกอบการคิดเชิงคำนวณไว้ดังนี้ การเผชิญหน้ากับปัญหาที่พบเจอ (Confrontation), การแยกย่อยปัญหาเป็นส่วนย่อยแบบมีเหตุผล (Decomposition) การจัดรูปแบบของปัญหา (Pattern Recognition) การคัดประเด็นปัญหาที่สำคัญ (Abstraction) การออกแบบอัลกอริทึม (Algorithm/Automation) และการวิเคราะห์วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ การทดสอบ การแก้ไข (Analysis) ส่วนนักวิจัยหลายท่าน ได้กำหนดองค์ประกอบตามสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2561) อาทิ ภาสกร เรืองรอง และคณะ (2561) ได้สรุปองค์ประกอบแนวคิดเชิงคำนวณไว้ ดังนี้ การแบ่งปัญหาใหญ่ให้เป็นปัญหาย่อย (Decomposition) การจัดรูปแบบของปัญหา (Pattern Recognition) การกำหนดสาระสำคัญ (Abstraction) และการออกแบบอัลกอริทึม (Algorithm/Automation) พิษุณานัน ศรีหิลา (2561) ได้สรุปองค์ประกอบการคิดเชิงคำนวณ ไว้ดังนี้ การแบ่งแยกส่วนของปัญหา การจัดรูปแบบของปัญหา การกำหนดสาระสำคัญ และการออกแบบอัลกอริทึม ลักษณะแบบวัดเป็นแบบเลือกตอบ รัชณี สิทธิศักดิ์ (2564) ได้สรุปองค์ประกอบของการคิดเชิงคำนวณ ไว้ดังนี้ ด้านการออกแบบขั้นตอนวิธี ด้านการแยกส่วนประกอบและการย่อยปัญหา ด้านการหารูปแบบของปัญหา และด้านการคิดเชิงนามธรรม จะเห็นได้ว่าแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายนั้น มีจำนวนน้อยหรือมีพัฒนาขึ้นเพื่อวัดความรู้แนวคิดเชิงคำนวณ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และกำลังเข้าสู่ยุคดิจิทัล แนวทางการจัดการศึกษาที่ดีหลักผู้เรียนที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ผู้เรียนจึงต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะที่มุ่งเน้นเชิงตรรกะ การวิเคราะห์ และทักษะการแก้ปัญหา และปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้จะต้องฝึกทักษะการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ การคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) เป็นทักษะที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาขึ้น เพราะเป็นทักษะที่มีความเกี่ยวข้องกับทักษะเสริมศักยภาพอื่น ๆ ในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่มุ่งเน้นเชิงตรรกะ (การคิดอย่างมีเหตุผล) แก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน อย่างเป็นระบบจนได้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม โดยมีลำดับของคำสั่งหรือวิธีการที่ชัดเจนที่ใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาให้มีประสิทธิภาพ อาจเป็นการเขียนโปรแกรม หรืออาจไม่จำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอนก็ได้ เพราะภาษาโปรแกรมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่จุดประสงค์ที่สำคัญกว่าคือการสอนให้เด็กคิดและเชื่อมโยงปัญหาต่าง ๆ เป็น จนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในการตรวจสอบและประเมินผลได้ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยผลที่ได้ทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งของการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล และสถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะสำหรับการเรียนรู้ และกระบวนการแก้ปัญหา ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย
2. เพื่อพัฒนาแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย
3. เพื่อศึกษาการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย
 - 3.1 เพื่อศึกษาระดับการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย
 - 3.2 เพื่อเปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดเชิงคำนวณ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ และเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิศวกรรมคอมพิวเตอร์
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการคิดเชิงคำนวณ
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง แบบเผชิญหน้าโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างใช้เวลาสัมภาษณ์รายละเอียดประมาณ 1-2 ชั่วโมง
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอในรูปแบบของการสังเคราะห์สรุปความ โดยดำเนินการ ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนิยามและระบุตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงในสังคมไทย
- 2) การยืนยันตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 5 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความหมายของการคิดเชิงคำนวณ และตัวชี้วัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งข้อมูลที่วิเคราะห์ได้นำไปสร้างแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสร้างแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้น

ประถมศึกษาตอนปลาย ที่ได้จากระยะที่ 1 มาออกแบบและสร้างข้อคำถามแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มทดสอบที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย (ป.4-6) ปีการศึกษา 2565 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มทดสอบแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยขั้นตอนแรกสุ่มแบบกลุ่มห้องเรียนในแต่ละชั้นปี ได้ชั้นปีละ 1 ห้อง ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีกลุ่มทดสอบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 10 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 10 คน และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 10 คน รวมจำนวน 30 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย มีลักษณะเป็นแบบสถานการณ์ การตอบให้นักเรียนแสดงความคิดโดยการเขียนตอบ โดยให้นักเรียนตอบคำถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การแสดงอัลกอริทึม ในการทำงานหรือแก้ปัญหาอย่างง่าย ด้วยการเขียนบอกเล่า วาดภาพ ใช้สัญลักษณ์ หรือข้อความ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวันเวลาที่จะทดสอบนักเรียนด้วยตนเอง ดำเนินการทดสอบใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r_{xy}) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient-Alpha : α) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเจ็ด ภิญญอนันตพงษ์, 2547: 165-220)

โดยดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดนิยาม และพฤติกรรมบ่งชี้ รูปแบบข้อคำถาม จำนวนข้อ เกณฑ์การให้คะแนนรายข้อ และจัดทำ Test Blue Print โดยรูปแบบของแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ มีลักษณะเป็นแบบสถานการณ์ ให้นักเรียนแสดงความคิดโดยการเขียนตอบ โดยให้นักเรียนตอบคำถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การแสดงอัลกอริทึมในการทำงานหรือแก้ปัญหาอย่างง่าย ด้วยการเขียนบอกเล่า วาดภาพ ใช้สัญลักษณ์ หรือข้อความ

2) สร้างข้อคำถามของแบบวัดตาม Test Blue Print ที่กำหนดไว้

3) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 คน และ

4) นำแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5) นำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัด ได้แก่ การวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด (Discrimination power) เป็นการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมจากข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (item-total correlation) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) และการวิเคราะห์คุณภาพทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบัค (Cronbach)

ระยะที่ 3 การศึกษาและเปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อวัดระดับการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย และเปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย (ป.4-6) ปีการศึกษา 2565 จำนวน 246 คน

โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of Error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence : $1 - \alpha$) ที่ .95 ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยการใช้สูตรการคำนวณ Cochran (1997)

และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดำเนินการสุ่มจากประชากรนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 มีจำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นปี 240 คน รวมจำนวน 720 คน ขั้นตอนแรกสุ่มแบบกลุ่มห้องเรียนในแต่ละชั้นปี ได้ชั้นปีละ 3 ห้อง มีกลุ่มตัวอย่างชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 81 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 81 คน และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 84 คน รวมจำนวน 246 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย มีลักษณะเป็นแบบสถานการณ์ การตอบให้นักเรียนแสดงความคิดโดยการเขียนตอบ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวันเวลาที่ทดสอบนักเรียนด้วยตนเอง โดยมีอาจารย์ประจำชั้นและอาจารย์ผู้ช่วยประจำชั้นช่วยดำเนินการทดสอบใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลความหมาย และสถิติเชิงอนุมานการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยดำเนินการ ดังนี้

1) การศึกษาการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยนำแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ไปดำเนินการวัดกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน

2) ตรวจสอบคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) ทั้งภาพรวม และจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นระดับการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ในภาพรวมและองค์ประกอบต่าง ๆ

3) การเปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล สถิติเชิงอนุมานการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

1) จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ด้วยการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อยืนยันและระบุตัวบ่งชี้การคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงในสังคมไทย สรุปได้ดังนี้ การคิดเชิงคำนวณ หมายถึง กระบวนการคิดแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์ สามารถใช้จินตนาการมองปัญหาด้วยความคิดเชิงนามธรรม เป็นการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและมีลำดับวิธีคิด โดยวิธีคิดเชิงคำนวณไม่ใช่เพียงแค่การเขียนโปรแกรม แต่เป็นการคิดและการเชื่อมโยงปัญหาต่าง ๆ เป็น สามารถแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้อย่างเป็นระบบ โดยต้องรู้จักแยกแยะปัญหา เข้าใจความสำคัญของปัญหา รู้จักวิเคราะห์รูปแบบของปัญหา และออกแบบ แสดงลำดับขั้นตอนการแก้ปัญหา การใช้เหตุผลเชิงตรรกะ สามารถสรุปองค์ประกอบดังนี้ (1) แนวคิดเชิงนามธรรม (Abstraction) คือ การตัดสินใจเลือกข้อมูลที่จะนำมาใช้และละเว้นข้อมูลที่ไม่สำคัญ (2) ลักษณะทั่วไป (Generalization) คือ การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบทั่วไปเพื่อให้สามารถนำไปใช้กับปัญหาต่าง ๆ (3) การแบ่งปัญหา (Decomposition) คือ การแบ่งปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นปัญหาย่อย ๆ เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น (4) การพิจารณารูปแบบ (Pattern Recognition) คือ การหารูปแบบของปัญหาที่คล้ายกัน สามารถนำวิธีการแก้ปัญหานั้นมาประยุกต์ใช้ และพิจารณา รูปแบบปัญหาย่อยซึ่งอยู่ภายในปัญหาเดียวกัน ว่ามีส่วนใดที่เหมือนกัน เพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาเดียวกันได้ (5) อัลกอริทึม (Algorithms) คือ ออกแบบวิธีการแก้ปัญหาไปทีละขั้นตอน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา และ (6) การแก้ไขจุดบกพร่อง (Debugging) คือ การเรียนรู้ที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เมื่อเจอจุดที่ผิดพลาดต้องวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล และ

2) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ได้นำไปสร้างแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทไทย รวมถึงสามารถวัดพฤติกรรมการคิดคำนวณของนักเรียนผ่านกระบวนการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับแนวคิดหลักสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม โดยการใช้การเขียนโปรแกรมเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อพัฒนาตรรกะ และทักษะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน 4 องค์ประกอบ คือ แนวคิดเชิงนามธรรม (Abstraction) การแบ่งปัญหา (Decomposition) การพิจารณารูปแบบ (Pattern Recognition) และการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา หรืออัลกอริทึม (Algorithm Design)

2. การสร้างแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ตามองค์ประกอบที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และผ่านกระบวนการหาคุณภาพเครื่องมือแล้ว โดยแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ มีลักษณะเป็นแบบสถานการณ์ ให้นักเรียนแสดงความคิดโดยการเขียนตอบ โดยให้นักเรียนตอบคำถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การแสดงอัลกอริทึม ในการทำงานหรือแก้ปัญหาอย่างง่าย ด้วยการเขียนบอกเล่า วาดภาพ ใช้สัญลักษณ์ หรือข้อความ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดเชิงนามธรรม (Abstraction) 2) การแบ่งปัญหา (Decomposition) 3) การพิจารณารูปแบบ (Pattern Recognition) และ 4) การออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา หรืออัลกอริทึม (Algorithm Design) ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จำนวน 3 คน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แล้วนำผลที่ได้มาทำการแก้ไข ปรับปรุงคำถาม และจัดพิมพ์เป็นแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ และนำแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัด ด้วยการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ และคุณภาพทั้งฉบับ โดยทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) มีค่าเท่ากับ 0.848 แล้วทำการคัดเลือกข้อคำถามจัดพิมพ์แบบวัดฉบับสมบูรณ์

3. การศึกษาระดับการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ผู้วิจัยนำแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ ไปดำเนินการวัดกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน แบ่งตามด้านของแบบวัด และนำผลการตรวจให้คะแนนมาวิเคราะห์ ดังนี้

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ โดยรวม ($n=246$)

การคิดเชิงคำนวณ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการคิดเชิงคำนวณ
แนวคิดเชิงนามธรรม	36	22.44	9.18	ดี
การแบ่งปัญหา	18	8.45	4.84	ดี
การพิจารณารูปแบบ	18	6.95	3.93	พอใช้
การออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา	20	14.09	3.46	ดีมาก
การคิดเชิงคำนวณโดยรวม	92	51.93	17.64	ดี

จากตาราง 1 พบว่า คะแนนการคิดเชิงคำนวณของนักเรียน จากคะแนนเต็ม 91 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 51.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.64 มีการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การออกแบบขั้นตอน

การแก้ปัญหา มีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับดีมาก รองลงมาด้าน แนวคิดเชิงนามธรรม การแบ่งปัญหา มีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับดี ส่วนการพิจารณารูปแบบ มีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับพอใช้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนเพศต่างกัน (n=246)

การคิดเชิงคำนวณ	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
แนวคิดเชิงนามธรรม	หญิง	123	23.22	10.01	1.335	0.183
	ชาย	123	21.66	8.24		
การแบ่งปัญหา	หญิง	123	9.41	4.71	3.180**	0.002
	ชาย	123	7.49	4.79		
การพิจารณารูปแบบ	หญิง	123	7.17	3.82	0.875	0.382
	ชาย	123	6.73	4.04		

ตาราง 2 (ต่อ)

การคิดเชิงคำนวณ	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
การออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา	หญิง	123	14.02	3.42	0.276	0.783
	ชาย	123	14.15	3.52		
การคิดเชิงคำนวณ โดยรวม	หญิง	123	53.83	19.23	1.698	0.091
	ชาย	123	50.02	15.74		

**p < 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการคิดเชิงคำนวณ โดยรวม เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพศต่างกันมีระดับการคิดเชิงคำนวณต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแบ่งปัญหา เพศชายและเพศหญิง มีคะแนนการคิดเชิงคำนวณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านแนวคิดเชิงนามธรรม การพิจารณารูปแบบ และการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ จำแนกตามระดับชั้น (n=246)

การคิดเชิงคำนวณ	ระดับชั้น	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการคิดเชิงคำนวณ
แนวคิดเชิงนามธรรม	ป.4	81	18.26	8.84	ดี
	ป.5	81	23.67	8.10	ดี
	ป.6	84	25.29	9.14	ดีมาก
	รวม	246	22.44	9.18	ดี

ตาราง 3 (ต่อ)

การคิดเชิงคำนวณ	ระดับชั้น	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการคิดเชิงคำนวณ
การแบ่งปัญหา	ป.4	81	7.67	4.21	ดี
	ป.5	81	8.41	4.55	ดี
	ป.6	84	9.25	5.55	ดี
	รวม	246	8.45	4.84	ดี
การพิจารณารูปแบบ	ป.4	81	6.44	4.24	พอใช้
	ป.5	81	6.67	3.78	พอใช้
	ป.6	84	7.71	3.69	ดี
	รวม	246	6.95	3.93	พอใช้
การออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา	ป.4	81	12.85	3.19	ดี
	ป.5	81	14.22	3.30	ดีมาก
	ป.6	84	15.14	3.53	ดีมาก
	รวม	246	14.09	3.46	ดีมาก
การคิดเชิงคำนวณ โดยรวม	ป.4	81	45.22	16.51	ดี
	ป.5	81	52.96	15.81	ดี
	ป.6	84	57.39	18.42	ดี
	รวม	246	51.93	17.64	ดี

จากตาราง 3 พบว่า คะแนนระดับการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดีทุกระดับชั้น เมื่อพิจารณาเป็นระดับชั้น นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนระดับชั้นอื่น ๆ

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณ โดยรวม จำแนกตามระดับชั้น (n=246)

การคิดเชิงคำนวณ	แหล่งความแปรปรวน (Source of variation)	องศาอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสอง (SS)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	ค่าตัวสถิติ (F)	p
แนวคิดเชิงนามธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2217.89	1108.94	14.613**	p < .001
	ภายในกลุ่ม	243	18440.70	75.89		
	รวม	245	20658.59			
การแบ่งปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	103.61	51.80	2.235	p = .109
	ภายในกลุ่ม	243	5633.31	23.18		
	รวม	245	5736.91			

ตาราง 4 (ต่อ)

การคิดเชิงคำนวณ	แหล่งความแปรปรวน (Source of variation)	องศาอิสระ (df)	ผลรวมกำลังสอง (SS)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	ค่าตัวสถิติ (F)	p
การพิจารณารูปแบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	76.27	38.14	2.498	p = .084
	ภายในกลุ่ม	243	3709.14	15.26		
	รวม	245	3785.41			
การออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	218.70	109.35	9.760**	p < .001
	ภายในกลุ่ม	243	2722.51	11.20		
	รวม	245	2941.21			
การคิดเชิงคำนวณ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6237.76	3118.88	10.828**	p < .001
	ภายในกลุ่ม	243	69990.92	288.03		
	รวม	245	76228.68			

**p < .01

จากตาราง 4 พบว่า นักเรียนระดับชั้นต่างกัน โดยรวม มีระดับการคิดเชิงคำนวณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวคิดเชิงนามธรรม และการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา มีระดับการคิดเชิงคำนวณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Post Hoc) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 5 – 7 ส่วนด้านการแบ่งปัญหา และการพิจารณารูปแบบ มีระดับการคิดเชิงคำนวณ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับการคิดเชิงคำนวณโดยรวม จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	$\bar{X}$	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
		45.22	52.96	57.39
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	45.22	-	7.741**	12.171**
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	53.96		-	4.430
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	57.39			-

**p < .01

จากตาราง 5 พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีระดับการคิดเชิงคำนวณโดยรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับการคิดเชิงคำนวณ ด้านแนวคิดเชิงนามธรรม จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	$\bar{X}$	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
		18.26	23.67	25.29
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	18.26	-	5.407**	7.026**
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	23.67		-	1.619
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	25.29			-

**p < .01

จากตาราง 6 พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีระดับการคิดเชิงคำนวณ ด้านแนวคิดเชิงนามธรรม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับการคิดเชิงคำนวณ ด้านการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา จำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	$\bar{X}$	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
		12.85	14.22	15.14
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	12.85	-	1.370**	2.291**
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	14.22		-	0.921
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	15.14			-

**p < .01

จากตาราง 7 พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีระดับการคิดเชิงคำนวณ ด้านการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทไทย 4 องค์ประกอบ คือ แนวคิดเชิงนามธรรม (Abstraction) การแบ่งปัญหา (Decomposition) การพิจารณารูปแบบ (Pattern Recognition) และการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา หรืออัลกอริทึม (Algorithm Design) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่ถูกตัดออก เหมาะสำหรับนักเรียนช่วงอายุที่สูงกว่านี้ สอดคล้องกับ McNicholl (2018) ได้กำหนดองค์ประกอบไว้ดังนี้ นามธรรม (Abstraction) อัลกอริทึม (Algorithms) การจดจำรูปแบบ (Pattern Recognition) และการสลายตัว (Decomposition) สอดคล้อง Ugur Kale & Other (2018) กล่าวว่า แนวคิดเชิงคำนวณว่ามีองค์ประกอบ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การเผชิญหน้ากับปัญหาที่พบเจอ (Confrontation) การแยกย่อยปัญหาออกเป็นส่วนย่อยแบบมีเหตุผล (Decomposition) การจับรูปแบบของปัญหา (Pattern Recognition) การคิดประเด็นปัญหาที่สำคัญ (Abstraction) การออกแบบอัลกอริทึม (Algorithm/Automation) และการวิเคราะห์วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ การทดสอบการแก้ไข (Analysis) สอดคล้องกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2561: 29) กล่าวถึง การคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) เป็นกระบวนการในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเป็นขั้นตอน เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบที่สามารถนำไปประมวลผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะนี้มีความสำคัญในการพัฒนาซอฟต์แวร์ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในศาสตร์อื่น ๆ และปัญหาในชีวิตประจำวันได้ด้วย การคิดเชิงคำนวณมีองค์ประกอบดังนี้ การแบ่ง

ปัญหาใหญ่ออกเป็นปัญหา/งานย่อย (Decomposition) การพิจารณารูปแบบของปัญหาหรือวิธีการแก้ปัญหา (Pattern Recognition) การพิจารณาสาระสำคัญของปัญหา (Abstraction) และการออกแบบอัลกอริทึม (Algorithms) และสอดคล้องกับ ภาสกร เรืองรอง และคณะ (2561) ได้สรุปองค์ประกอบแนวคิดเชิงคำนวณไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การแบ่งปัญหาใหญ่ให้เป็นปัญหาย่อย (Decomposition) การจัดรูปแบบของปัญหา (Pattern Recognition) การกำหนดสาระสำคัญ (Abstraction) และการออกแบบอัลกอริทึม (Algorithm/Automation)

2. การวิเคราะห์หาค่าคุณภาพของแบบวัด ด้วยการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ และคุณภาพทั้งฉบับ โดยทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 – 0.76 ทั้งนี้เนื่องมาจากแบบวัดการคิดเชิงคำนวณที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ถูกสร้างตามหลักวิชาการ สามารถวัดได้ตรงตามความเป็นจริง ค่าอำนาจจำแนกเป็นตัวแสดงความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ทำให้แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ ประกอบกับการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการวัดผล ที่ว่า ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้จะมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .20 และถ้าข้อสอบนั้นมีค่าอำนาจจำแนกเข้าใกล้ +1 ก็แสดงว่าข้อสอบข้อนั้นสามารถจำแนกได้ถูกต้องสูง (Ebel, Robert. 1951 : 204) สอดคล้องกับ บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ (2547: 161-166) ที่กล่าวว่า เครื่องมือวัดทุกชนิดทั้งแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ หรือวัดทางสติปัญญา ตลอดจนเครื่องมือวัดอื่น ๆ ที่ไม่ได้วัดทางสติปัญญา จำเป็นต้องคัดเลือกข้อคำถามที่ดีมีค่าอำนาจจำแนก ค่าอำนาจจำแนกจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.0 ถึง +1.0 และ 0.0 ถึง -1.0 แต่อำนาจจำแนกที่ดีจะต้องมีค่าเป็นบวก ควรมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ในการคัดเลือกข้อสอบไว้ใช้ควรคัดเลือกข้อที่ r มีค่าสูง ๆ สอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2552 : 225-244) ได้กล่าวว่า อำนาจจำแนกของข้อสอบ จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แต่อำนาจจำแนกที่ดีจะต้องมีค่าเป็นบวก ควรมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ส่วนค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.848 ถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ (2547: 202) ที่กล่าวว่า ถ้าเป็นข้อสอบที่ครูสร้างเพื่อใช้ในห้องเรียน ค่าความเชื่อมั่น .50 อาจจะถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง แต่ถ้าเป็นเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐานและไม่มีอิทธิพลทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่ผิดปกติแล้วในทางทฤษฎีต้องการค่าความเชื่อมั่น .70 ขึ้นไปจึงถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง อย่างไรก็ตามค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดเป็นเพียงค่าเชิงสัมพัทธ์ หรือค่าเปรียบเทียบกับนัยคือค่าความเชื่อมั่นจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับเครื่องมือชนิดนั้นที่มีใช้อยู่แล้วมีค่าความเชื่อมั่นเป็นเท่าไร และสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2552 : 97) ที่กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้สูงเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสำคัญของการตัดสินใจที่จะมีขึ้น และโอกาสของการติดตามตรวจสอบในเรื่องที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ถ้าการตัดสินใจมีความสำคัญและไม่มีโอกาสติดตามเรื่องที่ตัดสินใจไปแล้วอีก เช่น การสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อ การสอบประมวลผลความรู้เพื่อสำเร็จการศึกษา แบบทดสอบที่ใช้ต้องมีความเชื่อมั่นสูงเป็นพิเศษ ถ้าการตัดสินใจไม่มีความสำคัญมากนักและมีโอกาสติดตามตรวจสอบเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของสิ่งนั้น ๆ ในโอกาสต่อไปได้อีก ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นไม่ร้ายแรงมากนัก จึงพอยอมรับแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นต่ำลงมาได้ แต่อย่างน้อยที่สุดค่าไม่ต่ำกว่า .50

3. การศึกษาระดับการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย โดยรวม มีการคิดเชิงคำนวณ อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา มีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับดีมาก รองลงมาด้าน แนวคิดเชิงนามธรรม การแบ่งปัญหา มีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับดี ส่วนการพิจารณารูปแบบ มีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้อคำถามเป็นสถานการณ์ให้นักเรียนเขียนตอบ สอดคล้องกับผลการศึกษา พิชญ์ อำนวยพร (2562: 76) พบว่า นักเรียนมีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับมาก และทวิช มณีพนา (2563: 121) พบว่า ความสามารถในการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การที่ระดับการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนอยู่ในระดับดี อาจเกิดมาจากการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

ส่วนการเปรียบเทียบการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศที่ต่างกัน โดยรวม มีระดับการคิดเชิงคำนวณไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื้อหาในการออกแบบวัดไม่เน้นเนื้อหา รายวิชา เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต และสถานการณ์ทั่ว ๆ ไปในชีวิตประจำวัน และนักเรียนระดับชั้นต่างกัน โดยรวม มีระดับการคิดเชิงคำนวณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวคิดเชิงนามธรรม และการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา มีระดับการคิดเชิงคำนวณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการ

แบ่งปัญหา และการพิจารณารูปแบบ มีระดับการคิดเชิงคำนวณ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแบบวัดการคิดเชิงคำนวณ กำหนดเนื้อหาในการนำมาสร้างสถานการณ์ ไม่อิงเนื้อหาในหลักสูตร แต่เน้นทักษะชีวิต และสถานการณ์แวดล้อม ในชีวิตประจำวัน และกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นเรียนมีการละความสามารถ ประกอบกับอายุที่ต่างกัน จึงทำให้ระดับชั้นที่ต่างกัน มีการคิดเชิงคำนวณแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การคิดเชิงคำนวณ เป็นกระบวนการคิดแก้ปัญหาเชิงวิเคราะห์ สามารถใช้จินตนาการมองปัญหาด้วยความคิดเชิงนามธรรม เป็นการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและมีลำดับวิธีคิด โดยวิธีคิดเชิงคำนวณไม่ใช่เพียงแค่การเขียนโปรแกรม แต่เป็นการคิดและการเชื่อมโยงปัญหาต่าง ๆ เป็น สามารถแก้ปัญหาในชีวิตจริงได้อย่างเป็นระบบ โดยต้องรู้จักแยกแยะปัญหา เข้าใจความสำคัญของปัญหา รู้จักวิเคราะห์รูปแบบของปัญหา และออกแบบและแสดงลำดับขั้นตอนการแก้ปัญหา การใช้เหตุผลเชิงตรรกะ องค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทไทย 4 องค์ประกอบ คือ แนวคิดเชิงนามธรรม (Abstraction) การแบ่งปัญหา (Decomposition) การพิจารณารูปแบบ (Pattern Recognition) และการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา หรืออัลกอริทึม (Algorithm Design) ทั้งนี้องค์ประกอบจากการสังเคราะห์ข้อมูล องค์ประกอบด้านการแก้ไขจุดบกพร่อง (Debugging) คือ การเรียนรู้ที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เมื่อเจอจุดที่ผิดพลาดต้องวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล เหมาะกับโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาทักษะการเขียนโปรแกรมให้กับนักเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ระดับการคิดเชิงคำนวณ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายโดยรวม มีการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะการออกแบบขั้นตอนการแก้ปัญหา มีระดับการคิดเชิงคำนวณอยู่ในระดับดีมาก ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนในสังกัดที่ต่างกัน ส่วนการเขียนอธิบายขั้นตอนการแก้ปัญหา มีคะแนนต่ำ ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเขียนอธิบายเหตุผล กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยเฉพาะ และควรศึกษาวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเขียนบอกเล่า การวาดภาพ และการใช้สัญลักษณ์ (Flowchart) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย

เอกสารอ้างอิง

- ทวิช มณีพนา. (2563). การพัฒนาชุดการทดลองวิทยาศาสตร์ เรื่อง เสียง เพื่อส่งเสริมความเข้าใจแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ และ การคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย.[ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัญญัติ พูลสวัสดิ์ และ พนมพร ดอกประโคน. (2559). เกมบนโปรแกรมเชิงจินตภาพ และแนวคิดเชิงคำนวณอย่างเป็นระบบ. *Journal Of Information Science and Technology*. 6(2), 9-16.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2547). การวัดประเมินการเรียนรู้ (การวัดประเมินแนวใหม่). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญ์ อำนวยพร. (2562). การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ประเภทเกม โดยใช้กลยุทธ์เกมมิฟิเคชัน เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณ รายวิชา พื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 20(2), 68-78.
- พิชญานิน ศิริหล้า (2561). ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวฉันทศึกษา เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณ และการทำงานเป็นทีม ในวิชา ฉันทศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. [ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาสกร เรืองรอง และคณะ. (2561). Computational Thinking กับการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*.10(3),322-330.

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/162582>.

เย็น ภู่วรรณ (2561). *วิทยาการคำนวณ คืออะไร*. <https://school.dek-d.com/blog/?p=656>

รัชณี สิทธิศักดิ์ (2564). การพัฒนาการคิดเชิงคำนวณของนักเรียนระดับประถมศึกษา ด้วยโปรแกรม Scratch. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.9(1):140-158.

วีระพงษ์ จันทระเสนา. (2563). ผลการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยใช้โปรแกรมเชิงจินตภาพที่ส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถการเขียนโปรแกรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. *คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมท้องถิ่น*,6(2),1-13.

แววตา เตชาพิริวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน. (2559). *การพัฒนาแบบวัดการรู้ดิจิทัลสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*.

กรุงเทพฯ: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม CLASSICAL TEST THEORY*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2561). *คู่มือการใช้หลักสูตร สารเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ)*

กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. กระทรวงศึกษาธิการ. <http://www.scimath.org/e-books/8376/8376.pdf>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562). *รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.

https://www.thaiedreform.org/wp-content/uploads/2019/08/Core_competency_01.pdf

สายพิน กลุณกรวรรณ อัมตานี. (2560). *Coding จำเป็นแค่ไหนสำหรับเด็ก*. เข้าถึงจาก <https://themomentum.co/coding-for-kids/>

Angeli, C., Voogt, J., Fluck, A., Webb, M., Cox, M., Malyn-Smith, J., & Zagami, J. (2016). A K-6 Computational Thinking Curriculum Framework- Implications for Teacher Knowledge. *Educational Technology & Society*, 19(3), 47-57.

Barr, V., & Stephenson, C. (2011). *Bringing Computational Thinking to K-12: What is Involved and What is the Role of the Computer Science Education Community?* ACM Inroads, 2(1), 48-54

Cochran, W. G. (1997). *Sampling techniques*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Ebel, Robert. (1951). *Estimation of the Reliability of Rating*. New York: Hlot,Rinehart and Winston.

Grover, S., & Pea, R. (2013). *Computational Thinking in K-12 A Review of the State of the Field*. Educational Researcher, 42(1), 38-43.

Howard Young (2563). *การศึกษายุคดิจิทัล เรียนรู้ไม่สิ้นสุด กลยุทธ์ ก้าวทันโลกอนาคต*. <https://bangkok-today.com/web/การศึกษายุคดิจิทัล-เรีย />

Lee, I., Martin, F., Denner, J., Coulter, B., Allan, W., Erickson, J., ... Werner, L. (2011). *Computational thinking for youth in practice*. ACM Inroads, 2(1), 32-37.

McNicholl (2018). *COMPUTATIONAL THINKING USING CODE.ORG*. issue 4 Spring Term 2018 helloworld.cc. <https://helloworld.raspberrypi.org/issues/4>

Ugur Kale & Mete Akcaoglu & Theresa Cullen & Debbie Goh & Leah Devine & Nathan Calvert & Kara Grise. (2018). *Computational What? Relating Computational Thinking to Teaching*. Association for Educational Communications & Technology 2018. From <https://doi.org/10.1007/s11528-018-0290-9>

- Selby, C. C., & Woollard, J. (2013). *Computational Thinking: The Developing Definition*. University of Southampton (E-prints).
- Wing, J. M. (2006). *Computational thinking*. Communications of the ACM, 49(3), 33-35
- Wing, J. M. (2008). Computational thinking and thinking about computing. Philosophical transactions of the royal society of London A: mathematical, physical and engineering sciences, 366 (1881), 3717-3725.
- Wing, J.M. (2011). *Research Notebook: Computational thinking -what and why?* *The Link Magazine*, 20-23.
<https://www.cs.cmu.edu/link/research-notebook-computational-thinking-what-and-why>

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

ORGANIZATIONAL CULTURE INFLUENCING JOB HAPPINESS OF GOVERNMENT EMPLOYEES AND TEMPORARY STAFF AT THE PROVINCIAL JUSTICE OFFICE, MINISTRY OF JUSTICE

จุฑารัตน์ จรุงชัย

JUTARAT JALUNCHAI

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, กองบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงยุติธรรม

Human Resource Officer (Practitioner Level), Human Resource Management Division, Ministry of Justice

Corresponding Author, E-mail: betuajib@gmail.com

Received: 27 May 2025

Revised: 27 Jun 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1 – 18 รวม 121 คน โดยใช้การสำรวจประชากรทั้งหมด เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ประเภพนักงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหาร ระยะเวลาในการทำงานส่งผลต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ขณะที่เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สำหรับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีความสัมพันธ์กับภาพรวมและในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม และวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ข้อเสนอแนะ สำนักงานยุติธรรมจังหวัดควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือและความยืดหยุ่นในการทำงาน พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างบริหารและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อความสุขของบุคลากร

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ความสุขในการทำงาน, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว

Abstract

This study aimed to examine demographic factors and organizational culture affecting job happiness among government employees and temporary staff at the Provincial Justice Office, Ministry of Justice. The sample consisted of 121 government employees and temporary staff from Provincial Justice Offices in regions 1–18, using a census survey. Data were collected through questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that employment type significantly influenced overall job happiness, as well as satisfaction with the work environment and management. Length of service was associated with workplace relationships, while gender, age, and educational level had no significant effect on job happiness. Regarding organizational culture, an adaptive culture was correlated with the work environment, and a participatory culture was associated with workplace relationships. A structure- and regulation-oriented culture showed a moderate correlation with overall job happiness, work environment, and compensation and benefits. In contrast, overall organizational culture and a result-oriented culture did not significantly affect job happiness. It is recommended that the Provincial Justice Office promote an organizational culture that fosters collaboration and flexibility, as well as develop management structures and work environments that enhance employee well-being.

Keyword: Organizational Culture, Job Happiness, Government Employees, Temporary Staff

บทนำ

องค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองที่พนักงานใช้เวลาและความทุ่มเทในการทำงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญ เพราะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร (พระครูโกวิทบุญเขต และคณะ, 2566) โดยกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในระดับที่แตกต่างกัน (ศุภาพิชญ์ อินแดง, 2565) โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรภาครัฐที่ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อรักษาเสถียรภาพและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจาก พนักงานที่มีความสุขมักมีแรงจูงใจและความทุ่มเท ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อทั้งบุคลากรและองค์กร (ภัทรดนัย ไต้ไธสง, 2561; ณัฐภัสสร ตั้งพานทอง, 2560; ศุภาพิชญ์ อินแดง, 2565) โดยพงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้นำเสนอองค์ประกอบแห่งความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารและภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่าตอบแทนกับสวัสดิการ ซึ่งทั้งหมดล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรในการกำหนดนโยบายและจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพ (พงศศุทธิ์ จิระวัฒนรักษ์, 2566) และรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพกายใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งไม่เพียงช่วยเพิ่มความสุขในการทำงาน แต่ยังเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถูกถ่ายทอดและยึดถือมาอย่างยาวนาน ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ยากและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย (จุฑามาส ธนะพัฒนานนท์, 2565) โดยเฉพาะในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน สนับสนุนกระบวนการยุติธรรม และจัดการภารกิจเชิงเทคนิคที่ซับซ้อน อันต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานภายใต้กรอบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม เพื่อลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ กระทรวงยุติธรรมได้กำหนดค่านิยม สุจริต จิตบริการ ยึดมั่นความยุติธรรม และวัฒนธรรมองค์กร JUSTICE เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การให้บริการประชาชนอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพสูงสุด

พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ซึ่งมีภารกิจหลากหลายและซับซ้อน โดยพนักงานราชการเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการเพื่อชดเชยสิทธิประโยชน์ที่ไม่ได้รับ อย่างไรก็ตาม การศึกษาของชนาภา ศาสนะสมบัติ (2561) พบว่า พนักงานราชการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และความสัมพันธ์ในองค์กร ขณะที่ทิวากร กระชัน (2562) ชี้ว่า ควรปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และส่งเสริมการประเมินผลที่เป็นธรรมและการพัฒนาทักษะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ส่วนลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีสถานะการจ้างงานไม่มั่นคง และมีสิทธิประโยชน์จำกัด โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างจากงบประมาณนอกทางการ การศึกษาของฐิตินันท์ ฝวนิล และชลธิชา อัครนิรันดร์ (2564) พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และได้รับสวัสดิการน้อยมาก ทั้งยังประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความไม่มั่นคงในอาชีพ และขาดโอกาสความก้าวหน้าในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ส่งเสริมค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง

พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะพนักงานราชการซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจ แต่ทั้งสองกลุ่มต้องเผชิญกับข้อจำกัดจากลักษณะการจ้างงานระยะสั้น ความไม่มั่นคง และโอกาสในการพัฒนาอาชีพที่จำกัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้ศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงยุติธรรม และมีหน้าที่กำกับดูแลสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1 – 18 จังหวัด ตามประกาศที่ ยธ 02007/5167 จึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ โดยอ้างอิงแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของกิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ์ (2564) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดดั้งเดิมของ Cameron & Quinn (1999) โดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่ต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการมีส่วนร่วมของบุคลากร และความยืดหยุ่นในการให้บริการประชาชน รวมถึงศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวคิดของพงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ใน 4 มิติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหาร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของชนาภา ศาสนะสมบัติ (2561) ที่เน้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และของทิวากร กระชัน (2562) ที่เสนอให้เพิ่มค่าตอบแทนและพัฒนาทักษะเพื่อสร้างแรงจูงใจ เช่นเดียวกับฐิตินันท์ ฝวนิล และชลธิชา อัครนิรันดร์ (2564) ที่ระบุถึงปัญหาความไม่มั่นคงและความเหลื่อมล้ำของลูกจ้างชั่วคราว การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการค้นหาแนวทางปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด เพื่อยกระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการศึกษานี้ทำให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดและกระทรวงยุติธรรมมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับความต้องการและบริบทของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว อันจะนำไปสู่การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานชั่วคราว ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและลดความเหลื่อมล้ำด้านสิทธิประโยชน์
3. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก และสร้างความมั่นคงในทีมงาน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนและสนับสนุนความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและการดำเนินงานภายในองค์กร โดยกานตันรี ประสพสุข (2563) ได้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นแบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์กร ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มียึดถือร่วมกันเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และถ่ายทอดต่อกันเป็นแบบอย่างจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุฑามาส ธนะพัฒนานนท์ (2565) ที่มองว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนและแนวปฏิบัติของสังคัมรูปแบบหนึ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวคนในองค์กรให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพ โดยเกิดจากพฤติกรรม มุมมอง และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ขณะที่ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) เสริมว่า วัฒนธรรมองค์กรเปรียบได้กับสิ่งมีชีวิตที่มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีบทบาทสำคัญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีความเป็นเลิศ แม้แต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้โดยตรง แต่สามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Cameron & Quinn (1999) ได้นำเสนอกรอบแนวคิด Competing Values Framework ซึ่งอธิบายวัฒนธรรมองค์กรผ่านมิติหลักสองประการ ได้แก่ (1) ระดับเสถียรภาพ/ความยืดหยุ่น (Stability vs. Flexibility) และ (2) การเน้นภายในองค์กร/เน้นภายนอกองค์กร (Internal vs. External Focus) โดยแบ่งประเภทวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมีบรรยากาศแบบครอบครัว ผู้นำมีบทบาทคล้ายผู้ปกครอง สมาชิกมีความใกล้ชิดและทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นและสายการบังคับบัญชาสั้น

2. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีโครงสร้างชัดเจน เน้นกฎระเบียบ มาตรฐาน และการควบคุมภายในองค์กร เช่น หน่วยงานราชการหรือองค์กรขนาดใหญ่

3. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นผลสำเร็จ มุ่งสู่ประสิทธิภาพและการแข่งขัน มีเป้าหมายชัดเจน และเน้นการบรรลุเป้าหมายโดยการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

4. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม การกล้าเสี่ยง และความคิดสร้างสรรค์ เหมาะกับองค์กรที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ

การประยุกต์แนวคิดของ Cameron & Quinn โดยกิตติยา วงศ์เบญจจักร (2564) ได้พัฒนาแนวคิดของ Cameron & Quinn ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐ โดยเน้นความสอดคล้องกับโครงสร้างระบบราชการไทย ซึ่งรวมถึงบทบาทของกฎระเบียบ การมีส่วนร่วม และการปรับตัวต่อความต้องการของประชาชน โดยเสนอวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีความยืดหยุ่น และส่งเสริมความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) องค์กรมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ และผลักดันให้บุคลากรมีความสามารถในการแข่งขัน และมุ่งเน้นความสำเร็จของผลงาน

3. วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เน้นความร่วมมือระหว่างบุคลากร สร้างความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรเป็นหลัก

4. วัฒนธรรมแบบโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) ให้ความสำคัญกับระเบียบข้อบังคับ และการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมความชัดเจนในสายบังคับบัญชา

แนวคิดของกิตติยา วงศ์เบญจจักร (2564) มีความเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความจำเป็นต้องรักษาสอดคล้องระหว่างความร่วมมือ ความสามารถในการปรับตัว และการปฏิบัติงานภายใต้ระบอบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องการความยืดหยุ่น การบูรณาการภายใน และความชัดเจนในระบบงาน จึงสามารถสะท้อนโครงสร้างและการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ดีกว่าแนวคิดต้นฉบับที่ออกแบบสำหรับองค์กรเอกชนเป็นหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร โดยณัฐภัสร์ ตั้งพานทอง (2560) ได้นิยามว่า ความสุขในการทำงาน คือ การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างความสุขดังกล่าวได้ ก็ถือได้ว่า เป็นองค์กรแห่งความสุขที่นอกจากจะสามารถบรรลุพันธกิจขององค์กรแล้ว ยังช่วยกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า สอดคล้องกับศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ที่มองว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ถึงความรู้สึกหรืออารมณ์เชิงบวกจากการทำงาน โดยมีแรงผลักดันให้ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความสุขดังกล่าวเกิดขึ้นจากหลากหลายปัจจัย เช่น ความชอบในงาน ความสนุก อีสราภาพ และการรับรู้ถึงคุณค่าของงานต่อตนเองและสังคม ขณะที่พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ให้คำจำกัดความขององค์กรแห่งความสุขว่า เป็นองค์กรที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรผ่านกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและบริบทขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจต่องานและองค์กร ลดระดับความเครียด การขาดงาน การลาป่วย และการลาออก ซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะในที่ทำงานที่องค์กรควรพิจารณา 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เอื้อต่อการทำงานและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม
2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ความเชื่อ และบรรยากาศในการทำงาน

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคล ซึ่งเน้นการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและชุมชน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างยั่งยืน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้นำเสนอองค์ประกอบแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น มีสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัย ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง ความสะดวก สะอาด ปลอดภัย ปราศจากสิ่งรบกวน และมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย

2. ปัจจัยด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจ ยุติธรรม และมีวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยผู้นำควรเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา เข้าใจ เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ และมีการศึกษาหลายฉบับ พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขของพนักงาน

3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่น การได้รับการยอมรับ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบรรยากาศที่เป็นมิตร ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงาน และชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) เสริมว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นในที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอและยุติธรรมมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของพนักงาน โดยค่าตอบแทนควรสะท้อนถึงความสามารถและความรับผิดชอบ และเพียงพอในการดำรงชีวิต ในขณะที่ทิวากร กระชัน (2562) ระบุว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนทุกประเภท เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานได้รับจากการจ้างงาน และชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) กล่าวเพิ่มเติมว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ในด้านมุมมองขององค์กรแห่งความสุข พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) เน้นว่า ความสุขในการทำงานนั้นแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และช่วงเวลา ดังนั้น ผู้บริหารควรใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กร และในทำนองเดียวกัน พิกุล พุ่มช้าง และปริญญ์ มีสุข (2560) ชี้ว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงาน โดยควรจัดทำแนวทางสร้างสุขให้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานที่ส่งเสริมความสุขอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิกร สังขศิริ (2563) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับปานกลาง ขณะที่ สุภาพิษฐ์ อินแดง (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว แบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ แบบครอบครัว และแบบราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.400$) สะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในหลากหลายกลุ่มประชากรและบริบทการทำงาน

จุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษาสำนักงบประมาณ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ผลการปฏิบัติงาน ความใส่ใจต่อบุคลากร และสภาพแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่ง มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยเพศ อายุ และสถานภาพไม่มีความแตกต่าง ด้านชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรพณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคุณภาพชีวิตฯ ด้านสิทธิส่วนบุคคล การทำงานร่วมกัน ความปลอดภัยในการทำงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.40 ขณะที่วัฒนธรรมองค์การในด้านพันธกิจ การปรับตัว เอกภาพ และส่วนร่วม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 53.00 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

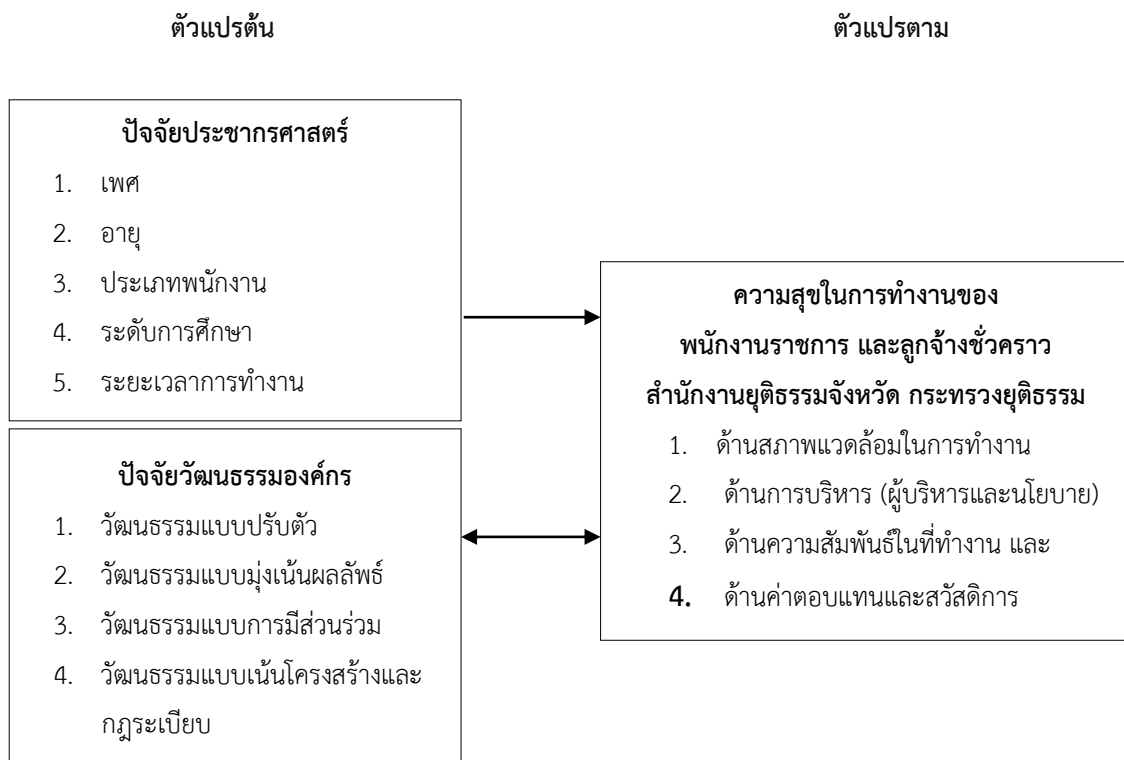
ศิริพัศตร์ ถาอ้าย (2566) ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทตำแหน่งและเงินเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ขณะที่สถานภาพส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในด้านความเชื่อถือ การยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยม ความเต็มใจทุ่มเท และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ส่วนภณิดา บุญทวี (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ และระยะเวลาทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ขณะที่ระดับการศึกษาไม่มีผล นอกจากนี้ ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานโดยรวม ($r = 0.614$, $p < 0.05$) ทั้งสองงานวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ผู้ศึกษากำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทพนักงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ผู้ศึกษาได้นำลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญตามแนวคิดของกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) ซึ่งพัฒนาต่อจากแนวคิดดั้งเดิมของ Cameron & Quinn (1999) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture)

2. ตัวแปรตาม ความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ผู้ศึกษานำแนวคิดองค์ประกอบแห่งความสุขที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพงศกร ศรีรังค์ทอง (2565) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทพนักงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน แตกต่าง กัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่าง กัน

2. วัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวประจำสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1-18 กระทรวงยุติธรรม รวมทั้งสิ้น 121 คน ประกอบด้วยพนักงานราชการ 33 คน และลูกจ้างชั่วคราว 88 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจประชากรทั้งหมด (census) กล่าวคือ เก็บข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในประชากรเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยข้อมูลปฐมภูมิได้จากการแจกแบบสอบถามผ่านอีเมลแก่พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด 1-18 กระทรวงยุติธรรม จำนวน 121 คน ระหว่างเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ 2568 โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดวัฒนธรรม

องค์กร 4 รูปแบบของกิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ (2564) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดดั้งเดิมของ Cameron & Quinn (1999) และองค์ประกอบแห่งความสุขในการทำงาน 4 ด้านของพงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ส่วนข้อมูลทุติยภูมิมาจากการศึกษาหนังสือเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตตัวแปรและสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นการวิจัย ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำมาลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำผลที่ได้มาใช้ในการอธิบายผลการศึกษา

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อให้ผลการศึกษาแม่นยำและเชื่อถือได้ตามหลักวิชาการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และ สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

2.1 สถิติพรรณนา เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปของข้อมูลส่วนบุคคล และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ: วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเพศ อายุ ประเภทพนักงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรมวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์การแปลผลระดับค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น / ความพึงพอใจ	คะแนน
เห็นด้วย / พึงพอใจ มากที่สุด	4.21 – 5.00
เห็นด้วย / พึงพอใจ มาก	3.41 – 4.20
เห็นด้วย / พึงพอใจ ปานกลาง	2.61 – 3.40
เห็นด้วย / พึงพอใจ น้อย	1.81 – 2.60
เห็นด้วย / พึงพอใจ น้อยที่สุด	1.00 – 1.80

2.2 สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการศึกษานี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ Independent Sample T-Test วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศและประเภทพนักงาน One-Way ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน พร้อมการทดสอบ LSD หากพบความแตกต่าง และใช้ Pearson Correlation วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977)

ค่าสัมประสิทธิ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับ สูง

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์สามารถเป็นได้ทั้งบวก (แปรผันตรง) และลบ (แปรผกผัน)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามออนไลน์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาโครงสร้างและเนื้อหา จากนั้นนำไปทดลองใช้กับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด 19 – 40 จำนวน 30 ราย และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่า 0.950 ด้านความสุขในการทำงานมีค่า 0.896 และแบบสอบถามทั้งหมดมีค่า 0.960 ซึ่งอยู่ในระดับยอมรับได้ (Cronbach, L.J.,1990).

4. การระบุและอธิบายความหมายของสัญลักษณ์

4.1 M หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

4.2 SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแสดงถึงความแปรปรวนหรือการกระจายตัวของข้อมูลรอบค่าเฉลี่ย

4.3 p หมายถึง ค่า p -value (probability value) ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ แสดงความน่าจะเป็นที่ผลลัพธ์จะเกิดขึ้นโดยบังเอิญ ถ้า $p < 0.05$ ถือว่า มีความแตกต่างหรือความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.80 มีอายุระหว่าง 30 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นพนักงานประเภทลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 72.70 และเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.60 มีระยะเวลาทำงาน ระหว่าง 5 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.30

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	3.05	0.31	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์	3.01	0.32	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม	3.02	0.33	ปานกลาง
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	3.05	0.26	ปานกลาง
รวม	3.03	0.16	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.05$, S.D = 0.31) รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ($\bar{X} = 3.05$, S.D = 0.26) วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.02$, SD = 0.33) และวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ($\bar{X} = 3.01$, S.D = 0.31) ตามลำดับ และจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ รองลงมา ได้แก่ องค์กรให้ความอิสระในการตัดสินใจ และปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเมื่อจำเป็น องค์กรกำหนดเป้าหมายที่ยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ องค์กรมีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และองค์กรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอสำหรับการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถวัดผลสำเร็จได้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการทำงาน องค์กรมีระบบประเมินผล และให้รางวัลตามผลงานที่เป็นธรรม และบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรสนับสนุนบุคลากรด้วยข้อมูล และทรัพยากรที่จำเป็น รองลงมา ได้แก่ องค์กรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์กร

เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับฟัง และผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากร และปรับปรุงกระบวนการทำงานตามนั้น และบุคลากรมีความผูกพัน และรู้สึกเหมือนทำงานในครอบครัว ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, $S.D = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีกำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนให้บุคลากรปฏิบัติตาม รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงาน องค์กรมีการกำกับดูแล และปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยอยู่เสมอ องค์กรมีโครงสร้าง และสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนในการทำงาน และองค์กรมีการสนับสนุนทรัพยากร และเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	$S.D$	แปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.03	0.31	ปานกลาง
2. ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย)	3.08	0.33	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	3.07	0.30	ปานกลาง
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.02	0.33	ปานกลาง
รวม	3.05	0.17	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, $S.D = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุในการทำงาน ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.08$, $S.D = 0.33$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.07$, $S.D = 0.30$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.03$, $S.D = 0.31$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.02$, $S.D = 0.33$) ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $S.D = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับความสะดวกสบาย และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ท่านสามารถเข้าถึงพื้นที่พักผ่อน และการเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวก สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ และอุปกรณ์สำนักงานที่ท่านใช้งานมีความพร้อม และสะดวก ตามลำดับ

2. ความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $S.D = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถเข้าถึงพื้นที่พักผ่อน และการเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวก อุปกรณ์สำนักงานที่ท่านใช้งานมีความพร้อมและสะดวก สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม และท่านพึงพอใจกับความสะดวกสบาย และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ตามลำดับ

3. ความสุในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, $S.D = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ องค์กรมีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และลดความกดดัน การ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ และเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือ และเป็นมิตรในการทำงาน ตามลำดับ

4. ความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02, S.D = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และคิดว่า เหมาะสมกับงาน รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการปรับปรุงสวัสดิการให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ท่านได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุม และเพียงพอ ระบบการประเมินค่าตอบแทน และการปรับเงินเดือนขององค์กรโปร่งใส และเป็นธรรม และหน่วยงานมีการจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติม เช่นทุนการศึกษา หรือกองทุนออมทรัพย์ ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานหลักที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน พบว่า

4.1.1 ด้านเพศ พบว่า เพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ($p = .51$) และในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .97$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .76$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .72$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .73$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.2 ด้านอายุ พบว่า อายุ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ($p = .38$) และในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .34$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .65$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .33$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.3 ด้านประเภทพนักงาน พบว่า ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน ในภาพรวม ($p = .01$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .02$) และด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .04$) และไม่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .07$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ($p = .68$) และในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .96$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .37$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .65$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1.5 ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน ในภาพรวม ($p = .03$) และเมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1 - 2 ปี และระหว่าง 5 - 6 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 3 - 4 ปี และในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .01$) และเมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1 - 2 ปี ระหว่าง 5 - 6 ปี และมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 3 - 4 ปี และไม่แตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .99$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .55$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 สมมติฐานหลักที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม จากการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .17$) รวมถึงในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .91$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .17$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .21$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2.1 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .28$) รวมถึงในทุกด้าน ดังนี้ ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .99$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .96$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .96$) แต่มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2.2 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .43$) รวมถึงในทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .96$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .08$) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .47$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2.3 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .45$) รวมถึงในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .38$) ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .38$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .58$) แต่พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2.4 วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในภาพรวม ($p = .01$) รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p = .00$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($p = .05$) และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ($p = .96$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($p = .78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน พบว่า

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ พบว่า เพศของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะงานที่ไม่จำแนกตามเพศ และการบริหารงานที่ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในภาครัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) ที่ระบุว่า เพศไม่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในยุคดิจิทัล และงานขององค์กรรัฐเน้นเทคโนโลยีมากกว่าปัจจัยทางเพศ เช่นเดียวกับศิริพัสดร์ ถ้ายาย (2566) ที่พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญ รวมถึงผลการศึกษาของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ที่ระบุว่า เพศวิไลไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนว่าโครงสร้างงานที่ชัดเจนและแนวนโยบายที่เป็นกลางทางเพศเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ พบว่า อายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ลักษณะงานและบทบาทหน้าที่มีมาตรฐานเดียวกันทุกช่วงวัย ส่งผลให้พนักงานทุกกลุ่มอายุมีระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ ท้าหาญ (2561) ทิวกกร กระชัน (2562) และศิริพัสดร์ ถ้ายาย (2566) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีปัจจัยอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ในองค์กรที่มีอิทธิพลมากกว่า อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ที่พบว่า อายุมีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านโครงสร้างองค์กรและลักษณะงาน โดยสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมีระบบการบริหารที่ชัดเจนและเท่าเทียม ส่งผลให้พนักงานทุกวัยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านประเภทของพนักงาน พบว่า ประเภทพนักงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานราชการมักมีความมั่นคงในอาชีพและเข้าถึงทรัพยากรขององค์กรได้มากกว่าลูกจ้างชั่วคราว ส่งผลให้มีระดับความสุขสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของทิวากร กระชัน (2562) ฐิตินันท์ ผิวนิล และชลธิชา อัครนิรันดร์ (2564) ชนาภา ศาสนะสมบัติ (2561) และจุฑามาส ธนะพัฒนานนท์ (2565) ที่ชี้ว่า ความมั่นคง โอกาสพัฒนา และการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพงานไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงานและค่าตอบแทน เนื่องจาก ทั้งสองกลุ่มทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่เท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริพัศตร์ ถาอ้าย (2566) ที่เห็นว่า บรรยากาศการทำงานมีอิทธิพลมากกว่าสถานะการจ้างงาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างทั่วถึง ควรปรับปรุงนโยบายค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า และการเข้าถึงทรัพยากรโดยเฉพาะสำหรับลูกจ้างชั่วคราว

1.4 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก โครงสร้างตำแหน่งงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดถูกกำหนดอย่างชัดเจน แม้ว่า พนักงานส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเหมือนกัน แต่ค่าตอบแทนและลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรภรณ์ ท่าหาญ (2561) ทิวากร กระชัน (2562) จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ศิริพัศตร์ ถาอ้าย (2566) และภณิดา บุญทวี (2566) ที่ต่างชี้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจาก ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และระบบค่าตอบแทนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานมากกว่า ดังนั้น การส่งเสริมความสุขในการทำงานควรมุ่งเน้นการพัฒนาโอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสวัสดิการที่เป็นธรรม มากกว่าการให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว

1.5 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า ระยะเวลาการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า พนักงานที่ทำงานนานมักปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดีขึ้นและมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่แน่นแฟ้น ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของทิวากร กระชัน (2562) จุฑามาส ธนะพัฒนานนท์ (2565) และจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ขณะที่ผลการศึกษาคัดแย้งกับวรภรณ์ ท่าหาญ (2561) และศิริพัศตร์ ถาอ้าย (2566) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากบริบทองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อสภาพแวดล้อม การบริหาร และค่าตอบแทน เนื่องจาก ปัจจัยเหล่านี้ ถูกกำหนดโดยโครงสร้างองค์กร ไม่ได้ขึ้นกับตัวพนักงาน สอดคล้องกับภณิดา บุญทวี (2566) ที่ชี้ว่า ระบบค่าตอบแทนของภาคราชการถูกกำหนดตายตัว องค์กรจึงควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และระบบที่เลี้ยง เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานทุกกลุ่ม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับความสุขในการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน แม้ว่า คะแนนเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน จะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนลักษณะของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่มีโครงสร้างการทำงานแบบราชการ เน้นระเบียบและลำดับชั้นมากกว่าความยืดหยุ่น ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง สอดคล้องกับกาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) และชฎาภรณ์ เพ็ญระ (2565) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาครัฐอาจไม่มีผลชัดเจนหากขาดแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม ขณะที่ผลการศึกษานี้ขัดแย้งกับนิกร สังขศิริ (2563) และกิตติยา วงศ์เบญจิจ (2564) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริบทอื่น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด คือ การบริหารของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าแนวทางวัฒนธรรมองค์กร องค์กร จึงควรพัฒนาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวม ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สะท้อนให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นขององค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนาพร พันธุ์เทศ (2560) และกิตติยา วงศ์เบญจ

สัจ (2564) ที่ชี้ว่า ความสมดุลชีวิตและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม ชัดแย้งกับวราภรณ์ ท่าหาญ (2561) ที่ไม่พบผลของความสมดุลชีวิตต่อความสุข และนิกร สังขศิริ (2563) ที่พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะมีผลในองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ซึ่งแตกต่างจากบริบทของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่มีโครงสร้างราชการแบบตายตัวและจำกัดการเปลี่ยนแปลง แม้จะมีแนวทางปรับตัวในระดับปานกลางตามแนวคิดของชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) และธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560) แต่ยังไม่เพียงพอที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม

2.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด กระทรวงยุติธรรม ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอาจสะท้อนว่า การมุ่งเน้นผลลัพธ์โดยลำพังไม่เพียงพอต่อการสร้างแรงจูงใจและความสุข หากขาดปัจจัยสนับสนุนด้านค่าตอบแทน ความมั่นคง และบรรยากาศการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนาพร พันธเทศ (2560) และจุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) ที่ชี้ว่า ระบบรางวัลและแรงจูงใจในองค์กรภาครัฐยังไม่เพียงพอ ขณะที่วราภรณ์ ท่าหาญ (2561) และกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจ (2564) ต่างระบุว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานมากกว่าการแข่งขัน หรือเป้าหมายที่ชัดเจน จึงควรพิจารณาผสมผสานวัฒนธรรมมุ่งเน้นผลลัพธ์เข้ากับวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ เช่นที่ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) และวัลลภา องค์กร (2561) เสนอไว้ เพื่อสร้างสมดุลในการทำงานและเพิ่มความสุขของบุคลากรอย่างยั่งยืน

2.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่า แม้การสนับสนุนทรัพยากร การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจยังไม่เพียงพอในการสร้างความสุขหากขาดการสนับสนุนด้านอื่น เช่น ค่าตอบแทนหรือระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกาญจนาพร พันธเทศ (2560) และวัลลภา องค์กร (2561) ที่ชี้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีส่วนสำคัญต่อความสุข ขณะที่ก้านทอง บุหระ (2560) และจุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) เน้นว่าการสื่อสารและการมีส่วนร่วมช่วยเสริมศักยภาพการทำงาน ส่วนการศึกษาของวราภรณ์ ท่าหาญ (2561) และศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) แสดงให้เห็นความแตกต่างตามลักษณะองค์กรและบริบทงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อบทบาทของวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วมต่อความสุขในการทำงาน

2.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโครงสร้างที่ชัดเจนช่วยให้เกิดความมั่นคงและความยุติธรรมในการจัดสรรทรัพยากร สอดคล้องกับกิตติยา วงศ์เบ็ญสัจ (2564) และนิกร สังขศิริ (2563) ที่พบว่าวัฒนธรรมลักษณะนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อการบริหารและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อันอาจเป็นผลจากโครงสร้างที่เข้มงวดซึ่งจำกัดบทบาทของผู้บริหารและลดความใกล้ชิดระหว่างพนักงาน สอดคล้องกับจุฑามาส ธนะวัฒนานนท์ (2565) และณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง (2560) ที่ชี้ว่าโครงสร้างราชการไม่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน และแตกต่างจากผลของก้านทอง บุหระ (2560) และวราภรณ์ ท่าหาญ (2561) ที่เน้นบทบาทภาวะผู้นำและความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยจัดอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ ด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และใช้ระบบแรงจูงใจที่เป็นธรรม วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยสนับสนุนเทคโนโลยีและระบบงานที่ทันสมัย พร้อมพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความสุขในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัย ส่งเสริมการบริหารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และให้พนักงานมีส่วนร่วมในนโยบายองค์กร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่น กองทุนออมทรัพย์ พุนการศึกษา และสวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน.

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ตัวชี้วัดด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ควรศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work - Life Balance) และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน

3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และแนวทางการบริหารที่เหมาะสมสำหรับแต่ละประเภทองค์กร

อ้างอิงจาก

- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบางพระ. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(3), 169-176.
- กิตติยา วงศ์เปี้ยสังข์. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จุฑามาส ธนะพัฒนานนท์. (2565). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงานประมาณ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนาภา ศาสนะสมบัติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานราชการ กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย และสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ของศูนย์ราชการจังหวัดสระบุรี. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิตินันท์ ผิวนิล และชลธิชา อัครนรินทร์. (2564). ความ(ไม่)มั่นคงในงานของลูกจ้างชั่วคราวในภาคราชการไทย. *Journal of Demography*, 37(1), 26-48.

- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิวากร กระชัน. (2562). ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิกร สังขศิริ. (2563). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University*, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 647 – 663.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 150-169.
- พงศ์สุลี จิระวัฒนรักษ์. (2566, 3 มิถุนายน). สุขภาวะแบบองค์รวมในองค์กรยุคใหม่ สร้างได้ด้วย Happy Workplace. <https://www.thaihealth.or.th/สุขภาวะแบบองค์รวมในองค์กร/>
- พระครูโกวิทบุญเขต, พระครูประภาตปัญญาธร, พระใบฎีกาธวัชชัย จรณธมโม และอำนาจ ทาปิน. (2566). รูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). *Journal of MCU Haripunchai Review*, 7(2), 254-266.
- ภณิดา บุญทวี. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของประชาชนในเขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรดนัย ไต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูริ ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 8(1), 15-35.
- ณัฐภัสสร ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรภรณ์ ท่าหาญ. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลลภา องค์ไทร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพัสดร์ ถ้ายาย. (2566). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 16(2), 104-122.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed.) Englewood Cliffs,. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice* : Word Health Organization. Retried January .
- www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Cronbach, L.J. (1990). *Essential of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action*.
https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model.pdf

พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด
SAFETY BEHAVIOR IN WASTE COLLECTION WORKERS AT MUANG SA - ARD CO., LTD.

ภูวนาท อรรถมานะ

PHUWANAT ARTHAMANA

กรรมการผู้จัดการ, บริษัท เมืองสะอาด จำกัด

Managing Director, Muang Sa - ard Co., Ltd.

Corresponding Author, E-mail: phukakaruz@hotmail.com

Received: 27 May 2025

Revised: 17 Jun 2025

Accepted: 29 Jun 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุและ 2) ประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด โดยใช้ประชากรทั้งหมด คือ พนักงานแผนกจัดเก็บขยะ 120 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย t-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวน และ Pearson's correlation

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ($p = .066$) อย่างไรก็ตาม ระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยก่อนปฏิบัติงาน ($p = .001$) และ 2) ประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพโดยรวมไม่พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย ($p = .216$) ยกเว้นช่วงก่อนปฏิบัติงานที่พบความสัมพันธ์ ($p = .013$) เมื่อจำแนกตามประเภทสิ่งคุกคาม พบว่าสิ่งคุกคามด้านเคมีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวมและขณะปฏิบัติงาน ($p = .013$; $p = .048$) ส่วนสิ่งคุกคามด้านชีวภาพและการยศาสตร์มีผลต่อพฤติกรรมก่อนปฏิบัติงานเท่านั้น ขณะที่สิ่งคุกคามด้านกายภาพและจิตวิทยาสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในทุกช่วงเวลา ข้อเสนอแนะ คือ บริษัทควรเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุที่เน้นความรุนแรงและประเภทสิ่งคุกคามเฉพาะด้าน พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์และอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน

คำสำคัญ: พฤติกรรมความปลอดภัย, การปฏิบัติงานของพนักงาน

Abstract

This study aimed to examine 1) the relationship between accident experience and 2) the experience of exposure to health hazards with safety behavior among waste collection workers at Muang Sa-ard Co., Ltd. The total population of 120 waste collection workers was surveyed using questionnaires. Data were analyzed using t-tests, analysis of variance, and Pearson's correlation.

The results showed that 1) overall accident experience was not significantly associated with safety behavior at work ($p = .066$). However, the severity of accidents significantly affected pre-work safety behavior ($p = .001$). 2) Overall experience of exposure to health hazards was not significantly correlated with safety behavior ($p = .216$), except for pre-work safety behavior, which showed a significant relationship ($p = .013$). When categorized by type of hazard, chemical hazards were associated with overall safety behavior and safety behavior during work ($p = .013$; $p = .048$). Biological and ergonomic hazards influenced only pre-work safety behavior, while physical and psychosocial hazards showed no relationship with safety behavior at any stage. It is recommended that the company focus on accident prevention measures that address the severity and specific types of hazards, and provide adequate personal protective equipment and ongoing safety training to enhance employees' safety behavior.

Keywords: Safety behavior, Employee performance

บทนำ

การส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยให้เป็นพฤติกรรมพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมที่มีการดำเนินงานในรูปแบบของการผลิต หรือโรงงานอุตสาหกรรม โดยในการดำเนินงานต้องให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจ และขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งในปัจจุบันบริษัทชั้นนำต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นพฤติกรรมพื้นฐานของพนักงานในองค์กร เนื่องจาก เป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะสามารถบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (ประโพธิ์ อุบลัมภ์ และดนัย ปัตตพงศ์, 2561)

อุบัติเหตุในการทำงานเป็นปัญหาที่บั่นทอนคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ หากพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ย่อมส่งผลให้สถานประกอบการประสบปัญหา เช่น การผลิตหยุดชะงัก ขาดแคลนแรงงาน และต้นทุนการผลิตสูงขึ้นจากการหาพนักงานใหม่ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานคนอื่น ๆ นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยี เครื่องจักร อุปกรณ์ และสารเคมีมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และการบริการ โดยขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการใช้งานอย่างปลอดภัย อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายจนถึงขั้นบาดเจ็บ พิการ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตได้ หากไม่รุนแรงมากนัก ก็อาจเป็นสาเหตุของโรคจากการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้นตามลำดับ โดยสรุณา พุทธิชิน (2559) ระบุว่า สาเหตุของอุบัติเหตุในการทำงานมาจาก การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts) กว่าร้อยละ 90 เช่น การไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และการดัดแปลงอุปกรณ์ความปลอดภัย และจาก สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe condition) ประมาณร้อยละ 10 เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมที่มีไอสารเคมี

พนักงานแผนกจัดเก็บขยะมีบทบาทสำคัญในการเก็บขนมูลฝอยจากอาคารบ้านเรือน ตลาด สถานประกอบการ ร้านค้า ร้านอาหาร แผงลอย ตลอดจนเก็บขนมูลฝอยที่ตกค้างตามท้องถนน และสถานที่สาธารณะ เพื่อรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (สิทธิชัย ใจขาน และวราภรณ์ พันธุ์ศิริ, 2562) บุคคลกลุ่มนี้ จึงมีความสำคัญในการจัดการและช่วยลดปริมาณมูลฝอยระหว่างเส้นทางเก็บขนก่อนนำไปยังสถานที่กำจัดได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องด้วย ปัจจุบันการพัฒนาประเทศด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม เศรษฐกิจและสังคม จึงส่งผลต่อปริมาณ องค์ประกอบ และชนิดมูลฝอยมีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้พนักงานเก็บขนมูลฝอยมีความเสี่ยงทางสุขภาพจากลักษณะการทำงานที่ต้องสัมผัสมูลฝอยตลอดระยะเวลาปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้รับอันตราย และบาดเจ็บจากเศษวัสดุ หรือสิ่งของมีคม การสัมผัสสารเคมี หรือสารพิษที่เป็นอันตราย การสัมผัสกับเชื้อที่

ก่อให้เกิดโรคในระบบต่าง ๆ ของร่างกาย เช่น ระบบทางเดินหายใจ ระบบทางเดินอาหาร ผิวหนัง ด้านชีวกลศาสตร์ ทำให้อาชีพนี้ มีโอกาสเสี่ยงได้รับสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพที่หลากหลายจากการทำงาน (ศราวดี แสงคำ และจำลอง อรุณเลิศอารีย์, 2562) นอกจากนี้ ยังต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (ปางชล ธรรมโชติ, 2565)

พนักงานเก็บขยะต้องเผชิญกับสิ่งคุกคามทางสุขภาพ 6 ประเภท (สมจิต พุกษะรัตนันท์ และวิภาวี กิจกำแหง, 2554) ได้แก่ 1) สิ่งคุกคามด้านกายภาพ เช่น ความร้อนที่ทำให้เกิดโรคลมแดด และความเหนื่อยล้า และแสงที่ทำให้เกิดอาการเมื่อยล้า ทางสายตา 2) สิ่งคุกคามด้านเคมี เช่น ฝุ่น พุ่ม แก๊สพิษ และสารเคมีต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อระบบทางเดินหายใจ และทำให้เกิดพิษโลหะ 3) สิ่งคุกคามด้านชีวภาพ เช่น เชื้อโรค สัตว์พาหะนำโรค และสารก่อภูมิแพ้จากพืช 4) สิ่งคุกคามด้านการยศาสตร์ เช่น ท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความเมื่อยล้า และปัญหากล้ามเนื้อและกระดูก 5) สิ่งคุกคามด้านจิตวิทยาและสังคม เช่น ความเครียดจากการทำงานที่เสี่ยง และความกดดันจากเวลาที่จำกัด และ 6) สิ่งคุกคามด้านความปลอดภัย เช่น การบาดเจ็บจากของมีคม และอุบัติเหตุจากเครื่องจักรและยานพาหนะ

องค์ประกอบของขยะมูลฝอย ทั้งลักษณะทางกายภาพ ชีวภาพ สารเคมีอันตราย ฝุ่นละออง และเชื้อโรคต่าง ๆ โดยเฉพาะขยะติดเชื้อ รวมถึงกระบวนการจัดการขยะ ล้วนเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานเก็บขยะ โดยเฉพาะผลกระทบทางร่างกาย ดังนี้ 1) อุบัติเหตุและการบาดเจ็บ เช่น การถูกของมีคมบาด (ขวดแตก แก้วแตก ใบมีดโกน) และอันตรายจากการทับหรือโดยสารรถบรรทุกขยะ 2) โรคจากเชื้อโรค ขยะอินทรีย์ เช่น เศษอาหารและมูลสัตว์ เป็นแหล่งสะสมเชื้อโรค ทำให้พนักงานเสี่ยงต่อโรคอุจจาระร่วง ไวรัสตับอักเสบ โรคระบบทางเดินหายใจ และโรคผิวหนัง 3) อันตรายจากสารเคมี การสัมผัสสารเคมีจากยาฆ่าแมลง ถ่ายไฟฉายเก่า และภาชนะบรรจุสารเคมีที่ถูกทิ้ง อาจก่อให้เกิดพิษและระคายเคือง และ 4) ความเมื่อยล้า และปัญหากล้ามเนื้อและกระดูก เกิดจากท่าทางการทำงานที่ไม่ถูกต้อง การยก ดึง และดันถึงขยะบ่อย ๆ รวมถึงการสัมผัสเชื้อโรคระหว่างการขับถ่ายและโดยสารรถบรรทุกขยะ (สมจิรา อุสาหะวงศ์, 2559) แม้ว่า พนักงานจะมีความรู้และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ยังคงมีพฤติกรรมเสี่ยงที่ปฏิบัติเป็นประจำ เช่น ไม่สวมแว่นตาป้องกันสิ่งแปลกปลอม สวมรองเท้าแตะขณะทำงาน ขึ้น - ลงรถขนขยะขณะรถจอดไม่นิ่งสนิท และฝนทำงานแม้มีอาการเจ็บป่วย นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานบางส่วนมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับอุบัติเหตุ และอุปกรณ์ป้องกัน เช่น เชื่อว่า อุบัติเหตุไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และคิดว่า การสวมถุงมือผ้าป้องกันอันตรายได้เท่ากับถุงมือยาง (สิทธิชัย ใจขาน และวราภรณ์ พันธุ์ศิริ, 2562) นอกจากนี้ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง อยู่ในระดับดี ($M = 2.61$) เช่น การจัดเก็บและตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือก่อนและหลังใช้งาน เพื่อป้องกันอันตรายจากอุปกรณ์ที่ชำรุด ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล อยู่ในระดับพอใช้ ($M = 1.49$) เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่สะดวก และรำคาญจากการสวมใส่ เช่น ถุงมือ และหน้ากากป้องกันสารเคมี และด้านพฤติกรรมขณะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($M = 2.62$) โดยผู้ปฏิบัติงานมีสมาธิ จดจ่อ และหยุดพักเมื่อเมื่อยล้า ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงาน (สุนทรี สารางคำ และคณะ, 2565)

นอกจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและลักษณะงานที่กล่าวมาแล้ว การศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานยังมีรากฐานจากแนวคิดทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์และอาชีวอนามัย โดยเฉพาะแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์เพื่อความปลอดภัย (Behavior-Based Safety: BBS) และทฤษฎีสุขภาพ เช่น Health Belief Model (HBM) และ Theory of Planned Behavior (TPB) ซึ่งเน้นการวิเคราะห์พฤติกรรมเสี่ยง การรับรู้ความเสี่ยง และแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Lotlikar, 2009) ด้วยเหตุนี้ การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุและการสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมและยั่งยืน

จากข้อมูลดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยง และอันตรายที่พนักงานแผนกจัดเก็บขยะต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง ผู้ศึกษาในฐานะกรรมการผู้จัดการ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ โดยบริษัท เมืองสะอาด จำกัด ประกอบธุรกิจให้บริการขนส่งและกำจัดขยะ โดยมีรถขนส่งขยะ 60 คัน ซึ่งแต่ละคันมีพนักงานขับรถ 1 คน และพนักงานเก็บขยะ 2 คน รวมพนักงาน

แผนกจัดเก็บขยะทั้งสิ้น 180 คน ในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะพนักงานเก็บขยะ ทั้งหมด 120 คน เพื่อศึกษาประสบการณ์ การเกิดอุบัติเหตุ ประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามสุขภาพของพนักงานแผนกเก็บขยะ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ 3 ช่วง ได้แก่ ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน และศึกษาหา ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ และประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยใน การปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ ปลอดภัยยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การลดอุบัติเหตุและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้พนักงานแผนกเก็บขยะสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก จัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการศึกษาสามารถช่วยให้บริษัท หรือหน่วยงานที่ให้บริการจัดเก็บขยะเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความ ปลอดภัยของพนักงาน และนำไปพัฒนามาตรการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม การอบรมเรื่องความ ปลอดภัย หรือการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน
2. สามารถระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความปลอดภัยได้ หน่วยงานสามารถเพิ่มมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ ซึ่งจะ ช่วยลดจำนวนอุบัติเหตุ ลดค่าใช้จ่ายด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชยกรณีบาดเจ็บ รวมถึงลดการสูญเสียแรงงานจากการหยุดงาน ของพนักงาน
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัย สำหรับพนักงานจัดเก็บขยะ เช่น การพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสม การส่งเสริมให้พนักงานใช้พฤติกรรมที่ปลอดภัย หรือการ ออกแบบมาตรฐานความปลอดภัยที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สิ่งคุกคามสุขภาพ (Health Hazards) หมายถึง ปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน โดยครอบคลุม ทั้งปัจจัยกายภาพ เคมี ชีวภาพ และสังคมจิตวิทยา เช่น ความร้อน เสียง การสั่นสะเทือน สารเคมี ฝุ่นละออง จุลชีพ หรือท่าทาง การทำงานซ้ำซาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม หากอยู่ใน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจนำไปสู่การเจ็บป่วยหรือเกิดโรคจากการทำงานได้ (ศราวุฒิ แสงคำ และจำลอง อรุณ เลิศอารีย์, 2562) สำหรับพนักงานเก็บขยะ สิ่งคุกคามสุขภาพจากการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. สิ่งคุกคามทางสุขภาพด้านกายภาพ (Physical Hazards) ได้แก่ ความร้อน แสง เสียง การสั่นสะเทือน และรังสี ซึ่งหากได้รับเกินมาตรฐานหรือเป็นเวลานาน อาจทำให้พนักงานเก็บขยะเกิดปัญหาสุขภาพ เช่น โรคลมแดด อาการเมื่อยล้า ผิว ไหม้ ภาวะขาดน้ำ หรือสูญเสียการได้ยิน (ศราวุฒิ แสงคำ และจำลอง อรุณเลิศอารีย์, 2562) นอกจากนี้ การทำงานกลางแจ้งและ สัมผัสเสียงดังจากเครื่องยนต์ รวมถึงแรงสั่นสะเทือนจากรถเก็บขยะ ยังเพิ่มความเสี่ยงต่อปัญหากล้ามเนื้อและกระดูกและสายตา ดังนั้น ควรมีมาตรการป้องกันที่เหมาะสมเพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพจากสิ่งคุกคามเหล่านี้

2. สิ่งคุกคามทางสุขภาพด้านเคมี (Chemical Hazards) พนักงานเก็บขยะมีความเสี่ยงจากการสัมผัสสารเคมีในขยะชุมชนและขยะอุตสาหกรรม เช่น ฝุ่น คาร์บอน และสารพิษจากการเผาไหม้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจ โดยพบอัตราความชุกของอาการระบบทางเดินหายใจร้อยละ 40 และความผิดปกติของสมรรถภาพปอดร้อยละ 31.9 โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความเสี่ยงสูงขึ้นถึง 2.19 เท่า ขยะอันตราย เช่น ถ่านไฟฉาย สเปรย์ ยาฆ่าแมลง และหลอดไฟ รวมถึงสารพิษจากการเผาไหม้ เช่น PAHs, Dioxins และ Furans ล้วนเป็นอันตรายต่อสุขภาพ จึงควรมีมาตรการจัดการและจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม (เฉลิมรัฐ มียูเต็ม และพรชัย สิทธิศรีณกุล, 2562)

3. สิ่งคุกคามทางสุขภาพด้านชีวภาพ (Biological Hazards) พนักงานเก็บขยะมีความเสี่ยงสูงจากการสัมผัสจุลินทรีย์ แบคทีเรีย ไวรัส และสปอร์จากขยะที่ย่อยสลาย รวมถึงของเสียจากร่างกายผู้ป่วย เช่น เลือด ปัสสาวะ และอุจจาระ ซึ่งอาจก่อให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจและทางเดินอาหาร การสัมผัสของชีวภาพขณะเคลื่อนย้ายขยะ เช่น เชื้อรา สปอร์ และ endotoxin ส่งผลให้เกิดอาการหายใจลำบาก เสมหะ และสมรรถภาพปอดลดลง นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงจากของมีคมที่อาจทำให้ติดเชื้อไวรัสตับอักเสบบี (HBV) จึงควรมีมาตรการควบคุมการสัมผัสและส่งเสริมการฉีดวัคซีนอย่างทั่วถึง (สิทธิชัย ใจขาน และวรารณ พันธ์ศิริ, 2562)

4. สิ่งคุกคามทางสุขภาพด้านการยศาสตร์ (Ergonomic Hazard) หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับสรีระของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือโรคจากการทำงาน พนักงานเก็บขยะมีความเสี่ยงจากการยกของหนัก ทำงานซ้ำ ๆ ทำท่าทางไม่เหมาะสม และพื้นที่ทำงานคับแคบ (สิทธิชัย ใจขาน และวรารณ พันธ์ศิริ, 2562) ความเสี่ยงเหล่านี้ สัมพันธ์กับการเกิดโรคระบบกล้ามเนื้อและกระดูกจากการทำงาน เช่น เอ็นข้อมืออักเสบ ถุงน้ำ ไตข้อศอกอักเสบ กลุ่มอาการโพรงฝ่ามือกดทับเส้นประสาท และอาการปวดหลังส่วนล่าง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพงานให้สอดคล้องกับหลักการยศาสตร์เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพ

5. สิ่งคุกคามทางสุขภาพด้านจิตวิทยาสังคม (Psychosocial Hazards) ได้แก่ ความเครียดจากการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายและอารมณ์ โดยมักเกิดจากความตึงเครียดในงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถ หรือสภาวะแวดล้อมการทำงานที่กดดัน (เฉลิมรัฐ มียูเต็ม และพรชัย สิทธิศรีณกุล, 2562) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ได้แก่ ความเครียดและแรงกดดันจากปริมาณงานหรือเวลาเร่งรัด การทำงานเป็นกะหรือหมุนเวียนเวลากลางคืน ซึ่งรบกวนวงจรชีวภาพของร่างกาย และการทำงานเป็นเวลานานโดยไม่มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน (burnout) และปัญหาสุขภาพจิตระยะยาว

6. สิ่งคุกคามทางสุขภาพด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน (Accident Hazards) อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อร่างกายและจิตใจ โดยอาจรุนแรงถึงขั้นทุพพลภาพหรือเสียชีวิต สาเหตุส่วนใหญ่มาจากความประมาท อุปกรณ์ชำรุด สภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัย หรือสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง (ปางชล ธรรมโชติ, 2565) ประเภทของอุบัติเหตุที่พบได้บ่อย ได้แก่ การพลัดตกหกล้ม การยกหรือเคลื่อนย้ายวัสดุ การชนหรือถูกชน วัตถุตกกระแทก การถูกของมีคมบาด การถูกหนีบ หรือเกี่ยวจากเครื่องจักร ดังนั้น ควรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอย่างจริงจังเพื่อลดความเสี่ยง

แนวคิดพฤติกรรมศาสตร์เพื่อความปลอดภัย (Behavior - Based Safety: BBS) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการปรับปรุงความปลอดภัยในการทำงานโดยการสังเกต วิเคราะห์ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งเชื่อว่า พฤติกรรมเสี่ยงเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุในสถานประกอบการ โดย Lotlikar (2009) ระบุว่า BBS เป็นการบูรณาการหลักพฤติกรรมศาสตร์เข้ากับการจัดการคุณภาพและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ ขณะที่ Asten (2011) มองว่า BBS เป็นวิทยาศาสตร์ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจเหตุจูงใจของพฤติกรรมเสี่ยง และนำเทคนิคการปรับพฤติกรรมมาใช้ในการแก้ไข ส่วน Xiongjun และ Kaiquan (2012) เสริมว่า BBS ให้ความสำคัญกับการจำแนกพฤติกรรมเสี่ยงและพฤติกรรมปลอดภัยอย่างชัดเจน โดยใช้การสังเกตพฤติกรรมระหว่างกระบวนการทำงาน เพื่อพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยอย่างยั่งยืน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย

จากแนวคิดของปางชล ธรรมโชติ (2565) พฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior) คือ การกระทำของพนักงานที่แสดงออกภายใต้สภาวะการทำงานที่ปลอดภัย โดยมุ่งหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิต ครอบคลุมทั้งด้านบุคคล ทรัพย์สิน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นพฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกที่สามารถสังเกตได้จริงและเกี่ยวข้องกับการกระทำตลอดกระบวนการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. พฤติกรรมความปลอดภัยก่อนปฏิบัติงาน ได้แก่ การตรวจสอบและสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น ถุงมือ หน้ากาก รองเท้าบูท การเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมก่อนออกปฏิบัติงาน และการวางแผนร่วมกับการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย

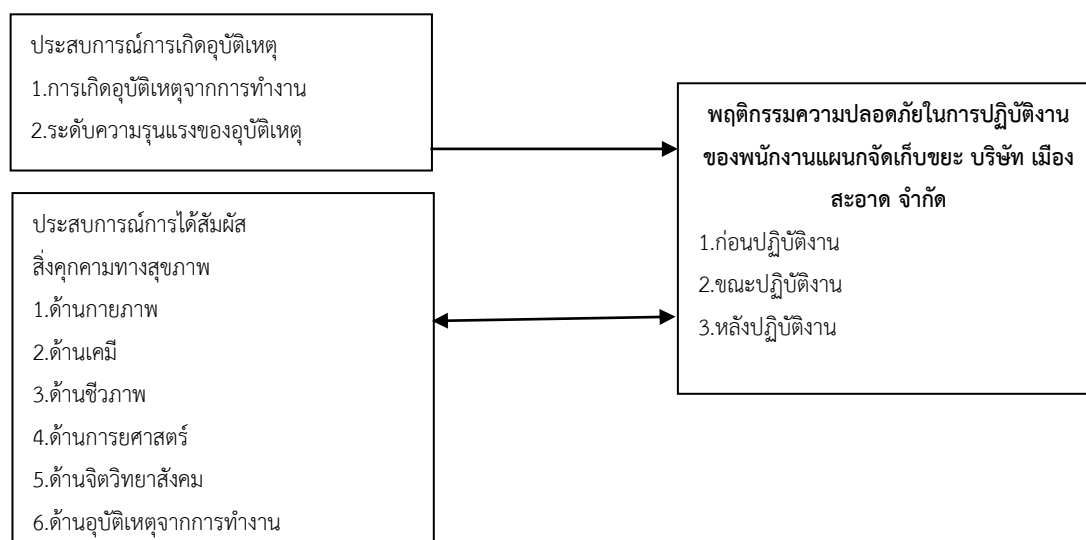
2. พฤติกรรมความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานตามแนวทางที่ปลอดภัย เช่น การยกของอย่างถูกวิธี การขึ้น-ลงรถขยะอย่างระมัดระวัง การใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง และการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

3. พฤติกรรมความปลอดภัยหลังปฏิบัติงาน ได้แก่ การถอดและจัดเก็บอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม การทำความสะอาดร่างกายและอุปกรณ์ และการให้ความสำคัญกับการพักผ่อนเพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกาย

พฤติกรรมทั้งสามช่วงนี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานเก็บขยะ และสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งคุกคามทางสุขภาพจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะ ตามการศึกษาของสมจิต พุกษะรัตนานท์ และวิภาวี กิจกำแหง (2554) เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุและประสบการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด โดยแบ่งตัวแปรต้นออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ ประกอบด้วย ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ และการเคยประสบอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน และระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุ และประสบการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ประกอบด้วย ด้านกายภาพ (Physical Hazard) ด้านเคมี (Chemical Hazard) ด้านชีวภาพ (Biological Hazard) ด้านการยศาสตร์ (Ergonomic Hazard) ด้านจิตวิทยาสังคม (Psychosocial Hazard) และด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน (Accident Hazard) และสำหรับตัวแปรตามในการศึกษานี้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานเก็บขยะ ตามการศึกษาของ ปางชล ธรรมโชติ (2565) เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปรตาม โดยมุ่งเน้น พฤติกรรมความปลอดภัยภายนอกที่สามารถสังเกตได้ และครอบคลุม ทุกกระบวนการทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการเกิดอุบัติเหตุมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด
2. ประสิทธิภาพการได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานแผนกจัดเก็บขยะของบริษัท เมืองสะอาด จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว โดยบริษัทมีรถขนส่งขยะจำนวน 60 คัน แต่ละคันประกอบด้วยพนักงานขับรถ 1 คน และพนักงานจัดเก็บขยะ 2 คน ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้จึงเป็นพนักงานจัดเก็บขยะทั้งหมด จำนวน 120 คน ซึ่งครอบคลุมพนักงานทุกคนในตำแหน่งนี้ภายในบริษัท ในการศึกษาใช้วิธีการสำรวจประชากรทั้งหมด (census) กล่าวคือ เก็บข้อมูลจากพนักงานจัดเก็บขยะทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนลักษณะของประชากรเป้าหมายอย่างแท้จริง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ ใช้ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การศึกษา โดยข้อมูลปฐมภูมิได้จากแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นตามกรอบแนวคิดด้านประสิทธิภาพการเกิดอุบัติเหตุ สิ่งคุกคามทางสุขภาพ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยแจกจ่ายให้พนักงานแผนกจัดเก็บขยะของบริษัท เมืองสะอาด จำกัด จำนวน 120 คน ผ่านไลน์กลุ่ม ระหว่างเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 60 วัน สำหรับข้อมูลทุติยภูมิได้จากเอกสารวิชาการ หนังสือ งานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการกำหนดขอบเขตตัวแปรและพัฒนาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา มีกระบวนการเก็บข้อมูลเริ่มจากการออกแบบและตรวจสอบแบบสอบถาม เผยแพร่แบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ รวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล บันทึกลงในแบบฟอร์มลงรหัส และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติอย่างเป็นระบบ

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้ผลการศึกษามีความแม่นยำและเชื่อถือได้ตามหลักวิชาการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และ สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

- 2.1 สถิติพรรณนา ใช้เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปของข้อมูลส่วนบุคคลและประสิทธิภาพการเกิดอุบัติเหตุ: วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลอายุ ประสิทธิภาพการทำงาน และจำนวนวันทำงาน และประสิทธิภาพการสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967) (Five – Point Likert scales) ดังนี้

ตาราง 1 ตารางเกณฑ์การแปลผลระดับค่าเฉลี่ย

ระดับประสิทธิภาพ / พฤติกรรมความปลอดภัย	คะแนน
เคยสัมผัส / พบเจอ / ปฏิบัติ มากที่สุด	4.21 – 5.00
เคยสัมผัส / พบเจอ / ปฏิบัติ มาก	3.41 – 4.20

ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับประสบการณ์ / พฤติกรรมความปลอดภัย	คะแนน
เคยสัมผัส / พบเจอ / ปฏิบัติ ปานกลาง	2.61 – 3.40
เคยสัมผัส / พบเจอ / ปฏิบัติ น้อย	1.81 – 2.60
เคยสัมผัส / พบเจอ / ปฏิบัติ น้อยที่สุด	1.00 – 1.80

2.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติ ดังนี้ Independent Sample T-Test ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เช่น การประสบอุบัติเหตุ สถิติ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เช่น ระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุ หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ Pearson Correlation ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977)

ค่าสัมประสิทธิ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับ สูง

หมายเหตุ: ค่าสัมประสิทธิ์สามารถเป็นได้ทั้งบวก (แปรผันตรง) และลบ (แปรผกผัน)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎีจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษานำไปทดลองใช้ (Try out) กับ พนักงานจัดเก็บขยะ เทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ในช่วงเดือนธันวาคม 2567 และกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นของประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 และแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952

ผลการวิจัย

1. ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานเก็บขยะส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.70) เคยประสบ อุบัติเหตุจากการทำงาน โดยอุบัติเหตุที่พบบ่อยที่สุด คือ การถูกของมีคมบาด เช่น แก้วแตก กระเบื้อง หรือวัตถุแหลมคมที่ไม่ได้คัด แยกอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ การถูกไม้ลูกชิ้นทิ่มมือ และน้ำขยะกระเด็นเข้าตา ซึ่งมักส่งผลให้บาดเจ็บบริเวณมือ อวัยวะหลัก ในการทำงาน สะท้อนถึงความจำเป็นในการใช้ถุงมือป้องกันที่เหมาะสม และอุบัติเหตุมักมีความรุนแรงในระดับเล็กน้อย ไม่ต้อง หยุดงาน (ร้อยละ 92.50) โดยพนักงานส่วนใหญ่ดูแลบาดเจ็บเบื้องต้นด้วยตนเอง เช่น ซื้ออุปกรณ์ทำแผลเอง (ร้อยละ 50.00) หรือ ใช้กล่องยาที่สำนักงานจัดไว้ (ร้อยละ 33.30)

2. ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.864$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านการยศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.68$, $SD = 0.960$) รองลงมา ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน ด้านเคมี ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านชีวภาพ ตามลำดับ และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านกายภาพ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 1.106$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกที่ต้องเผชิญกับความร้อนและแสงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของท่านบ่อยแค่ไหน รองลงมา ได้แก่ ท่านเคยรู้สึกเหนื่อยล้า หรือเป็นลมจากการทำงานกลางแจ้งในสภาพอากาศร้อน และท่านเคยมีอาการเคื่องตา หรือปวดศีรษะจากแสงสะท้อนหรือแสงที่ไม่เพียงพอระหว่างปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.2 ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านเคมี โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.061$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านเคยสูดดมฝุ่น ควัน หรือไอระเหยระหว่างการเก็บขยะ รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการสัมผัสสารเคมีระหว่างการทำงานเป็นปัญหาที่ต้องเผชิญบ่อยเพียงใด? และท่านเคยมีอาการระคายเคืองที่ตา หรือระบบทางเดินหายใจจากการสัมผัสแก๊สพิษขณะปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.3 ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านชีวภาพ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 1.092$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการสัมผัสเชื้อโรคหรือพาหะนำโรคในขยะเป็นปัญหาที่ต้องเจอบ่อยเพียงใด? รองลงมา ได้แก่ ท่านเคยสัมผัส หรือเข้าใกล้มูลฝอยติดเชื้อ เช่น เข็มฉีดยา หน้ากากอนามัย และท่านเคยมีอาการเจ็บป่วย หรือแพ้หลังจากสัมผัสเชื้อโรคจากขยะ ตามลำดับ

2.4 ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านการยศาสตร์ โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.960$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านเคยรู้สึกปวดเมื่อยกล้ามเนื้อหรือบาดเจ็บจากการยกหรือถือถังขยะที่หนัก รองลงมา ได้แก่ ท่านเคยมีอาการปวดหลัง ปวดข้อ หรือกล้ามเนื้ออักเสบจากการทำงานในท่าทางที่ไม่เหมาะสม และท่านรู้สึกว่าการทำงานที่ต้องยก หรือบิดตัวซ้ำ ๆ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของท่านบ่อยเพียงใด? ตามลำดับ

2.5 ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านจิตวิทยาสังคม โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 1.066$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านเคยรู้สึกเครียด หรือกดดันจากปริมาณงานและเวลาที่จำกัด รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการเครียดจากงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และการพักผ่อนของท่านบ่อยเพียงใด? และท่านรู้สึกว่าการเหนื่อยล้า หรือหมดแรงจากการทำงาน ตามลำดับ

2.6 ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.603$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการเผชิญกับอุบัติเหตุระหว่างการทำงานเป็นปัญหาที่ต้องเจอบ่อยเพียงใด? อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการประสบอุบัติเหตุ เช่น การลื่นล้ม การถูกบาดเจ็บ หรือสัมผัสแก๊สพิษจากของมีคมในขยะ อยู่ในระดับมาก และท่านเคยเกือบประสบอุบัติเหตุจากการเกี่ยวหนีบของเครื่องจักรหรือรถบรรทุกขยะ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพของพนักงานจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด

ประสพการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านกายภาพ	3.63	1.106	มาก
2. ด้านเคมี	3.45	1.061	มาก
3. ด้านชีวภาพ	3.25	1.092	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ประสบการณ์การได้สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
4. ด้านการยศาสตร์	3.68	0.960	มาก
5. ด้านจิตวิทยาสังคม	3.43	1.066	มาก
6. ด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน	3.53	0.603	มาก
โดยภาพรวม	3.50	0.864	มาก

3. พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.667$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ขณะปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ หลังปฏิบัติงาน และก่อนปฏิบัติงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 พฤติกรรมความปลอดภัย ก่อนปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.779$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านทราบวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น การใส่ถุงมือหรือผ้าปิดจมูก ให้ถูกต้องและเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ท่านจัดเตรียมเสื้อผ้าและรองเท้าให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ท่านจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ถุงมือ ผ้าปิดจมูก และรองเท้าบูท ให้อยู่ในที่ที่หยิบใช้งานได้สะดวกก่อนออกปฏิบัติงาน ท่านตรวจสอบความพร้อม และความสะอาดของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายก่อนใช้งาน และท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลครบถ้วน ตามลำดับ

3.2 พฤติกรรมความปลอดภัย ขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.781$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านขึ้น – ลงท้ายรถบรรทุกขยะอย่างระมัดระวัง รองลงมา ได้แก่ ท่านใช้ท่าทางที่เหมาะสมและปลอดภัยในการยกถังขยะ ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การเล่นหยอกล้อ ขณะปฏิบัติงาน ท่านใช้วิธีที่ปลอดภัยในการคัดแยกขยะ และท่านยืนโหนท้ายรถบรรทุกขยะอย่างปลอดภัย ตามลำดับ

3.3 พฤติกรรมความปลอดภัย หลังปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.758$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านอาบน้ำชำระล้างร่างกายหลังปฏิบัติงานทุกครั้ง รองลงมา ได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการพักผ่อนหลังจากเสร็จสิ้นการทำงาน ท่านซักล้างเสื้อผ้าและอุปกรณ์อย่างถูกวิธี เพื่อป้องกันการปนเปื้อน ท่านถอดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างถูกวิธี และท่านจัดเก็บอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ และรองเท้าบูท ไว้อย่างเป็นระเบียบและเตรียมพร้อมสำหรับการใช้งานครั้งต่อไป ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุกับพฤติกรรมความปลอดภัย พบว่า ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญ ($p = .066$) ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ($p = .161$) ขณะปฏิบัติงาน ($p = .054$) และหลังปฏิบัติงาน ($p = .154$) อย่างไรก็ตาม ระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญ ($p = .019$) โดยเฉพาะก่อนปฏิบัติงาน ($p = .001$) ซึ่งกลุ่มที่หยุดงานมากกว่า 3 วันมีพฤติกรรมปลอดภัยสูงกว่า

4.2 สมมติฐานที่ 2 ประสบการณ์สัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยรวมไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($p = .216$) ยกเว้นช่วงก่อนปฏิบัติงานที่พบว่า มีผล ($p = .013$) ด้านกายภาพ ไม่มีความสัมพันธ์ทั้งโดยรวมและรายช่วงเวลา ($p = .979$) ด้านเคมี พบความสัมพันธ์โดยรวม ($p = .013$) โดยมีผลต่อพฤติกรรมก่อน ($p = .001$) และขณะปฏิบัติงาน ($p = .048$) ด้านชีวภาพไม่สัมพันธ์โดยรวม ($p = .085$) แต่มีผลก่อนปฏิบัติงาน ($p = 0.001$) ด้านการยศาสตร์ไม่

สัมพันธ์โดยรวม ($p = .091$) แต่สัมพันธ์ก่อนปฏิบัติงาน ($p = .004$) ด้านจิตวิทยาสังคมไม่พบความสัมพันธ์ในทุกช่วงเวลา และด้านอุบัติเหตุจากการทำงานพบความสัมพันธ์โดยรวม ($p = .006$) และช่วงก่อนปฏิบัติงาน ($p = .000$) แต่ไม่พบในช่วงอื่น

อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .066$) โดยกลุ่มที่เคยประสบอุบัติเหตุ ($M = 3.78$, $SD = 0.613$) และกลุ่มที่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุ ($M = 3.75$, $SD = 0.772$) มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า การเกิดอุบัติเหตุเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ว่าปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในระยะยาว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ ทวี บุตรสอน (2564) ที่ระบุว่า ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุ เนื่องจาก อุบัติเหตุส่วนใหญ่ไม่รุนแรง และเกิดขึ้นไม่บ่อย อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ ขัดแย้งกับงานของนพรัตน์ โดยพบว่า กลุ่มที่เคยได้รับอุบัติเหตุรุนแรงมีพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่ากลุ่มอื่น โดยเฉพาะในช่วงก่อนปฏิบัติงาน ($p = .001$) ซึ่งสะท้อนว่า ระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมากกว่าปัจจัยด้านความถี่ หรือการมีประสบการณ์เพียงอย่างเดียว ($p = .019$) สอดคล้องกับแนวคิดของ ประไพ อุบลัมภ์ และคณะ ปัตตพงศ์ (2561) ที่ระบุว่า พฤติกรรมความปลอดภัยต้องอาศัยการตระหนักรู้และความละเอียดถี่ถ้วน โดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นของงาน ขณะปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ($p = .159$) ซึ่งอาจเป็นผลจากลักษณะงานที่ต้องแข่งกับเวลา ส่งผลให้พฤติกรรมความปลอดภัยลดลง แตกต่างจากผลการศึกษาของ สิทธิชัย ใจขาน และวราภรณ์ พันธศิริ (2562) ที่ชี้ว่า ความรู้และประสบการณ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เครื่องป้องกันภัย และหลังปฏิบัติงาน ไม่พบความสัมพันธ์เช่นกัน ($p = .120$) แต่การศึกษาของ สุทธิ สารวงค์ และคณะ (2565) ชี้ว่าพฤติกรรมหลังเลิกงาน เช่น การอาบน้ำ เปลี่ยนเสื้อผ้า มีผลต่อสุขภาพในระยะยาว ซึ่งควรส่งเสริมเพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับตัวด้านความปลอดภัย ขณะที่ อุบัติเหตุเล็กน้อยๆ อาจส่งผลทางลบผ่านกลไกความเคยชิน ดังนั้น บริษัทควรเพิ่มมาตรการเชิงป้องกัน และส่งเสริมความตระหนักรู้เพื่อสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ($p = .216$) สะท้อนว่าพนักงานอาจคุ้นชินกับความเสี่ยง เช่น ขยะติดเชื้อ สารเคมี หรือของมีคม และไม่ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความปลอดภัยตามประสบการณ์ที่เคยเผชิญ อย่างไรก็ตาม พบว่า ประสบการณ์สัมผัสสิ่งคุกคามมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงก่อนปฏิบัติงาน ($p = .013$) โดยพนักงานที่เคยเผชิญอันตรายมาก่อน มีแนวโน้มเตรียมตัวก่อนทำงานมากขึ้น เช่น สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน และตรวจสอบความปลอดภัย ซึ่งขัดแย้งกับ สิทธิชัย ใจขาน และวราภรณ์ พันธศิริ (2562) ที่พบว่า การเผชิญสารเคมีมีผลต่อพฤติกรรมป้องกัน อาจเป็นเพราะบริบทงานของพนักงานเก็บขยะแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยดังกล่าว ชูณิศา สาสีพันธ์ และคณะ (2563) และ ศิริวรรณ หอมแก้ว และคณะ (2563) ต่างรายงานว่า พนักงานแม้ตระหนักถึงความเสี่ยง แต่พฤติกรรมป้องกันยังอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะในอาชีพที่ไม่ได้รับการส่งเสริมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ เวสราธิ์ สรรพอาษา และอารุณ เกตุสาร (2565) พบว่า การสัมผัสอันตรายเป็นเวลานานอาจทำให้เกิดความเคยชินและละเลยความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานเก็บขยะที่อาจไม่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแม้เผชิญความเสี่ยงซ้ำ ปางชล ธรรมโชติ (2565) พบว่าพนักงานเก็บขยะมีพฤติกรรมป้องกันตนเองที่เฉพาะช่วงก่อนปฏิบัติงาน แต่ไม่ต่อเนื่องในช่วงขณะและหลังงาน อันเนื่องมาจากความเร่งรีบและการขาดการสนับสนุนจากองค์กร เช่นเดียวกับ ชนกานต์ สุกุลแก้ว และคณะ (2566) ที่เสนอว่า พฤติกรรมป้องกันเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ในบางกลุ่มอาชีพที่ได้รับการอบรมและสนับสนุนจากองค์กร แตกต่างจากพนักงานเก็บขยะที่ยังขาดแคลนทรัพยากร

เช่น รองเท้าเซฟตี้ ถุงมือ หรือเสื้อสะท้อนแสง นอกจากนี้ ปางชล ธรรมโชติ (2565) ยังชี้ว่า มุมมองทางสังคมที่มองว่าอาชีพพนักงานเก็บขยะเป็นงานต่ำ อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย สรุปได้ว่า แม้การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพจะไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวม แต่มีผลต่อพฤติกรรมในช่วงก่อนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน บริษัทฯ ควรส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เพียงพอ และสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พฤติกรรมความปลอดภัยเกิดขึ้นในทุกช่วงเวลาของการทำงานอย่างยั่งยืน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านกายภาพ กับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านกายภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยทั้งในภาพรวม และทุกช่วงเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .979$) สะท้อนว่าพนักงานอาจเกิดความคุ้นชินกับสภาพแวดล้อมที่เสี่ยง เช่น แสงแดดจ้า อุณหภูมิสูง ฝุ่นละออง และเสียงรบกวน จึงละเลยการป้องกันตนเอง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับชุนิชา สาสีพันธ์ และคณะ (2563) ซึ่งศึกษาช่างเสริมสวย พบว่า ผู้ที่สัมผัสฝุ่นและสารเคมีเป็นประจำกลับมีพฤติกรรมป้องกันต่ำ และ ศิริวรรณ หอมแก้ว และคณะ (2563) ที่พบว่า คนงานอยู่ซ่อมรถยนต์มีเผชิญความร้อนสูงก็ยังปฏิบัติตนอย่างไม่ปลอดภัย ส่งผลต่อสุขภาพ ปางชล ธรรมโชติ (2565) อธิบายว่า พนักงานเก็บขยะจำนวนหนึ่งไม่สวมหมวกหรือหน้ากาก แม้ต้องทำงานกลางแจ้ง เพราะเห็นว่าอุปกรณ์ไม่สะดวก ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพนักงานในบริษัท เมืองสะอาด จำกัด ที่ระบุถึงความต้องการอุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น เสื้อสะท้อนแสง ถุงมือยาง และรองเท้าเซฟตี้ เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย อย่างไรก็ตาม บางงานวิจัยพบผลในทางตรงกันข้าม เช่น ชนกานต์ สกฤตแก้ว และคณะ (2566) ที่ศึกษาคนงานเครื่องปั้นดินเผา พบว่า การสัมผัสฝุ่นและอุณหภูมิสูงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมป้องกัน เช่น การสวมหน้ากากและถุงมือ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อพฤติกรรมในบางอาชีพ ด้าน เวสราวิช สรรพอาษา และอารุณ เกตุสาคร (2565) พบว่า ประสบการณ์สัมผัสสิ่งคุกคามทางกายภาพโดยลำพังอาจไม่เพียงพอ ต้องพิจารณาร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ส่วน สิทธิชัย ใจขาน และวรารณ พันธ์ศิริ (2562) ระบุว่า พนักงานเก็บขยะที่ทำงานกลางแจ้งเป็นเวลานานมีความเสี่ยงโรคจากความร้อน แต่ไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันอย่างเหมาะสม สรุปได้ว่า แม้พนักงานจะตระหนักถึงความเสี่ยงด้านกายภาพ แต่การขาดอุปกรณ์ที่เหมาะสมและการคุ้นชินกับสภาพแวดล้อมเสี่ยง อาจทำให้พฤติกรรมความปลอดภัยไม่เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่เพียงพอ และส่งเสริมความรู้เรื่องความปลอดภัย เพื่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงป้องกันที่ยั่งยืนในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านเคมี กับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านเคมี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .013$) โดยเฉพาะในช่วงก่อนปฏิบัติงาน ($p = .001$) และขณะปฏิบัติงาน ($p = .048$) สะท้อนว่า พนักงานที่มีประสบการณ์สัมผัสสารเคมีมีกระหมัดระวังมากขึ้น เช่น สวมถุงมือ หน้ากาก และหลีกเลี่ยงการสัมผัสขยะอันตรายโดยตรง อย่างไรก็ตาม ไม่พบความสัมพันธ์ในช่วงหลังปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมาจากความเชื่อว่าความเสี่ยงสิ้นสุดเมื่อเสร็จงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสิทธิชัย ใจขาน และวรารณ พันธ์ศิริ (2562) ที่พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปนเปื้อนสารเคมีมักสวมถุงมือ และหน้ากากเพื่อป้องกันอันตราย เช่นเดียวกับ ชุนิชา สาสีพันธ์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาช่างเสริมสวย พบว่า ผู้ที่เคยได้รับผลกระทบจากสารเคมีโดยตรงมักมีพฤติกรรมใช้ถุงมือและหน้ากากเพิ่มขึ้น ในบริบทของพนักงานเก็บขยะ ปางชล ธรรมโชติ (2565) พบว่า การตระหนักถึงอันตรายจากสารเคมี เช่น กลิ่นเหม็นหรือการสัมผัสขยะติดเชื้อ ส่งผลต่อการป้องกัน เช่น สวมถุงมือและหลีกเลี่ยงการสัมผัสโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ขัดแย้งกับ เวสราวิช สรรพอาษา และอารุณ เกตุสาคร (2565) ที่พบว่า พนักงานร้านรับซื้อของเก่ามีพฤติกรรมป้องกันต่ำ แม้ต้องสัมผัสสารเคมีเป็นประจำ และ ศิริวรรณ หอมแก้ว และคณะ (2563) ที่ศึกษาพนักงานอยู่ซ่อมรถยนต์ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้รับรู้ถึงอันตรายจากน้ำมันเครื่องและไอระเหยของสีพ่นรถ แต่ยังขาดพฤติกรรมป้องกันที่เหมาะสม ซึ่งอาจเกิดจากความเคยชินหรือการขาดมาตรการจากองค์กร จากข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท เมืองสะอาด จำกัด พบว่า พนักงานต้องการอุปกรณ์ป้องกันเพิ่มเติม เช่น ถุงมือยาง หน้ากากกรองสารเคมี และรองเท้าบูทกันน้ำ รวมถึงพื้นที่ทำความสะอาดหลังเลิกงาน และ

การอบรมความรู้เรื่องสารเคมี เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยให้ครอบคลุมทั้งก่อน ขณะ และหลังการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ประสพการณ์การสัมผัสสารเคมีมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย โดยเฉพาะในช่วงก่อนและขณะปฏิบัติงาน พนักงานที่เคยได้รับผลกระทบมีแนวโน้มป้องกันตนเองสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมเหล่านี้ยังไม่ต่อเนื่องหลังเลิกงาน องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์และให้ความรู้เพื่อสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านชีวภาพ กับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด จากผลการศึกษา พบว่า ประสพการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านชีวภาพ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวม ($p = .085$) แต่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในช่วง ก่อนปฏิบัติงาน ($p = .001$) แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่เคยสัมผัสเชื้อโรคหรือขยะชีวภาพมีแนวโน้มเตรียมตัวป้องกันตนเอง เช่น สวมถุงมือ หน้ากากอนามัย และรองเท้าบูท แต่พฤติกรรมความปลอดภัยกลับลดลงในช่วงขณะและหลังปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากความคุ้นชินกับความเสี่ยง ข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ หรือแรงกดดันจากเวลาทำงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับปางชล ธรรมโชติ (2565) พบว่า พนักงานเก็บขยะที่เคยเจ็บป่วยจากเชื้อโรคมียีนภูมิคุ้มกันใช้ถุงมือและหน้ากากมากขึ้น อย่างไรก็ตาม บางคนยังใช้มือเปล่าหยิบขยะหรือละเลยการล้างมือหลังงาน ซึ่งสะท้อนปัญหาความคุ้นชินและขาดอุปกรณ์ที่เหมาะสม การที่พฤติกรรมความปลอดภัยเกิดขึ้นเฉพาะก่อนทำงานสะท้อนข้อค้นพบของ ชูณิชา สาลีพันธ์ และคณะ (2563) ซึ่งศึกษาอาชีพช่างเสริมสวยและพบว่า แม้จะสัมผัสสารเคมีและฝุ่นละอองเป็นประจำ แต่กลับมีพฤติกรรมป้องกันต่ำ แสดงว่าการรับรู้ ความเสี่ยงไม่จำเป็นต้องนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม เช่นเดียวกับในพนักงานจัดเก็บขยะของบริษัท เมืองสะอาด จำกัด ที่ตื่นตัวก่อนเริ่มงานแต่ลดความระมัดระวังขณะปฏิบัติงานจริง ศิริวรรณ หอมแก้ว และคณะ (2563) พบว่า พนักงานอุ้มมรณต์มีพฤติกรรมป้องกันต่อเนื่องเมื่อสัมผัสสิ่งปนเปื้อน ขณะที่ เวสารัช สรรพอาษา และอารุญ เกตุสาคร (2565) ศึกษาพนักงานร้านรับซื้อของเก่า พบว่า มีพฤติกรรมป้องกันต่ำแม้ต้องสัมผัสเชื้อราและแบคทีเรีย ซึ่งอธิบายแนวโน้มเดียวกันกับพนักงานเก็บขยะที่ลดความระมัดระวังระหว่างและหลังการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ขัดแย้งกับ สิทธิชัย ใจขาน และวราภรณ์ พันธุ์ศิริ (2562) ที่พบว่า พนักงานเก็บขยะที่เคยสัมผัสขยะชีวภาพมีพฤติกรรมป้องกันตลอดช่วงเวลา ซึ่งอาจเป็นผลจากการอบรมหรือการบังคับใช้นโยบายที่เข้มงวดกว่าของหน่วยงานที่ศึกษา จากข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพ เช่น ถุงมือกันการฉีกขาด หน้ากากกรองเชื้อโรค จุดล้างมือ และจัดอบรมเกี่ยวกับการป้องกันโรคจากขยะชีวภาพ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยต่อเนื่องตลอดกระบวนการทำงาน สรุปได้ว่า แม้ประสพการณ์การสัมผัสขยะชีวภาพจะส่งผลในระยะเตรียมตัวก่อนทำงาน แต่พฤติกรรมความปลอดภัยยังไม่ต่อเนื่องระหว่างและหลังงาน การสนับสนุนจากองค์กรผ่านการให้ความรู้และอุปกรณ์ที่เหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างพฤติกรรมที่ยั่งยืน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านการยศาสตร์ กับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ประสพการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านการยศาสตร์ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวม ($p = .091$) แต่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงก่อนปฏิบัติงาน ($p = .004$) โดยพนักงานที่เคยมีอาการปวดเมื่อยจากการทำงานมักมีการเตรียมตัว เช่น การปรับท่าทาง หรือใช้อุปกรณ์ช่วยยกเพื่อลดภาระกล้ามเนื้อ อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมดังกล่าวลดลงเมื่อเข้าสู่การทำงานจริง ซึ่งอาจมีสาเหตุจากความเคยชิน ความเร่งรีบ หรือข้อจำกัดด้านเวลาและอุปกรณ์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสิทธิชัย ใจขาน และวราภรณ์ พันธุ์ศิริ (2562) พบว่า พนักงานมีความเสี่ยงต่อการปวดหลังและข้ออักเสบจากงานใช้แรง แต่การเตรียมตัวก่อนทำงานไม่ถูกนำไปใช้ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ชูณิชา สาลีพันธ์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาช่างเสริมสวยและพบว่า พฤติกรรมป้องกันแม้จะเริ่มต้นได้ดี แต่ลดลงเมื่อเผชิญกับข้อจำกัดจากลักษณะงานจริง ศิริวรรณ หอมแก้ว และคณะ (2563) ศึกษาพนักงานอุ้มมรณต์และพบว่า แม้ความเสี่ยงด้านการยศาสตร์ส่งผลต่อสุขภาพ แต่พฤติกรรมการป้องกันไม่ได้ดำเนินต่อเนื่องในระยะยาว เช่นเดียวกับ เวสารัช สรรพอาษา และอารุญ เกตุสาคร (2565) ที่ระบุว่า พนักงานร้านรับซื้อของเก่ามีแนวโน้มลดพฤติกรรมความปลอดภัยเมื่อเวลาผ่านไปจากความคุ้นชินกับงานที่ต้องใช้แรงกาย อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจาก ปางชล ธรรมโชติ (2565) และ ญัฐพล พิมพพรมมา (2564) พบข้อสังเกตที่ต่างออกไป โดยระบุว่าพนักงานที่ได้รับการอบรมและสนับสนุนจากหน่วยงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีต่อเนื่อง สะท้อนถึง

บทบาทขององค์กรในการเสริมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย ข้อเสนอแนะจากพนักงานยังสะท้อนความต้องการอุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น อุปกรณ์ช่วยยก ถังมือ และรองเท้าช่วยลดภาระกล้ามเนื้อ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้สามารถคงพฤติกรรมความปลอดภัยได้ตลอดกระบวนการทำงาน ผลการศึกษานี้ชี้ว่า แม้ประสบการณ์การเผชิญความเสี่ยงด้านการยศาสตร์จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมป้องกันในระยะแรก แต่การขาดอุปกรณ์สนับสนุน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลให้พฤติกรรมความปลอดภัยไม่ดำเนินต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่ และเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของการอบรม และการสนับสนุนจากองค์กรในระยะยาว

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านจิตวิทยาสังคม กับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านจิตวิทยาสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวม ($p = .997$) และในแต่ละช่วง ได้แก่ ก่อนปฏิบัติงาน ($p = .338$) ขณะปฏิบัติงาน ($p = .311$) และหลังปฏิบัติงาน ($p = .985$) ซึ่งสะท้อนว่า ความเครียดหรือแรงกดดันจากงานไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานเก็บขยะ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับปางชล ธรรมโชติ (2565) พบว่า ความเครียดสะสมจากการทำงานในพื้นที่เสี่ยงส่งผลต่อสุขภาพจิต แต่ไม่กระตุ้นให้พนักงานปรับพฤติกรรมความปลอดภัย เช่นเดียวกับ ชูนิชา สาลีพันธ์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาช่างเสริมสวยซึ่งเผชิญแรงกดดันจากลูกค้าและเวลา พบว่าแม้มีความเครียดสูง แต่ไม่ได้แสดงพฤติกรรมป้องกันอันตรายมากขึ้น เวสราช์ สรรพาอาษา และอารุณ เกตุสาคร (2565) สนับสนุนผลการศึกษานี้ โดยชี้ว่า พนักงานร้านรับซื้อของเก่าที่มีแรงกดดันจากงานสูง ไม่ได้แสดงพฤติกรรมป้องกันที่ดีขึ้น ขณะที่ ศิริวรรณ หอมแก้ว และคณะ (2563) พบผลต่างออกไป โดยระบุว่าความเครียดจากงานอาจลดทอนพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งสะท้อนว่า ผลกระทบของความเครียดต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาจขึ้นกับลักษณะของงาน และบริบทของแต่ละกลุ่มอาชีพ แม้ไม่พบความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยาสังคมกับพฤติกรรมความปลอดภัย แต่ข้อเสนอแนะจากพนักงานสะท้อนถึงความต้องการวันหยุดที่แน่นอน และสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อลดภาวะความเครียดในการทำงาน ซึ่งชี้ว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร เช่น สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน อาจมีอิทธิพลมากกว่าความเครียดเพียงอย่างเดียวในการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามทางสุขภาพ ด้านจิตวิทยาสังคม กับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานจัดเก็บขยะ บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การสัมผัสสิ่งคุกคามด้านอุบัติเหตุจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .006$) โดยเฉพาะในช่วงก่อนปฏิบัติงาน ($p = .000$) สะท้อนว่า พนักงานที่เคยประสบอุบัติเหตุมีแนวโน้มเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยมากขึ้นก่อนเริ่มงาน เช่น การตรวจสอบอุปกรณ์หรือสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน อย่างไรก็ตาม ไม่พบความสัมพันธ์ในช่วงขณะ ($p = .166$) และหลังปฏิบัติงาน ($p = .061$) ซึ่งอาจเกิดจากความคุ้นชินกับความเสี่ยงหรือข้อจำกัดด้านเวลาทำงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับสิทธิชัย ใจขาน และวราภรณ์ พันธศิริ (2562) ที่พบว่า การเผชิญอุบัติเหตุจากของมีคมหรือพื้นที่เสี่ยงส่งผลให้พนักงานให้ความสำคัญกับการใช้อุปกรณ์ป้องกันมากขึ้น ณัฐพล พิมพ์พรมมา (2564) ศึกษาพนักงานเก็บขยะในจังหวัดสุพรรณบุรี และพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ประสบอุบัติเหตุมักเพิ่มพฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงก่อนทำงาน ขณะที่ เวสราช์ สรรพาอาษา และอารุณ เกตุสาคร (2565) ชี้ว่า การทำงานในพื้นที่พื้นลื่นหรือถนนที่มีรถหนาแน่นกระตุ้นให้พนักงานเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยมากขึ้นก่อนเริ่มงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ขัดแย้งกับ ปางชล ธรรมโชติ (2565) ซึ่งพบว่า พนักงานที่เคยประสบอุบัติเหตุมีพฤติกรรมความปลอดภัยเพิ่มขึ้นในทุกช่วงเวลา รวมถึงระหว่างและหลังปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ชูนิชา สาลีพันธ์ และคณะ (2563) ที่พบว่า การเผชิญอุบัติเหตุในกลุ่มพนักงานอุตสาหกรรมส่งผลให้พฤติกรรมความปลอดภัยเพิ่มขึ้นขณะทำงาน แตกต่างจากผลการศึกษานี้ที่พบว่า พฤติกรรมในช่วงขณะและหลังปฏิบัติงานยังไม่มีเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ข้อเสนอแนะจากพนักงานระบุว่า อุปกรณ์ป้องกัน เช่น ถังมือกันบาด รองเท้าบูท และอุปกรณ์กันกระแทก ควรมีคุณภาพดีขึ้น และองค์กรควรบังคับใช้มาตรการความปลอดภัยอย่างจริงจัง เนื่องจาก บางครั้งพนักงานละเลยขั้นตอนเพื่อให้ทันเวลาในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ประสบการณ์การเผชิญอุบัติเหตุส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยก่อนเริ่มงาน แต่ยังไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระหว่าง และหลัง

ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยผ่านการจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และกำกับติดตามการใช้งานอย่างเข้มงวด เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษา บริษัท เมืองสะอาด จำกัด ควรดำเนินการด้านความปลอดภัยอย่างครอบคลุม โดยจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพ เช่น รองเท้าเซฟตี้กันลื่น ถุงมือกันบาด เสื้อสะท้อนแสง และหมวกกันน็อกให้พนักงานทุกคน พร้อมทั้งตรวจสอบอุปกรณ์เป็นประจำทุกเดือน และเปลี่ยนทันทีเมื่อพบว่าชำรุด นอกจากนี้ ควรติดตั้งไฟส่องสว่างเพิ่มเติมบนรถขนขยะ เพื่อเพิ่มทัศนวิสัยในช่วงกลางคืน และออกแบบพื้นที่นั่งที่ปลอดภัยเพื่อทดแทนการให้พนักงานยืนหรือเกาะท้ายรถซึ่งเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ บริษัทฯ ยังควรจัดทำประกันอุบัติเหตุที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลและค่าชดเชย รวมถึงจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานเก็บขยะ เพื่อดูแลด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเพิ่มมาตรการด้านพฤติกรรมความปลอดภัยโดยการอบรมการยกของอย่างถูกวิธีเพื่อลดความเสี่ยงต่อระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อลดอุบัติเหตุที่เกิดจากความเร่งรีบในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ควรเน้นศึกษาปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยในช่วงขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาสาเหตุหรืออุปสรรคที่ส่งผลให้พฤติกรรมความปลอดภัยลดลง รวมถึงควรศึกษาผลกระทบของมาตรการที่บริษัทนำมาใช้ เช่น การปรับปรุงอุปกรณ์หรือสวัสดิการ ว่ามีผลต่อความปลอดภัยและประสิทธิภาพของพนักงานมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ควรศึกษาวิธีการออกแบบสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่เหมาะสม เพื่อประเมินว่าการออกแบบพื้นที่ทำงานที่ปลอดภัยสามารถช่วยลดความเสี่ยงจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะได้อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงระบบที่นำไปสู่การพัฒนามาตรการและนโยบายด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

อ้างอิง

- เฉลิมรัฐ มียูเต็ม และพรชัย สิทธิศรีณกุล. (2562). *สิ่งคุกคามในท้องปฏิบัติกรทางกรแพทย์*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม, คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนกานต์ สุกุลแก้ว, ละออง อุปมัย, ณธิดา อินทร์แป้น, สุชา นุ่มเกลี้ยง และกนกวรรณ อาจแก้ว. (2566). การประเมินการสัมผัสสิ่งคุกคามสุขภาพจากการทำงาน และพฤติกรรมการป้องกันตนเองในกลุ่มคนงานเครื่องปั้นดินเผาบ้านมอญ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยและพัฒนาาระบบสุขภาพ*, 16(1), 29-42.
- ชุนิชา สาลีพันธ์, ดิภาญจน์ ดาวเรือง และศิริลักษณ์ ทักวงษ์ศรี. (2563). สิ่งคุกคามจากการทำงานและภาวะสุขภาพของช่างเสริมสวย เขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา*, 7(2), 237-247.
- ณัฐพล พิมพ์พรมมา. (2564). ปัจจัยคุกคามสุขภาพและภาวะสุขภาพของพนักงานเก็บขยะในเขตอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 27(3), 84-97.
- ทวี บุตรสอน. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของ พนักงานเก็บขยะเทศบาลเมืองศรีสะเกษ. *วารสารการแพทย์และสาธารณสุข มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี*, 4(2), 102-110.
- ประไพธิ อุปลัมภ์ และดนัย ปัตตพงศ์. (2561). การรับรู้ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(1), 248-259.

- ปางชล ธรรมโชติ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันสิ่งคุกคามทางสุขภาพจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะใน จังหวัดสุโขทัย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เวสารัช สรรพอาษา และอรุณ เกตุสาร. (2565). พฤติกรรมไม่ปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุในกระบวนการจัดการขยะของ คนงานในร้านรับซื้อของเก่า เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 31(3), 416-425.
- ศราวุฒิ แสงคำ และจำลอง อรุณเลิศอารีย์. (2562). สิ่งคุกคามสุขภาพในพนักงานเก็บขยะมูลฝอยและแนวทางการป้องกัน. *ศรี นครินทร์เวชสาร*, 34(6), 649-657.
- ศิริวรรณ หอมแก้ว, ชลธิชา แยมศรี, วรรณภา วรรณศรี และพณัฐ สุนเจริญ. (2563). สิ่งคุกคาม และภาวะสุขภาพการทำงานของ พนักงานอยู่ชมรมยนต์ ขนาดใหญ่ ในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา*, 7(2), 174-185.
- สมจิรา อุสาหะวงศ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุของพนักงาน จัดเก็บขยะในเขตอำเภอสาม พราณ จังหวัดนครปฐม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สรญา พุทธิชิน. (2559). *ทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบึงทอง จังหวัด ชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิชัย ใจขาน และวราภรณ์ พันธุ์ศิริ. (2562). พฤติกรรมและความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอย กรณีสึกษา เขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี*, 21(1), 46-55.
- สมจิต พงกษะรัตนันท์, และวิภาวี กิจกำแหง. (2554, กุมภาพันธ์). *บทนำอาชีวอนามัย (introduction to occupational health)*. https://www.rama.mahidol.ac.th/fammed/sites/default/files/public/pdf/introductionOM_2011.pdf
- สุนทรี สารางคำ, กัลยาณี บุญเทศ และสุภาพร ทองแจ่ม. (2565, 11 – 12 กรกฎาคม). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพผลิตกระติบข้าว บ้านนาสะไมย์ จังหวัดยโสธร. การประชุมวิชาการระดับชาติ มอบ. วิจัย ครั้งที่ 16, ณ สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (Onsite) และในรูปแบบออนไลน์ (Online)*. https://www.ubu.ac.th/web/files_up/00008f2022090117360628.pdf
- Asten, C. V. (2011) *How to overcome employee resistance to behavioral-based safety. (Master's thesis)*, University of Wisconsin-Stout, Risk Control.
- Best, John W. (1977). *Research in Education (3rd ed.)* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. NY: McGraw-Hill.
- Lotlikar, H. S. (2009). *A behavior based safety approach for construction companies (Master's thesis)*, University of Cincinnati. Department of Civil and Environmental Engineering, University of Cincinnati.
- Xiongjun, Y. & Kaiquan, W. (2012). *International symposium on safety science and technology study on safety management of small and medium - sized enterprises based on BBS*. *Procedia Engineering*, 43, 528-534. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2012.08.145>

ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด

Training Needs of Human Resources Staff of AIA Company Limited

บัณฑิต ครูเสถียรกิจ

BUNDIT KURUSTIENKI

สาขาวิชาการจัดการองค์การยุคใหม่ คณะศิลปศาสตร์

Corresponding Author, E-mail: Bundit_ksc@hotmail.com

Received: 17 Jun 2025

Revised: 30 Jun 2025

Accepted: 30 Jun 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ประชากรในครั้งนี้อยู่คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่เป็นฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด จำนวน 55 คน เป็นชาย 30 คน หญิง 25 คน

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องต้องการมีที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เอไอเอ จำกัด ต้องกำหนดให้มีการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท ให้พนักงานทราบ จัดหลักสูตรการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆให้กับพนักงาน ควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร

คำสำคัญ: ความต้องการ, การฝึกอบรม, พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล

Abstract

This research study entitled "Training Needs of Human Resources Employees at AIA Company Limited" aimed to examine and compare the training needs levels of the Human Resources (HR) staff at AIA Company Limited. The population and sample for this study consisted of 55 HR employees, comprising 30 males and 25 females.

The overall research findings revealed that the average level of training needs among HR employees was high. All aspects of training needs were rated at a high level; however, when examined by category, the participants expressed the highest need for on-the-job training. In particular, they showed a strong preference for having a mentor to provide guidance, advice, and support in solving problems related to learning new tasks.

Hypothesis testing indicated statistically significant differences in training needs at the 0.05 level based on gender. Similarly, age was found to significantly influence training needs in the areas of pre-job training and in-house training. Marital status, however, showed no significant difference in training needs across all dimensions. In terms of educational attainment, significant differences in training needs were found only in the area of pre-job training. Monthly income also influenced training needs significantly at the 0.05 level, specifically in pre-job training and on-the-job training. Work experience was not found to significantly affect training needs in any of the following areas: pre-job training, in-house training, off-site training, or on-the-job training.

It is recommended that HR management at AIA Company Limited improve pre-job training by providing clear introductions to company rules, regulations, benefits, and standard operating procedures. Additionally, computer training programs should be provided. Furthermore, employees should be involved in the selection of training courses to better meet their individual needs and expectations.

Keywords: Needs, Training , Human Resources Staff

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจต่างเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดจากการขยายตัวของธุรกิจ เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง และการเปลี่ยนแปลงของความต้องการในตลาดแรงงาน การบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันจึงมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้าน เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อศักยภาพของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Armstrong & Taylor, 2020) องค์กรที่ต้องการความอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืนจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Noe et al., 2021) ดังนั้นการพัฒนาทักษะ (skill development) จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการทำงาน และส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาดยุคดิจิทัล (Robbins & Coulter, 2022) พนักงานที่มีทักษะสูงและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่ตอบโจทย์เป้าหมายของ

องค์กร และพร้อมที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กรในระยะยาว การส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายและทันสมัยจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน

ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี บุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศย่อมต้องมีการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมแล้ว นอกจากจะไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ ยังอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในระยะยาวอีกด้วย (สมชาย สายชมพู, 2562) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพพนักงานที่มีศักยภาพ ไม่เพียงแต่ต้องมีเครื่องมือและทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน แต่ยังต้องได้รับการส่งเสริมทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ความรู้ในวิชาชีพ และโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (นวลจันทร์ จุฑาธน์, 2561) นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นก่อนดำเนินการจริง โดยพิจารณาปัจจัยด้านความเหมาะสม เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา และความต้องการของบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าเป้าหมายของการฝึกอบรมสามารถสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและประเทศได้อย่างแท้จริง (บุญทัน ดอกโธสง, 2560) ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทักษะที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร จึงเป็นแนวทางที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในระดับประเทศในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติ หากบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ไม่เพียงแต่จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ แต่ยังอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตของประเทศอีกด้วย (Noe et al., 2021) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องมือหรือทรัพยากรที่องค์กรจัดหาให้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ และแรงจูงใจ ซึ่งล้วนเป็นผลมาจากการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง (Armstrong & Taylor, 2020) การฝึกอบรมจึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการสอนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมคนให้สามารถเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านงบประมาณ เวลา และเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดทั้งในเชิงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และประสิทธิภาพทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Robbins & Coulter, 2022) ดังนั้น การฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงานจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับความเจริญของประเทศชาติในระยะยาว

บริษัท เอไอเอ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ ประกันชีวิตและบริการทางการเงิน ได้คำนึงถึงการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของพนักงานเช่นกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน พนักงานอาจจะต้องพบและพูดคุยกับลูกค้าทั้งชาวต่างชาติและชาวไทย ดังนั้นการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องจำเป็น แม้การฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่ดีก็ควรจะต้องนำมาวิเคราะห์และใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่น เวลา บุคคล สถานที่ โดยจะต้องพิจารณาว่าเมื่อไรจึงจะทำการฝึกอบรมให้กับใครและที่ไหน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้เพราะเป็นการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือใช้ในการบริหารงาน และปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น แต่การฝึกอบรมเป็นเรื่องที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายไม่น้อยฉะนั้นการตัดสินใจที่จะจัดการฝึกอบรมจะต้องวิเคราะห์ให้รอบคอบว่าใครบ้างที่มีความต้องการหรือมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม ถ้าหากไม่จัดฝึกอบรมให้ก็จะต้องหาวิธีอื่นมาแก้ไข เพราะบางครั้งการฝึกอบรมนอกจากจะทำให้สิ้นเปลืองโดยไม่คุ้มค่าแล้ว ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาบางอย่างได้ถ้าบุคลากร เหล่านั้นไม่มีความต้องการ

ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นการหาความจำเป็น หรือความต้องการในการฝึกอบรม และการพัฒนาจึงนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการฝึกอบรม เพื่อที่จะนำไปสู่การกำหนดจุดประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการฝึกอบรมให้เป็นไปตามความต้องการการฝึกอบรมของพนักงาน ดังที่กล่าวมาความเจริญเติบโตของธุรกิจขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของบุคคลโดยตรง ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นทางหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และความสำเร็จของงาน หากการฝึกอบรมไม่สัมพันธ์โดยตรง กับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ งานนั้นย่อมให้ผลไม่คุ้มค่ากับการลงทุน แม้กระนั้นก็ยังมีการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการเกิดขึ้นเสมอ ผลก็คือการสิ้นเปลืองทรัพยากรเพราะทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับไม่เพียงพอหรือล้าสมัยบางครั้งทักษะต้องการมาก กลับไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือให้ฝึกอบรมแต่เพียงเล็กน้อย

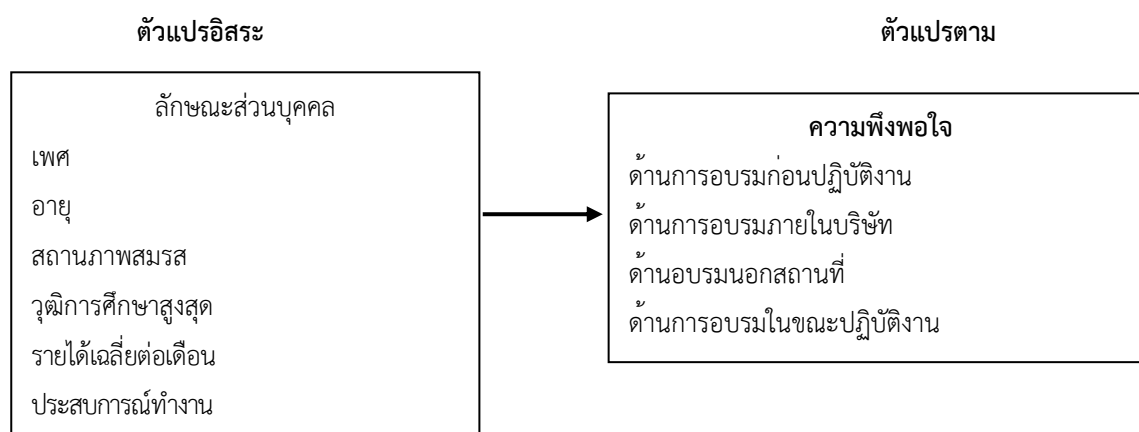
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในส่วนของการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
2. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารของบริษัท เอไอเอ จำกัด ในการออกแบบหลักสูตรหรือแผนการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทำให้การลงทุนในด้านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
3. พนักงานได้รับการฝึกอบรมในประเด็นที่ตนเองขาดความรู้หรือทักษะ จะสามารถพัฒนาศักยภาพได้ตรงจุด ช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร อันจะส่งผลต่อภาพรวมขององค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัท เอไอเอ จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เอไอเอ จำกัด ทั้งหมด กลุ่มตัวอย่าง: พนักงาน HR จำนวน 55 คน (ชาย 30 คน, หญิง 25 คน) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง: ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกพนักงาน HR ทุกคนในบริษัทที่ยินดีร่วมตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน: ได้แก่ 1.ข้อมูลส่วนบุคคล: เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, วุฒิการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์ทำงาน 2.ความต้องการฝึกอบรม: วัดระดับด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ครอบคลุม 4 ด้าน: การอบรมก่อนปฏิบัติงาน (Pre-job Training) การอบรมภายในบริษัท (In-house Training) การอบรมนอกสถานที่ (Off-site Training) การอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On-the-job Training) 3. คำถามปลายเปิด: เพื่อรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความเที่ยง (Reliability): ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) กับกลุ่มที่เสมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยมีค่า $\alpha > 0.70$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นเตรียมการ: ขออนุญาตจากบริษัทและผู้เกี่ยวข้อง ออกแบบและทดลองใช้แบบสอบถาม (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างเล็กก่อน

ขั้นดำเนินการ: แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 55 คน ใช้เวลาตอบประมาณ 15-20 นาที เก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้: สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่ออธิบายระดับความต้องการฝึกอบรม และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics): การทดสอบที (t-test): เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมระหว่าง เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA): เปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมตาม อายุ, สถานภาพสมรส, วุฒิการศึกษา, รายได้, และประสบการณ์ทำงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผล

1.ผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.189) ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.309) รองลงมาคือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.384) และน้อยที่สุดคือด้านการอบรมภายในบริษัท ($\bar{X}=3.57$, S.D.= 0.307) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.= 0.384) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถาม

พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัทมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.817$) รองลงมาคือการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายโรงงาน หรือแผนการตลาด ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.939$) ส่วนเรื่องการสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ในการปฐมนิเทศกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.37$, $S.D.=0.627$) สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.307$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.23$, $S.D.=0.703$) รองลงมาคืออบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.653$) ส่วนเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.02$, $S.D.=0.542$) ส่วนด้านอบรมนอกสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, $S.D.=0.404$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะให้บริษัทสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.693$) รองลงมาคือควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X}=3.58$, $S.D.=0.499$) ส่วนเรื่องการอบรมควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งของบริษัทกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.48$, $S.D.=0.754$) และสำหรับด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.309$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไข ปัญหาในเรียนรู้งานใหม่มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.641$) รองลงมาคือมีการอบรมซ้ำทุก ๆ 6 เดือน ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.345$) ส่วนเรื่องมีการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่กลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.569$) เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี โดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.155$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ($\bar{X}=3.78$, $S.D.=0.149$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.208$) โดยเฉพาะด้านการอบรมภายในบริษัท เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.88$, $S.D.=0.295$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายหน่วย หรือแผนการตลาด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.332$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.42$, $S.D.=0.488$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายโรงงาน หรือแผนการตลาด เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.171$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.217$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.42$, $S.D.=0.309$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลา เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.466$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.314$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรม

นอกสถานที่น้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.50$, $S.D.=0.471$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องอายุแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=0.314$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 35 – 45 ปี ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.285$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.278$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว โดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.186$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.178$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.254$) โดยเฉพาะด้านการอบรมภายในบริษัท เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.337$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ($\bar{X}=3.63$, $S.D.=0.431$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้างต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.43$, $S.D.=0.573$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักกับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้างต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.67$, $S.D.=0.264$ และ $S.D.=0.118$ ตามลำดับ) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมเทคนิคจัดเอกสารให้ได้มาตรฐานเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน และอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.217$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสด ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่าช่วงอายุอื่น ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.558$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}=3.73$, $S.D.=0.435$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่น้อยกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.391$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งขององค์กร เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องสถานภาพสมรสแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นหม้าย/หย่าร้างต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.224$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้ว ($\bar{X}=4.00$, $S.D.=0.307$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโสดต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพสมรสอื่น ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.306$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.187$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.74$, $S.D.=0.205$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.208$) โดยเฉพาะ

ด้านการอบรมภายในบริษัท เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.337$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.64$, $S.D.=0.366$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.33$, $S.D.=0.609$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักกับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน การสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ในการปฐมนิเทศ และการแจกคู่มือพนักงาน เพื่อจะได้ทราบถึงสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.67$, $S.D.=0.136$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.318$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทน้อยกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.42$, $S.D.=0.309$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมทักษะการเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.430$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร และควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งใจขององค์กร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.466$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่น้อยกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=0.397$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องวุฒิการศึกษาสูงสุดแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=4.13$, $S.D.=0.250$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.314$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่าวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.278$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาทโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.144$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=0.184$) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไปโดยภาพรวมมีความต้องการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.65$, $S.D.=0.282$) โดยเฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกพิจารณารายประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.283$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=0.341$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตน

ภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.55$, $S.D.=0.583$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักกับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.126$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{X}=3.58$, $S.D.=0.199$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ อบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.50$, $S.D.=0.324$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมเทคนิคจัดเอกสารให้ได้มาตรฐานเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.391$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.463$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งใจขององค์กร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่น้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.62$, $S.D.=0.405$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.238$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหามาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท ($\bar{X}=4.05$, $S.D.=0.241$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหามาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไปต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=0.372$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมคิดเห็นตรงกันมีความต้องการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=0.197$, $S.D.=0.193$ และ $S.D.=0.184$ ตามลำดับ) โดยเฉพาะด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานมากกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.342$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=3.73$, $S.D.=0.336$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาทต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.55$, $S.D.=0.583$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการแนะนำให้พนักงานใหม่รู้จักกับผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทมากกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.126$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=0.328$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทน้อยกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.50$, $S.D.=0.307$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องอบรม

ทักษะการเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่มากกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.376$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.417$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตร ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่น้อยกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.62$, $S.D.=0.405$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อพิจารณาตามลักษณะบุคคลสำหรับเรื่องประสบการณ์ทำงานแยกพิจารณาประเด็นคำถามด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.238$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.325$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปีต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานน้อยกว่าประสบการณ์ทำงานอื่น ($\bar{X}=3.96$, $S.D.=0.311$) โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่าด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามการอธิบายถึงหน้าที่ที่พนักงานใหม่จะต้องปฏิบัติ และรายละเอียดการทำงานอย่างชัดเจน และการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติตนภายในบริษัท สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัทพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมภายในบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามอบรมทักษะการเป็นผู้นำ อบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ และอบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนด้านอบรมนอกสถานที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านอบรมนอกสถานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็นคำถาม และสำหรับด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นคำถามการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และการอบรมภายในบริษัทการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมี

ความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องต้องการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่ รองลงมาคือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท และน้อยที่สุดคือด้านการอบรมภายในบริษัทโดยเฉพาะเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องการแนะนำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัทมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือการแนะนำความเป็นมาของบริษัท โครงสร้างขององค์กร แผนธุรกิจ และเป้าหมายองค์กรในอนาคต เช่น การขยายหน่วยงาน หรือแผนการตลาด ส่วนเรื่องการสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณในการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม ในการปฎิบัติงานกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด สำหรับด้านการอบรมภายในบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องอบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคืออบรมวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเรื่องอบรมเทคนิคการบริหารเวลากลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด สำหรับด้านอบรมนอกสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะให้บริษัทสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือควรมีการฝึกอบรมนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ส่วนเรื่องการอบรมควรเป็นหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งใจขององค์กรกลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด และสำหรับด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในเรียนรู้งานใหม่มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีการอบรมซ้ำทุก ๆ 6 เดือน ส่วนเรื่องมีการสอน On the job training ทุกครั้งเมื่อมีพนักงานเข้าใหม่กลุ่มตัวอย่างต้องการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด สำหรับการเปรียบเทียบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมภายในบริษัท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน และด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน คือด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ด้านการอบรมภายในบริษัท ด้านอบรมนอกสถานที่ ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการอบรมก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารของฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัดต้องกำหนดให้มีการแนะนำกฎระเบียบ ข้อบังคับ สวัสดิการ และแนวทางการปฏิบัติงานภายในบริษัท ให้พนักงานทราบ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่บริษัทต้องการ อันจะนำไปสู่การเจริญเติบโตของบริษัทในระยะยาวต่อไป
2. ด้านการอบรมภายในบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ต้องจัดหลักสูตรการอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่างๆให้กับพนักงานเนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการทางด้านไอทีมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงนอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนาการทำงานในระยะยาวด้วย
3. ด้านอบรมนอกสถานที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ควรสนองความต้องการของพนักงานให้มีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่จะพัฒนาตนเองนอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และจะเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต
4. ด้านการอบรมในขณะปฏิบัติงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ต้องกำหนดให้มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขปัญหาในการเรียนรู้งานใหม่ ให้กับพนักงานเพื่อให้การทำงานมีความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่บริษัทต้องการและการอบรมวิธีนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้กับพนักงานด้วย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท เอไอเอ จำกัด ควรมีการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด
2. ในการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เอไอเอ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา บิลมาศ. (2538). การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมโครงการพัฒนาคน การฝึกอบรมวิทยาลัยข้าราชการพลเรือนสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2532). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ทิศทางการพัฒนาในอนาคต. กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมธนาคารไทยพาณิชย์.
- ขวฤทธิ ปัญญาไว. (2545). ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม: ศึกษากรณีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษ ร.บ. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2543). กลยุทธ์การพัฒนาคนสู่ความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2520). ปัญหาและการบริหารการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทะนง ทองเต็ม. (2523). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2526). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นวลจันทร์ จุฑาธรัตน์. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บิสคิด.
- สมชาย สายชมภู. (2562). กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson Education.

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแช่บ เขตสายไหม กรุงเทพฯ

Personal Factors Influencing the Decision to Use Services at Molam Tumzap

Restaurant in Sai Mai District, Bangkok

นพวัฒน์ พิศุทธิวงษ์ชัย

NAPHAT PHISUTTHIWONGCHA

สาขาวิชาการจัดการองค์การยุคใหม่ คณะศิลปศาสตร์

Corresponding Author, E-mail: Fujiriches@gmail.com

Received: 17 Jun 2025

Revised: 30 Jun 2025

Accepted: 30 Jun 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบของส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการที่ร้านอาหาร “หมอลำตำแช่บ” เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร การศึกษานี้วิเคราะห์โดยเฉพาะถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ และการส่งเสริมการตลาด ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอาชีพ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยลูกค้า 150 คน ที่ถูกคัดเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจง ข้อมูลถูกรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และ ANOVA

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ทั้งสี่มิติของส่วนประสมทางการตลาด ผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ และการส่งเสริมการตลาด มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญ ในบรรดานี้ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และสถานที่ถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด นอกจากนี้ ยังพบความแตกต่างในพฤติกรรมการตัดสินใจระหว่างกลุ่มประชากรต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านอายุ รายได้ และระดับการศึกษานี้เน้นว่า ในอุตสาหกรรมร้านอาหารที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ผู้ประกอบการไม่สามารถพึ่งพาคุณภาพของอาหารเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่จำเป็นต้องบริหารจัดการส่วนประสมทางการตลาดอย่างมียุทธศาสตร์เพื่อสร้างความพึงพอใจ สร้างความภักดีของลูกค้า และส่งเสริมการใช้บริการซ้ำ ผลการศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงลึกอันมีคุณค่าซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการออกแบบกลยุทธ์การตลาดที่ตรงกับประชากรเป้าหมาย และยกระดับประสบการณ์ของลูกค้า รวมถึงความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: ส่วนประสมทางการตลาด, พฤติกรรมผู้บริโภค, ร้านอาหาร

Abstract

This research aims to examine the personal factors and marketing mix elements influencing the decision to use services at "Molam Tumzap" Restaurant in Sai Mai District, Bangkok. The study specifically analyzes the influence of product, price, place, and promotion factors, along with demographic variables including gender, age, education, marital status, income, and occupation. The sample consisted of 150 customers selected through purposive sampling. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using mean, standard deviation, t-test, and ANOVA.

The findings revealed that all four dimensions of the marketing mix product, price, place, and promotion significantly influenced consumer decision-making behavior. Among these, product and place were perceived as the most influential factors. Furthermore, differences in decision-making were found across various demographic groups, especially in terms of age, income, and education level. This study emphasizes that in today's competitive food service industry, restaurant operators can no longer rely solely on the quality of food. Instead, they must strategically manage the marketing mix to create satisfaction, build customer loyalty, and enhance repeat patronage. The findings provide valuable insights that can guide restaurant businesses in designing targeted marketing strategies aligned with consumer demographics, ultimately improving customer experience and long-term sustainability.

Keywords: Marketing Mix, Consumer Behavior, Restaurant

บทนำ

ปัจจุบันที่ระบบเศรษฐกิจและพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธุรกิจบริการโดยเฉพาะร้านอาหารต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ การบริหารจัดการธุรกิจอาหารให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความอยู่รอดและความสำเร็จของธุรกิจในระยะยาว ร้านอาหารไม่สามารถพึ่งพาเพียงคุณภาพของอาหารเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix: 4Ps) เพื่อสร้างความพึงพอใจและดึงดูดใจกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2561)

ร้านอาหารหมอลำดำแซบ เป็นร้านอาหารที่มีลักษณะเฉพาะในการผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่นของภาคอีสานเข้ากับการให้บริการอาหารไทยอีสาน ร่วมกับความบันเทิงจากการแสดงหมอลำ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการใช้กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ที่โดดเด่น ทั้งในแง่ของรสชาติ เอกลักษณ์ และประสบการณ์ของผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม การสร้างความภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) ในยุคที่ผู้บริโภคมีทางเลือกหลากหลายยังต้องพึ่งพาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านราคา (Price) ที่ต้องเหมาะสมและชัดเจน ด้านสถานที่ (Place) ที่เน้นความสะดวกในการเข้าถึง และด้านส่งเสริมการตลาด (Promotion) ที่ทันสมัย สร้างการรับรู้และกระตุ้นการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เกรียงไกร กาญจนะโกสิน, 2560) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของลูกค้า เช่น เพศ อายุ รายได้ และระดับการศึกษา ยังมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค อันเป็นผลมาจากความแตกต่างในประสบการณ์ ทักษะคิด ความต้องการ และแรงจูงใจในการใช้บริการ (ชลิตา กิจเจริญไพศาล, 2562) งานวิจัยในด้านการตลาดจำนวนมากพบว่า กลุ่มเป้าหมายต่างกัน ย่อมตอบสนองต่อกลยุทธ์ทางการตลาดแตกต่างกัน เช่น กลุ่มลูกค้าระดับรายได้สูงอาจให้ความสำคัญกับบรรยากาศและความสะดวกสบายของประสบการณ์ ในขณะที่กลุ่มรายได้ต่ำอาจตอบสนองต่อโปรโมชั่นและความคุ้มค่าของราคา (ณัฐพงศ์ จิตอารี, 2561) ผู้ประกอบการร้านอาหารจำเป็นต้องมีข้อมูลเชิงลึกเพื่อเข้าใจว่าปัจจัยด้านใดของ 4Ps ที่มี

อิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการ และกลุ่มลูกค้าประเภทใดที่มีแนวโน้มจะกลับมาใช้บริการซ้ำ การศึกษาที่มีความเป็นระบบทางวิชาการในเรื่องนี้จึงมีคุณค่าอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนการตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจในระยะยาว และส่งเสริมให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในสภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน โดยเฉพาะในเขตสายไหม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความคึกคักทางเศรษฐกิจและมีร้านอาหารอีสานเปิดให้บริการเป็นจำนวนมาก การทำความเข้าใจปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภคจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความสำเร็จของธุรกิจร้านอาหารหมอลำตำแซบ ประการแรก จากการสังเกตพบว่าพฤติกรรมผู้บริโภคในเขตสายไหมมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากพื้นที่นี้มีลักษณะเป็นชุมชนเมืองที่ประกอบด้วยผู้คนจากหลากหลายกลุ่ม ทั้งคนในท้องถิ่น ผู้ย้ายถิ่นฐาน และกลุ่มวัยทำงานที่อาศัยในคอนโดมิเนียมต่างๆ การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเช่น อายุ ระดับรายได้ อาชีพ และไลฟ์สไตล์ จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถปรับกลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง ปัจจุบันพบว่าร้านอาหารอีสานเปิดใหม่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น การศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้ผู้ประกอบการเข้าใจถึงปัจจัยตัดสินใจหลักของผู้บริโภค ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรสชาติอาหาร ราคา บรรยากาศ หรือการบริการ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความแตกต่างและจุดขายที่โดดเด่นให้กับร้านอาหาร ประการที่สาม การศึกษานี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากร้านอาหารหมอลำตำแซบไม่ได้ขายเพียงแค่อาหาร แต่ยังขายประสบการณ์ทางวัฒนธรรมอีสานที่สมบูรณ์แบบ การทำความเข้าใจความคาดหวังของผู้บริโภคต่อองค์ประกอบต่างๆ ทั้งการตกแต่งร้าน การแสดงหมอลำ การตกแต่งร้าน และบรรยากาศ จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถออกแบบประสบการณ์การรับประทานอาหารที่สมบูรณ์แบบและน่าจดจำมากขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่ เนื่องจากร้านอาหารหมอลำที่มีเอกลักษณ์สามารถเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติได้ การเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริโภคจะช่วยให้ผู้ประกอบการวางแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอาหารของเขตสายไหมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้จะช่วยสร้างมาตรฐานใหม่ให้กับธุรกิจร้านอาหารอีสานในเขตเมือง โดยแสดงให้เห็นว่าการทำความเข้าใจผู้บริโภคอย่างลึกซึ้งสามารถนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืนได้อย่างไร ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการรายอื่นๆ นำไปปรับใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการของธุรกิจร้านอาหารอีสานโดยรวม การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแซบในเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จึงเป็นงานวิจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ทั้งในแง่ของการพัฒนาธุรกิจ การส่งเสริมวัฒนธรรม และการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง

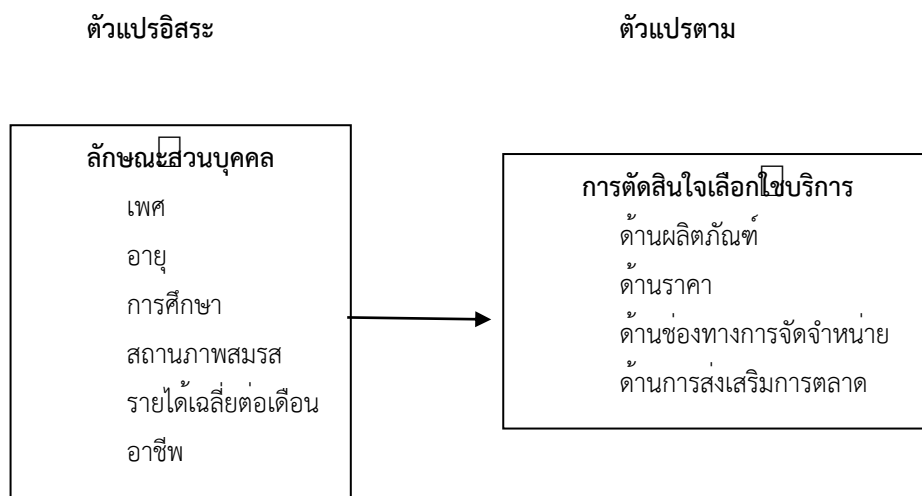
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแซบ เขตสายไหม กรุงเทพฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแซบ เขตสายไหม กรุงเทพฯ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ช่วยให้ทราบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ รายได้ หรืออาชีพ มีผลต่อการเลือกใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแซบในเขตสายไหม กรุงเทพฯ อย่างไร และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
2. ช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มลูกค้า เช่น กลุ่มวัยรุ่นกับกลุ่มวัยทำงาน หรือกลุ่มที่มีรายได้ต่างกัน และสามารถนำผลการเปรียบเทียบไปใช้ในการปรับปรุงบริการ หรือออกแบบโปรโมชั่นที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม
3. เจ้าของร้านสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงเมนู บรรยากาศ หรือการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า โดยช่วยให้ร้านสามารถแข่งขันได้ดีขึ้นในตลาดร้านอาหาร
4. สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคอาหารในพื้นที่กรุงเทพฯ และสามารถนำไปใช้เป็นกรณีศึกษาในการพัฒนาธุรกิจร้านอาหารประเภทอื่น ๆ

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative methods research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลคุณภาพโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารมอลลำด้าแซ่บ เขตสายไหม กรุงเทพฯ ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารมอลลำด้าแซ่บ เขตสายไหม กรุงเทพฯ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นประชาชนที่มาใช้บริการร้านอาหารมอลลำด้าแซ่บเขตสายไหม กรุงเทพฯระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2568 ถึง 31 มกราคม 2568จำนวน 240 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นลูกค้า คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างมาเพียง 150 คน เก็บตัวอย่าง โดยใช้ การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม สร้างขึ้นจากการบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของ การวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของงานวิจัย แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = 0.724$ นำข้อเสนอที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปลองใช้ (Try Out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของคอนบราค เท่ากับ 0.882 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย และ t – test, One-way ANOVA

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 40.00 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.00 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 49.33 รองลงมาคืออายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 24.67 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 6.67 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.00 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 30.67 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 15.33 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 75.33 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 14.67 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 10.00 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 29.33 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 26.00 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 25.33 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 19.33 ส่วนใหญ่มีประกอบอาชีพเป็นค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 31.33 รองลงมาเป็นพนักงานบริษัท ร้อยละ 19.33 และน้อยที่สุดประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและแม่บ้าน ร้อยละ 11.33

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแช่เขตสายไหม กรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.249) โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านผลิตภัณฑ์เป็นปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการมากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.265) รองลงมาคือด้านราคา ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.317) ส่วนด้านช่องทางการจัดจำหน่ายกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยการตัดสินใจเลือกใช้บริการอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.445)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแช่ เขตสายไหม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน คือด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านการส่งเสริมการตลาด

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแช่ เขตสายไหม จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาด

5. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแช่ เขตสายไหม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาด

6. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแช่ เขตสายไหม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการส่งเสริมการตลาด

7. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแช่ เขตสายไหม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการส่งเสริมการตลาด

8. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำตำแช่ เขตสายไหม จำแนกตามอาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน คือด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านสถานที่ ด้านการส่งเสริมการตลาด

อภิปรายผล

เพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารหมอลำดำแช่ผลการศึกษาพบว่า เพศ ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจใช้บริการในทุกมิติของส่วนประสมทางการตลาด ซึ่งสะท้อนว่า พฤติกรรมการเลือกร้านอาหารในปัจจุบันมีลักษณะข้ามเพศ กล่าวคือ ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพของอาหาร บรรยากาศ และความคุ้มค่าในระดับใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในร้านอาหารที่มีจุดขายเฉพาะ เช่น การผสมผสานวัฒนธรรมหมอลำกับอาหารอีสานแนวโน้มนี้น่าจะสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zeithaml et al. (1996) ซึ่งระบุว่า เพศมีผลต่อความคาดหวังในการบริการน้อยลงในยุคที่ผู้บริโภคเข้าถึงข้อมูลและทางเลือกมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริโภคเพศต่างๆ มักมีพฤติกรรมบริโภคที่ใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรสนิยมทางอาหารและความบันเทิงร่วมสมัย นอกจากนี้ Kotler & Keller (2009) ยังชี้ว่า ความหลากหลายทางเพศในสังคมสมัยใหม่ได้ลบลอคิตด้านการตลาดแบบแบ่งแยกเพศ (Gender-based Marketing) ลงอย่างมาก ทำให้ผู้ประกอบการต้องพิจารณากลยุทธ์ที่ตอบสนองในมิติความคาดหวังร่วมมากกว่าการเน้นเพศ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการผลการวิเคราะห์พบว่า อายุมีผลต่อการตัดสินใจเฉพาะด้าน “การส่งเสริมการตลาด” อย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงานต้นให้ความสนใจต่อการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์และโปรโมชั่นมากกว่ากลุ่มสูงวัยที่ให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือและประสบการณ์ตรง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Schiffman & Kanuk (2004) ที่ชี้ว่าอายุส่งผลต่อรูปแบบการเสพสื่อ (Media Consumption) และพฤติกรรมการตัดสินใจทางการตลาด กลุ่มอายุที่น้อยกว่ามีแนวโน้มเปิดรับสื่อโซเชียลมากกว่าและตอบสนองต่อโปรโมชั่นแบบ Flash Sale หรือ Reward Points ได้ดี ในขณะที่กลุ่มอายุสูงมักให้ความสำคัญกับประสบการณ์ตรง ความคงเส้นคงวา และความไว้วางใจต่อร้านค้าเป็นหลักนอกจากนี้ Maslow (1943) ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ยังระบุว่าความต้องการทางสังคม เช่น การเป็นที่ยอมรับในกลุ่มสังคม และความมั่นคง มักเกิดในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและกลาง ซึ่งอาจส่งผลต่อวิธีที่แต่ละกลุ่มอายุประเมินคุณค่าในบริการ ผลการศึกษาแสดงว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อการตัดสินใจด้าน “การส่งเสริมการตลาด” โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปซึ่งให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงตรรกะ โปรโมชั่นที่มีเหตุผล และรายละเอียดที่สามารถตรวจสอบได้การค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของ Engel, Blackwell & Miniard (1995) ที่กล่าวว่าการศึกษาามีผลโดยตรงต่อ “Cognitive Evaluation Process” หรือกระบวนการประเมินข้อมูลอย่างเป็นเหตุผล ผู้ที่มีการศึกษาสูงมักใช้เกณฑ์เชิงวิพากษ์ในการตัดสินใจ และมองหาความโปร่งใสในการตั้งราคา คุณภาพวัตถุดิบ และคุณค่าของโปรโมชั่น Kotler & Keller (2006) ชี้ว่า ในธุรกิจบริการ การให้ข้อมูลอย่างละเอียด เช่น ที่มาของวัตถุดิบ ช่องทางชำระเงิน โปรโมชั่นตามเทศกาล เป็นวิธีสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคที่มีความรู้ โดยเฉพาะในตลาดเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร ที่ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาที่ค่อนข้างสูงผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารในทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสถานภาพครอบครัวไม่ได้กำหนดหลักของพฤติกรรมการบริโภคในบริบทของร้านอาหารหมอลำดำแช่ ซึ่งมีลักษณะของความเป็นมิตร บรรยากาศผ่อนคลาย และราคาเข้าถึงได้งานของ Loudon & Della Bitta (1993) ระบุว่าในบริการประเภทอาหาร หากรูปแบบของผลิตภัณฑ์และบรรยากาศสามารถตอบสนอง “emotional benefit” ได้เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นผู้โสดหรือมีครอบครัว ก็มีแนวโน้มใช้บริการในระดับใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ความแตกต่างทางสถานภาพสมรสจะมีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคมากกว่าหากบริบทเป็นสินค้าประเภทที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือสิ่งหาประโยชน์ผลการศึกษาวิเคราะห์พบว่า รายได้มีผลต่อ “ด้านผลิตภัณฑ์” และ “ด้านการส่งเสริมการตลาด” กลุ่มรายได้สูงให้ความสำคัญกับคุณภาพวัตถุดิบ เอกลักษณ์ของเมนู และประสบการณ์การรับประทานอาหาร ขณะที่กลุ่มรายได้ต่ำตอบสนองต่อโปรโมชั่นและราคาที่คุ้มค่าซื้อค้นพบนี้ตรงกับทฤษฎีของ Kotler (2003) ที่ชี้ว่าระดับรายได้เป็นตัวกำหนด “Perceived Value” หรือคุณค่าในสายตาของลูกค้า กล่าวคือ ลูกค้ารายได้สูงอาจมองหาความพิเศษเฉพาะตัวและคุณภาพมากกว่าราคา ส่วนลูกค้ารายได้ปานกลางหรือต่ำจะเปรียบเทียบโปรโมชั่นและช่องทางการชำระเงินเป็นหลักEngel et al. (1995) ยังระบุว่า ผู้บริโภคที่มีรายได้สูงสามารถตัดสินใจเลือกบริการที่มีราคาสูงได้ง่ายขึ้น เพราะมีต้นทุนความเสี่ยงต่ำ ขณะที่กลุ่มรายได้น้อยต้องพิจารณาปัจจัยเรื่องความคุ้มค่าและความยืดหยุ่นทางการเงินมากกว่าการศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในพฤติกรรมการตัดสินใจใช้บริการระหว่างอาชีพต่างๆ แสดงว่าอาชีพไม่ใช่ตัวแปรชี้

ขาดในพฤติกรรมการเลือกร้านอาหารอีสานในบริบทชุมชนเมือง การเลือกร้านขึ้นอยู่กับประสบการณ์ตรง ความชอบ และความสะดวกมากกว่าตามแนวคิดของ Assael (1998) ผู้บริโภคในสังคมเมืองมักมีพฤติกรรม “Variety Seeking Behavior” คือ เลือกร้านอาหารตามความแปลกใหม่ มากกว่าพื้นฐานทางอาชีพหรือสถานะทางสังคม ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Schiffman & Wisenblit (2015) ที่ระบุว่าปัจจัยทางอาชีพมีผลจำกัดเฉพาะในสินค้า/บริการที่เกี่ยวข้องกับไลฟ์สไตล์โดยตรง เช่น เครื่องแต่งกาย หรือบริการระดับหรู แต่มีอิทธิพลต่ำในหมวดหมู่อาหารประจำวันหรืออาหารพื้นถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมุ่งเน้นการตลาดที่เข้าถึงวัยนี้ เช่น การโปรโมทผ่านโซเชียลมีเดีย หรือการจัดโปรโมชั่นที่ดึงดูดคนวัยทำงาน และการส่งเสริมการตลาดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน ดังนั้น ควรพัฒนาแคมเปญที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่ม และควรพัฒนาเมนูอาหารให้มีเอกลักษณ์และคุณภาพสูง และเพิ่มตัวเลือกอาหารที่ตอบโจทย์กลุ่มลูกค้าหลากหลาย เช่น เมนูสำหรับผู้รักสุขภาพ หรืออาหารที่มีตัวเลือกให้ปรับแต่งตามความต้องการ ควรตั้งราคาที่เหมาะสมและมีทางเลือกสำหรับกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า และเสนอโปรโมชั่นพิเศษ เช่น ส่วนลด สำหรับลูกค้าประจำ หรือแพ็คเกจอาหารเป็นชุดเพื่อเพิ่มความคุ้มค่า และควรขยายช่องทางเข้าถึงลูกค้าด้วยการจัดบริการเดลิเวอรี่หรือพาร์ทเนอร์กับแพลตฟอร์มส่งอาหาร และพัฒนาระบบการจองโต๊ะออนไลน์ หรือโปรโมทจุดเด่นของสถานที่เพื่อดึงดูดลูกค้าให้มาใช้บริการ ควรติดตามผลและเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง และทดลองแคมเปญหรือการปรับปรุงบางส่วน แล้วเก็บความคิดเห็นจากลูกค้าเพื่อนำมาปรับให้สอดคล้องกับตลาดมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มตัวแปรเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกค้า เช่น คุณภาพบริการ บรรยากาศร้าน หรือความสะอาด และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของลูกค้ากับการตัดสินใจกลับมาใช้บริการอีกครั้ง ควรศึกษาเพิ่มเติมว่าเหตุใดลูกค้าจึงให้ความสำคัญน้อย และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร หรือควรวิเคราะห์ว่าการเพิ่มบริการเดลิเวอรี่หรือช่องทางการจำหน่ายออนไลน์จะส่งผลต่อการดึงดูดลูกค้าได้หรือไม่ และควรศึกษาแนวโน้มของตลาดอาหารในพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร และนำมาปรับให้เข้ากับกลยุทธ์ของร้านอาหาร และวิเคราะห์รูปแบบการทำตลาดแบบใดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เช่น การใช้โซเชียลมีเดียหรือโปรโมชั่นพิเศษ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหาร

พัฒนาโปรโมชั่นเฉพาะกลุ่มอายุ สำหรับวัยรุ่นและวัยทำงานควรใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น TikTok, Facebook เพื่อสร้างการรับรู้ สำหรับผู้สูงอายุควรใช้การสื่อสารผ่านชุมชน ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือกิจกรรมพิเศษในร้าน พัฒนาสื่อการตลาดตามระดับการศึกษา ซึ่งเนื้อหาควรแสดงข้อมูลที่ชัดเจน เช่น แหล่งวัตถุดิบ ตารางคุณค่าทางโภชนาการ ราคาที่โปร่งใส เพื่อตอบสนองกลุ่มผู้มีการศึกษาสูงที่มีพฤติกรรมเลือกใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ การคงคุณภาพด้านผลิตภัณฑ์ไว้เป็นจุดแข็ง ควรยึดหลักการของ Grönroos (2007) ที่เน้น Total Service Quality คือ คุณภาพจากการสัมผัสของลูกค้าทั้งในด้านวัตถุดิบ บรรยากาศ และความเป็นเอกลักษณ์ของร้าน และเพิ่มความรู้แก่พนักงานด้านการส่งเสริมการตลาด ควรจัดอบรมพนักงานให้สามารถแนะนำโปรโมชั่นได้อย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มอัตราการเข้าถึงสิทธิพิเศษ และสร้างประสบการณ์ที่ประทับใจ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลลัพธ์สามารถใช้เป็นต้นแบบอ้างอิงสำหรับร้านอาหารอื่น ๆ ที่ต้องการเข้าใจความชอบและพฤติกรรมของลูกค้าในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยในอนาคตควรพิจารณาปัจจัยทางจิตวิทยาหรือวัฒนธรรมเพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของลูกค้าในภาคธุรกิจบริการอาหาร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ บุญสุข. (2563). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- เกรียงไกร กาญจนะโกศล. (2560). กลยุทธ์สร้างแบรนด์ในธุรกิจบริการ: จากประสบการณ์สู่แนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สมาคมการตลาดแห่งประเทศไทย.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2547). เอกสารการสอนชุดจิตวิทยาการบริการ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิราภา จันทระประสงค์. (2564). พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านอาหารของผู้บริโภคในเขตดอนเมือง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชลิดา กิจเจริญไพศาล. (2562). “การวิเคราะห์พฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านอาหารของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร”. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 12(2), 77–89.
- ณัฐพงศ์ จิตอารี. (2561). “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนประสมการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการร้านอาหารของผู้บริโภคในจังหวัดเชียงใหม่”. วารสารการตลาดไทย, 8(1), 45–59.
- ณัฐธิดา ศรีมงคล. (2563). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการเลือกใช้บริการร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดของวัยรุ่นในจังหวัด เชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรรัตน์ บรรเทจจิตต์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารของผู้บริโภคในเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2525). การตลาดสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท วิเคราะห์ธุรกิจและการจัดการ จำกัด.
- दनัย เทียนพุด. (2543). นวัตกรรมบริการลูกค้า. กรุงเทพมหานคร : เนรมิตรการพิมพ์.
- เรวดี ศิรินคร. (2541). การพัฒนาภาพลักษณ์โรงพยาบาลโดยเน้นคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สารสภาการพยาบาล.
- วรรณวิไล จันทราภา และกันยา กาญจนบุรานนท์. (2535). เอกสารสอนชุดวิชาการบริหารโรงพยาบาล หน่วยที่ 1-7. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีระพงษ์ เฉลิมจิรรัตน์. (2539). คุณภาพในงานบริการ. กรุงเทพมหานคร : ประชาชน.
- วีระรัตน์ กิจเลิศไพโรจน์. (2548). การตลาดธุรกิจบริการ. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริระ โอภาสพงษ์. (2541). บริการเหนือเมฆ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). กลยุทธ์การตลาดการบริหารการตลาดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- เสรี วงศ์มณฑา. (2547). กลยุทธ์การตลาด:การวางแผนการตลาด. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์การพิมพ์.
- สุภาวดี เกตุแก้ว. (2546). ศึกษาคุณภาพบริการตามการรับรู้ของผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลท่าปลาจังหวัดอุตรดิตถ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โสธยา พูลเกษ. (2550). ความคาดหวังของผู้ป่วยนอกต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2547). การบริหารการตลาด กลยุทธ์และยุทธวิธี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนงค์ เอื้อวัฒนา. (2542). ความพึงพอใจของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลอำนาจเจริญ.[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อุบลศรี ชาญเจริญกิจ. (2543). *คุณภาพบริการตามการรับรู้ของผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า*. [การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. <http://www.tmc.or.th/train07.php>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2561). *การตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- อนุชา บุตรดี. (2560). *ปัจจัยด้านการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบริโภคร้านอาหารประเภทอีสานของผู้บริโภคในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรอุมา สุขมาก. (2563). *พฤติกรรมการเลือกใช้บริการร้านอาหารตามช่วงอายุของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ], มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Assael, H. (1998). *Consumer behavior and marketing action* (6th ed.). South-Western College Publishing.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2006). *Marketing management* (12th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Loudon, D. L., & Della Bitta, A. J. (1993). *Consumer behavior: Concepts and applications* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Bitner, M. J. (1990). Evaluating service encounters: The effects of physical surroundings and employee responses. *Journal of Marketing*, 54(2), 69–82.
- Engel, J. F., Blackwell, R. D., & Miniard, P. W. (1995). *Consumer behavior* (8th ed.). Dryden Press.
- Grönroos, C. (2007). *Service management and marketing: Customer management in service competition* (3rd ed.). Wiley.
- Kotler, P. (1994). *Marketing management: Analysis, planning, implementation and control* (8th ed.). Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
from <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2004). *Consumer behavior* (8th ed.). Prentice Hall.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer behavior* (11th ed.). Pearson.
- Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2006). *Services marketing: Integrating customer focus across the firm* (4th ed.). McGraw-Hill.



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

- **วิทยาเขตสะพานใหม่** 6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220
Tel. 0-2972-7200 Fax. 0-2972-7751
- **วิทยาเขตรังสิต** 59 ถ.รังสิต-นครนายก (คลอง 3) อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130
Tel. 0-2533-1000 Fax. 0-2533-1020
- **ศูนย์การศึกษานนทบุรี** 49/178 หมู่ 8 ถ.รัตนาธิเบศร์ ต.บางกระสอ อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี 11000
Tel. 0-2589-1133 ต่อ 534 Fax. 0-2589-5808



www.northbkk.ac.th