

วารสารการจัดการและการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Journal of Management and Development
Ubon Ratchathani Rajabhat University
ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560
ISSN 2351-065X

เจ้าของ

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

คณบดีคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร

วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และบทความทางวิชาการของ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ทรงภูมิปัญญาระดับท้องถิ่นและสากล เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์การวิจัยที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สังคมไทยและสังคมโลก วารสารเปิดรับบทความที่มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวข้องกับศาสตร์ด้าน เศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ นิเทศศาสตร์/สื่อสารมวลชน และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่า 2 ท่าน

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยกันธิ์ โชติวินิช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำไพ ยงกุลวณิช

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

กำหนดการออกวารสาร

กำหนดตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสาร เป็นงานเขียนของนักวิจัยหรือนักวิชาการแต่ละท่านโดยเฉพาะ มิใช่
ความเห็นและความรับผิดชอบใดๆ ของกองบรรณาธิการวารสารการจัดการและการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บทบรรณาธิการ

วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จัดพิมพ์เผยแพร่ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม – ธันวาคม 2560 วารสารได้รับความสนใจจากนักวิชาการและนักวิจัยในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน สำหรับวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความจากงานวิจัยจำนวน 6 บทความ ประกอบด้วยบทความจากภายนอกจำนวน 3 บทความ และบทความจากภายในจำนวน 3 บทความ บทความทุกเรื่องผ่านการตรวจสอบและกลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและสอดคล้องกับสาขาวิชาไม่น้อยกว่า 2 ท่าน บทความที่เผยแพร่ในวารสารจึงเป็นผลงานที่มีคุณภาพและควรแก่การเผยแพร่เพื่อการอ้างอิง พัฒนา และต่อยอดองค์ความรู้ทางวิชาการ

กองบรรณาธิการขอขอบคุณนักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้สนับสนุนการจัดทำวารสารทุกท่าน ที่ทำให้วารสารฉบับนี้ได้ก้าวมาสู่การตีพิมพ์เผยแพร่เป็นปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ด้วยความภาคภูมิใจของกองบรรณาธิการเป็นอย่างยิ่ง หากท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาวารสาร กองบรรณาธิการขอน้อมรับและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

- 1 การสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ จังหวัดสุพรรณบุรี
The Network of Water Chestnut Farmers at Suphanburi Province
.....นภาพวี บุญยรัตน์, สวรรยา ธรรมอภิพล
- 21 การปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ จังหวัดนครปฐม
Proactive Adaptation of Pomelo Farmers Nakhon Pathom Province
.....ภูริดา เกิดปรำงค์, สวรรยา ธรรมอภิพล
- 45 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชี
ของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปาง
The Effected Factor of the Decision Making Using the Service
of Accounting Firms for Limited Companies in Lampang
.....ทรายทอง เลิศเปียง
- 69 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุน
ในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
The Potential of the Investment Industry Promoting Officials
in the Era of the ASEAN Economic Community
of the Industrial Promotion Center in Northeast Thailand
.....เพ็ญ จะขานรัมย์, สุภาวดี ขุนทองจันทร์

หน้า

- 103 ภาพผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

The Leadership of the Administrators of the Educational Service Area in
the Opinions of the School Administrators under the Jurisdiction
of the Office of Sisaket Primary Education Service Area 4

.....สุชัยญา รักษาวงษ์, สุภาวดี ขุนทองจันทร์

- 125 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

The Welfare Needs of the Personnel of Ubonwittayakom School
in Mueang District of UbonRatchathani Province

.....บรรจบ วงษ์ขันธุ์, จตุรงค์ ศรีวัชรวรรณะ

การสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ จังหวัดสุพรรณบุรี

The Network of Water Chestnuts Farmers at Suphanburi Province

นภาพวี บุญยรัตน์¹ สวรรยา ธรรมอภิพล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการดำเนินงานของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศึกษาสภาพปัญหาของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัดสุพรรณบุรี 3) ศึกษาการสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัดสุพรรณบุรี ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย เกษตรอำเภอศรีประจันต์จำนวน 1 คน และเกษตรกรตำบลวังน้ำซับจำนวน 1 คน และเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบจำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการดำเนินงานของเกษตรกรมีปัจจัยนำเข้าได้แก่ด้านเกษตรกรส่วนใหญ่มีรายได้ที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณของผลผลิต ด้านวัตถุดิบ กระเจี๊ยบพันธุ์ดั้งเดิมเป็นพันธุ์ที่เหมาะสมกับการนำส่งให้กับโรงงานผลิตผลไม้กระป๋องด้านเงินทุนไม่พบการกู้ยืมเงินด้านเครื่องมือไม่พบการเช่าหรือยืมใด ๆ ด้านการบริหารจัดการเกษตรกรมีการกักเก็บน้ำไว้เพื่อใช้ กระบวนการของการทำนา

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร nan-eb@live.com

²อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

กระจับคือ การคัดเลือกพันธุ์ การปลูก การดูแลรักษา และการเก็บเกี่ยว ผลผลิตของเกษตรกรมีปริมาณการเก็บเกี่ยวที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น มีราคาที่สูงขึ้นทุกปี 2) สภาพปัญหาของเกษตรกรภายในพบปัญหา 2 ด้านประกอบด้วย (1) เกษตรกรไม่มีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า และ (2) การบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานที่ยังขาดกำลังในการผลิต สภาพปัญหายกภายนอกพบปัญหา 3 ด้านประกอบด้วย (1) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้ไม่มีผู้สืบทอด (2) การเมืองและกฎหมายเกษตรกรยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ และ (3) ด้านภูมิศาสตร์พบปัญหาเกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศและปัญหาศัตรูพืช 3) การสร้างเครือข่ายของเกษตรกรพบว่าเกิดจากเกษตรกรมีอุดมการณ์ร่วมกัน เป็นเครือข่ายประเภทที่มีสินค้า ความรู้ ความสามารถเดียวกัน และมีการโครงสร้างเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

คำสำคัญ: ระบบการดำเนินงาน กระจับ การสร้างเครือข่าย

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the operation process of farmers growing water chestnuts in Suphanburi province, 2) To study the problem status of farmers growing water chestnuts in Suphanburi province, and 3) To study the establishment of the network of farmers growing water chestnuts in Suphanburi province through in-depth interviewing in order to collect information from related persons providing information such as officers from Office of Agricultural Extension

and Development, Chief of Si Prachan District Agricultural Extension Office, Agricultural Extension officer and farmers who live and grow water chestnuts in Wang Nam Sub. The result of the research revealed that 1) With regards to farmers' operation process, they earn their living by growing mainly plants and have not steady incomes depending on the production quantity. Regarding raw materials, it was found that the original seed of water chestnuts were suitable for sending to canned food factories. Related to their production costs, there was no record of any borrowing or loan. Including their instruments, there was no record of rental or borrowing agreement. In relations to administration and management, farmers had water conservation for their benefit. The process of water chestnut cultivation was seed selecting, cultivating, nourishing and harvesting. The production quantity was unpredictable depending on the environmental condition at that time. The production cost seemed to be higher every year. 2) Regarding the problem status, farmers had 2 internal problems namely, farmers did not have bargaining power of seller or suppliers. They faced labor shortage to serve production capacity. Three external problems found were the change of the way of life, member of their families or others did not want to grow water chestnuts. In terms of politic and law, farmers were not supported seriously in growing water chestnuts. Regarding the geographical

factor, the problem of climate and interference of insect and pest were found. 3) The network of farmers growing water chestnuts was established from farmers who shared the same vision and ideal. It was the network categorized by members having similar products, intellectual property, knowledge and capability while the structure of the network gathering was informal.

Keywords: The Operation Process, Water Chestnuts, The Establishment of The Network

บทนำ

ประเทศไทยมีพื้นที่ทั้งหมด 321 ล้านไร่ แบ่งเป็นพื้นที่ใช้เพื่อการเกษตร 150 ล้านไร่หรือ 47เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ทั้งหมด มีการปลูกพืชเกือบ 70 เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่(สถานทูตเยอรมนี กรุงเทพฯ, 2559) โดยภาคการเกษตรแบ่งออกเป็น 4 สาขา ได้แก่ กสิกรรม ปศุสัตว์ ป่าไม้และประมง ซึ่งมีพืชหลักทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีประมาณ 11 ชนิด ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด ยางพารา มันสำปะหลัง ถั่วต่าง ๆ (ถั่วเขียว ถั่วเหลือง และถั่วลิสง) อ้อย ข้าวฟ่าง ปอ และฝ้าย เนื่องด้วยปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศได้ส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำการเกษตรนั้นจำเป็นต้องพึ่งพิงสภาพอากาศเป็นปัจจัยหลักในการผลิต เช่น ปริมาณน้ำฝน อุณหภูมิ แสงแดด เป็นต้นทำให้ปริมาณน้ำที่มีอยู่ในเขื่อนหลักต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์น้อยมากในด้านราคาสินค้าพืชส่วนใหญ่ยังคงลดลงตามทิศทางในตลาดโลก เนื่องจากความต้องการของตลาดโลกชะลอตัวลง (กองนโยบายและ

แผนพัฒนาการเกษตรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2558) เช่นเดียวกันกับ กระเจ็บที่แม้จะไม่ได้จัดอยู่ในพืชเศรษฐกิจแต่กระเจ็บก็ยังจำเป็นต่อเกษตรกร ผู้ปลูกกระเจ็บ เพราะเป็นช่องทางในการสร้างรายได้มาใช้จ่ายในครอบครัว และ กระเจ็บเป็นพืชที่ต้องใช้น้ำจำนวนมากในการเพาะปลูกซึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในเขตภาคกลางตั้งอยู่บนที่ราบลุ่มแม่น้ำท่าจีนมีสภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม คุณสมบัติของดินทั้งทางกายภาพและเคมีจะ พบว่า สภาพของดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี เหมาะสมกับการปลูกกระเจ็บ และพืชดังนี้ การทำนาข้าว การเพาะปลูกพืชไร่ การเพาะปลูกไม้ยืนต้น ไม้ ผลต่าง ๆ อุตสาหกรรมแปรรูปผลิตผลการเกษตรโดยเฉพาะ เช่น ผลิตหน่อไม้ กระบอง (หน่อไม้ฝรั่ง หน่อไม้ไผ่) ผลไม้กระป๋อง เช่น หัวกระบอง กระเจ็บ กระบอง วานหางจระเข้ และลูกตาลกระบอง (สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี, 2552) กระเจ็บเป็นพืชน้ำอยู่ในวงศ์ Trapaceae โดยทั่วไปกระเจ็บแบ่งออกเป็น 2 ชนิดคือ พันธุ์เขาทุย(พันธุ์ดั้งเดิม)และ พันธุ์ไต้หวัน (พันธุ์ใหญ่) เป็นพืชที่ปลูก ง่ายไม่ต้องดูแลรักษามากนัก ปัจจุบันมีการแปรรูปกระเจ็บโดยนำกระเจ็บมา บรรจุกระป๋องจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศสามารถปลูกได้ตลอดทั้งปี ส่วน ใหญ่นิยมปลูกในฤดูฝนเพื่อให้กระเจ็บเจริญเติบโตได้เต็มที่กระเจ็บเขาทุยเป็น ชนิดที่นิยมนำมาบริโภคและจำหน่ายโดยพบแหล่งปลูกในเขตพื้นที่ บริเวณภาค กลางในจังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง สุพรรณบุรี จากสภาพภูมิศาสตร์ของ จังหวัดสุพรรณบุรีดังกล่าวเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การปลูกกระเจ็บ ซึ่งใน ปัจจุบันนี้กระเจ็บได้มีปริมาณลดน้อยลงประกอบกับไม่เป็นที่รู้จักในคนรุ่นใหม่ และการลดลงของปริมาณกระเจ็บนั้นมาจากสาเหตุใด และการสร้างเครือข่ายมี ผลอย่างไรต่อเกษตรกรผู้ปลูกกระเจ็บ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการ สร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจ็บ จังหวัดสุพรรณบุรีว่ามีระบบการ

ดำเนินงาน สภาพปัญหา และการสร้างเครือข่ายของเกษตรกรเป็นอย่างไร
งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษากระบวนการดำเนินงานของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัด
สุพรรณบุรี
2. ศึกษาสภาพปัญหาของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. ศึกษาการสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัด
สุพรรณบุรี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตเชิงพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเชิงพื้นที่คือ นากระเจี๊ยบในตำบล
วังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ขอบเขตเชิงเนื้อหา

เพื่อศึกษาระบบการดำเนินงานของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัด
สุพรรณบุรี โดยศึกษาแนวคิด และองค์ประกอบของทฤษฎีเชิงระบบ ตั้งแต่
ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการ และเพื่อศึกษา
สภาพปัญหาของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยวิเคราะห์
ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ โดยการ
วิเคราะห์ปัจจัยภายในใช้หลักการ 5M's ซึ่งประกอบไปด้วย เกษตรกร (man)
เงินทุน (money) วัตถุดิบ (materials) เครื่องมือเครื่องจักร (machine) และ

การบริหารจัดการ (management) ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกนั้นจะใช้หลักการ STEPG ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพสังคม วัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น (social) เทคโนโลยี (technology) เศรษฐกิจ (economic) การเมืองและกฎหมาย (political and legal) ภูมิศาสตร์ (geography) มาเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ และสุดท้ายจะทำการศึกษาการสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจบในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยจะทำการศึกษาประเภทการเกิดของเครือข่ายและโครงสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจบในจังหวัดสุพรรณบุรี

ขอบเขตเชิงผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตรประกอบด้วย เกษตรอำเภอและเกษตรตำบล

2. เกษตรกรผู้ปลูกกระเจบ ที่มีพื้นที่ปลูกและภูมิลำเนาอาศัยในตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

ขอบเขตเชิงเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลา 6 เดือน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกพื้นที่ ตำบลวังน้ำซับ อำเภอสรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม ได้แก่

เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตรประกอบด้วย เจ้าหน้าที่เกษตรอำเภอศรีประจันต์จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่เกษตรตำบลวังน้ำซับ 1 คน และเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ ที่มีพื้นที่ปลูกและภูมิสำเนาอาศัยในตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรีมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน รวมถึงใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในประเด็นเกี่ยวกับระบบการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการตั้งแนวคำถามการวิจัย (research question) เพื่อกำหนดแนวคำถาม (interview guide) ที่สอดคล้องเกี่ยวกับประเด็นระบบการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพและการสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ โดยข้อคำถามสามารถยืดหยุ่นได้ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเพิ่มเติมข้อคำถามเพื่อให้เกิดความชัดเจนของคำตอบ แต่ทั้งนี้ครอบคลุมเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และใช้อุปกรณ์ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สมุดปากกา เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ เพื่อช่วยบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตอย่างครบถ้วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ที่ได้มาจากการสืบค้นเอกสารหนังสือ บทความวิชาการวิทยานิพนธ์รายงานการวิจัยและข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ รวมถึงศึกษารายงานการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (indepth interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับคำถามและลำดับขั้นตอนของการสัมภาษณ์เอาไว้ล่วงหน้า เป็นการพูดคุยสนทนาตามธรรมชาติ (naturalistic inquiry) เพื่อให้ข้อมูลออกมาเป็นข้อเท็จจริงทั้งหมด ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการบันทึกเสียงและภาพเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ โดยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีการ (methodological triangulation) มาวิเคราะห์และแบ่งข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ โดยประเด็นต่าง ๆ ออกตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและถอดความหมายที่ได้ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง ทำการสรุปผลและอภิปรายผลข้อมูล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (description analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ระบบการดำเนินงานของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนที่ 3 การสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนที่ 1 ระบบการดำเนินงานของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ ในจังหวัดสุพรรณบุรี

จากการศึกษาตั้งแต่ขั้นต้นจนถึงขั้นนำเข้าสู่ กระบวนการ จนถึงผลผลิตหรือผลผลิตของกระเจี๊ยบ ปัจจัยนำเข้าของการทำนากระเจี๊ยบจากการศึกษาพบว่า ด้านเกษตรกรในปัจจุบันมีผู้ปลูกกระเจี๊ยบทั้งหมด 4 รายมีอายุระหว่าง 45-63 ปี โดยจบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 มีการประกอบอาชีพเป็นเกษตรกรเป็นหลัก มีรายได้ที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับผลผลิตและมีการถือครองที่ดินเป็นของตัวเองตั้งแต่ 3 – 8 ไร่ ด้านวัตถุดิบพบว่ากระเจี๊ยบมี 2 สายพันธุ์ที่ยังคงเพาะปลูกคือ พันธุ์ดั้งเดิม (เขาทูย) และพันธุ์ไต้หวัน โดยพันธุ์ดั้งเดิม (เขาทูย) เป็นพันธุ์เดียวที่สามารถขายส่งให้กับโรงงานได้เพราะมีความเหมาะสมกับการนำไปกระป๋อง ด้านเงินทุนไม่พบการกู้ยืมเงินเพราะเกษตรกรมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างต่ำในการทำนากระเจี๊ยบในแต่ละครั้ง ด้านเครื่องมือเครื่องใช้เป็นของตนเอง ไม่มีการเช่าหรือยืมใด ๆ ด้านการบริหารจัดการในบางช่วงเกิดภาวะน้ำน้อยเกษตรกรมีการจัดการนำน้ำมาเก็บพักไว้ในนาหรือขุดบ่อบาดาล

กระบวนการของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบจากการศึกษาพบว่า พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการปลูกกระเจี๊ยบต้องเป็นพื้นที่ลุ่มมีน้ำขัง โดยมีขั้นตอนการทำนากระเจี๊ยบมี 4 ขั้นตอนคือ 1) การคัดเลือกพันธุ์ทำได้โดยสังเกตจากกระเจี๊ยบที่แก่จะร่วงลงพื้นพร้อมกับงอกและเติบโตจนกลายเป็นเถาจากนั้นนำต้นกระเจี๊ยบสาวขึ้นมาประมาณ 3 - 4 เถา ตัดให้เท่ากันให้มีความยาว 1-1.25 เมตร และมัดเป็นจุกไว้ด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการปลูก 2) การปลูกทำได้โดยการนำ

ต้นกระเจี๊ยบที่เตรียมไว้มาดำลงในดิน มีน้ำลึกประมาณ 1.5 เมตรขึ้นไป เนื่องจากกระเจี๊ยบไม่สามารถทนความร้อนได้และควรเป็นน้ำที่สะอาด และปลูกในที่โล่งแจ้ง 3) การดูแลรักษาทำได้โดยเกษตรกรจะใช้วิธีการสังเกตเมื่อมีการผิดปกติของต้นกระเจี๊ยบและจะลงมือกำจัดเป็นที่ละจุด ไม่มีการฉีดพ่นยาหรือสารเคมีกันมาก่อน และ 4) การเก็บเกี่ยว ทำได้โดยการสังเกตดูที่ใบของต้นกระเจี๊ยบ โดยใบจะมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมแบนราบใบจะยกงอขึ้นพ่นเหนือน้ำหรือที่เกษตรกรเรียกว่าการยกใบสี กระเจี๊ยบจะเริ่มออกดอกและหลังจากนั้นเกษตรกรจะลงไปพลิกใบดูว่าผลผลิตที่ได้ใบนั้นมีขนาดที่เหมาะสม สามารถเก็บเกี่ยวได้ตามที่ต้องการหรือไม่ และเข้าสู่กระบวนการแปรรูปต่อไปโดยขั้นตอนการแปรรูปนั้นมี 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) การแกะ ทำได้โดยการนำกระเจี๊ยบสดมาแกะเปลือกแข็งภายนอกสีดำออกและเหลือเยื่อภายในไว้ ค่อย ๆ แกะไปที่ละน้อยอย่างระมัดระวัง 2) การต้ม ทำได้โดยการนำกระเจี๊ยบขนาดใหญ่หรือที่เรียกว่ากระเจี๊ยบบัว ตั้งบนเตาโดยปล่อยให้ น้ำเดือดจากนั้นใส่โซดามันท์ประมาณ 2 ช้อนโต๊ะ และสารส้มประมาณ 1 ก้อนเพื่อให้ง่ายต่อการปอก นำกระเจี๊ยบสดที่แกะแล้วเทลงไป ในน้ำเดือดและปิดฝาปล่อยทิ้งไว้จนน้ำเดือดขึ้นมาอีกครั้ง ตักกระเจี๊ยบขึ้นมาประมาณ 1-2 ตัว ลงในน้ำอุณหภูมิปกติ และใช้นิ้วชี้กับนิ้วโป้งถูไปมา ถ้าเยื่อของกระเจี๊ยบหลุดได้ง่ายแสดงว่ากระเจี๊ยบนั้นสุก และ 3) การปอก ทำได้โดยการปอกคือการใช้นิ้วชี้และนิ้วโป้งถูไปมาเพื่อให้เยื่อที่ติดอยู่กับเนื้อหลุดออกเมื่อปอกเสร็จให้ใส่ลงในน้ำอุณหภูมิปกติทันที

ผลลัพธ์หรือผลผลิตของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบจากการศึกษาพบว่าด้านผลิตภัณฑ์มีปริมาณเก็บเกี่ยวโดยประมาณของกระเจี๊ยบสดที่ได้ 300-400 กิโลกรัมต่อไร่ ด้านราคาพบว่าราคาของกระเจี๊ยบเมื่อผ่านกระบวนการแปรรูปพร้อมส่งโรงงานมีราคาประมาณ 50-53 บาทต่อกิโลกรัม ด้านช่องทางการจัด

จำหน่ายพบว่ามี 2 ช่องทางคือ ขายส่งให้กับโรงงาน และขายปลีกให้กับแม่ค้า ขาจร โดยเกษตรกรจะขายส่งให้กับโรงงานเป็นหลัก ด้านการส่งเสริมการขาย พบว่าไม่พบการส่งเสริมการขายทั้งจากทางภาครัฐหรือภาคเอกชน

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ ในจังหวัดสุพรรณบุรี

จากการศึกษาสภาพปัญหาของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบโดยการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในพบปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยกัน 2 ด้านคือ 1) เกษตรกรไม่มีอำนาจการต่อรองราคากับคู่ค้าได้ เพราะโรงงานจะเป็นคนกำหนดราคาให้แต่เพียงผู้เดียว และ 2) การบริหารจัดการยังมีการขาดแรงงานในการผลิต เนื่องจากการปลูกพร้อมกันจึงทำให้มีผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมาก

จากการศึกษาสภาพปัญหาของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบโดยการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกพบปัญหาที่เกิดขึ้น 3 ด้านคือ 1) สภาพสังคม วัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นพบว่า ในอนาคตพื้นที่ปลูกกระเจี๊ยบอาจจะมีปริมาณที่ลดลงจากในปัจจุบันเพราะผู้สืบทอดหรือคนรุ่นใหม่มีการศึกษาที่สูงขึ้น 2) การเมืองและกฎหมายพบว่า หน่วยงานภาครัฐไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ เพราะกระเจี๊ยบไม่ได้จัดอยู่ในพืชเศรษฐกิจ 3) ภูมิศาสตร์สภาพอากาศที่ร้อนขึ้นส่งผลให้น้ำมีอุณหภูมิที่สูงขึ้นยากต่อการเติบโตของกระเจี๊ยบและ ปัญหาเรื่องศัตรูพืชได้แก่ เกิดโรคเชื้อรา การรุกรานของหอยเชอรี่ เต่าดำ หนอนม้วนใบ เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ ในจังหวัดสุพรรณบุรี

การสร้างเครือข่ายของเกษตรกรจากการศึกษาพบว่า ปัจจุบันเกษตรกร คงเหลือเพียงกลุ่มเดียว มีจำนวนสมาชิก 4 คน โดยการเกิดของเครือข่ายนั้นมี ปัจจัยการสนับสนุนจากการมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ร่วมกัน มีการเข้าใจกัน

ในกลุ่มสมาชิกถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่ายนั้นคือการส่งผลผลิตให้แก่โรงงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือญาติ พี่น้อง เพื่อนบ้าน ซึ่งจะมีการสลับผลัดเปลี่ยนรับจ้างช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เครือข่ายเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบนี้จัดเป็นประเภทที่แบ่งตามลักษณะของสมาชิกที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายนี้เป็นประเภทเครือข่ายเดียวกัน โดยสมาชิกมีความคล้ายคลึงกัน เพราะมีสินค้าประเภทเดียวกันคือกระเจี๊ยบ มีภูมิปัญญาและความรู้ ความสามารถ ทักษะในการประกอบอาชีพเดียวกัน เครือข่ายเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบนี้มีโครงสร้างเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการคือ เป็นเครือข่ายที่ไม่มีโครงสร้างการประสานงานอย่างเป็นทางการ แต่โครงสร้างจะขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ทรัพยากร และความต้องการของสมาชิก

อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ระบบการดำเนินงานของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ ในจังหวัดสุพรรณบุรี

กระบวนการของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบพบว่า การทำนากระเจี๊ยบมีขั้นตอนการทำนากระเจี๊ยบคือ การคัดเลือกพันธุ์ การปลูก การดูแลรักษา และการเก็บเกี่ยว และมีขั้นตอนกระบวนการแปรรูปเพื่อส่งโรงงาน คือ การแคะ การต้ม การปอก การเก็บรักษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย สุวรรณประทีป และศรสวรรค์ ศรีนวล (2559) ที่ได้กล่าวว่ากระบวนการทำนาหัวมี 6 ขั้นตอนหลัก คือ การคัดเลือกพันธุ์ การเพาะกล้า การเตรียมดิน การปลูก หัว การดูแลรักษาและการเก็บเกี่ยวซึ่งหัวและกระเจี๊ยบมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันโดยมีลักษณะเป็นหัวและเติบโตได้ด้วยดินที่มีลักษณะเป็นดินเหนียว ผลลัพธ์หรือผลผลิตของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบจากการศึกษาพบว่า ด้าน ราคา

ของกระเจบเมื่อต้มสุกพร้อมส่งโรงงานมีราคาสูงขึ้นทุกปีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวิลาวัณย์ ปัตถัย (2553) ที่ได้กล่าวว่า โอกาสในวิถีชีวิตของเกษตรกรผู้ปลูกหัวได้แก่ การมีพื้นที่ทำการเกษตรของตนเองที่เหมาะสมต่อการเพาะปลูกหัว หัวเป็นพืชที่ให้ผลกำไรตอบแทนสูง สามารถเก็บผลผลิตไว้เก็งกำไรได้นานถึง 1 ปี ด้านการส่งเสริมการขายพบว่า ไม่พบการส่งเสริมการขายใด ๆ ทั้งจากทางภาครัฐหรือภาคเอกชน เพราะกระเจบนั้นไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มของพืชเศรษฐกิจ

ส่วนที่ 2 สภาพปัญหาของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจบ ในจังหวัดสุพรรณบุรี จากการศึกษาสภาพปัญหาภายในพบปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยกัน 2 ด้านคือ เกษตรกรไม่มีอำนาจการต่อรองราคากับคู่ค้าได้ เพราะโรงงานจะเป็นคนกำหนดราคาให้แต่เพียงผู้เดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนกร รัตนสีหา (2553) ที่ได้กล่าวว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้การสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน คือ ด้านการจัดเก็บองค์ความรู้ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการโดยพบปัญหาคือยังมีการขาดแรงงานในการผลิต

จากการศึกษาสภาพปัญหานอกพบปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยกัน 3 ด้าน คือด้านสภาพสังคม วัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นพบว่าในอนาคตพื้นที่ปลูกกระเจบอาจจะมียุทธศาสตร์ที่ลดลงจากในปัจจุบันเนื่องด้วยเกษตรกรมีค่านิยมส่งเสริมบุตรหลานให้มีการศึกษาในระดับสูง เมื่อลูกหลานมีการศึกษาที่สูงขึ้นก็จะไปประกอบอาชีพตามระดับการศึกษา เป็นผลทำให้การทำนากระเจบจะลดลงไป ด้านการเมืองและกฎหมายพบว่าหน่วยงานภาครัฐไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่เพราะกระเจบไม่จัดอยู่ในพืชเศรษฐกิจ ด้านภูมิศาสตร์พบว่าเนื่องจากสภาพอากาศที่ร้อนขึ้นส่งผลให้น้ำมีอุณหภูมิที่สูงขึ้น ปัญหาอีกสิ่งหนึ่งคือ ปัญหาเรื่องศัตรูพืช ได้แก่ การเกิดโรคเชื้อรา การรุกรานของหอย

เขอรี เต่าดำ หนอนมันไบ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย สุวรรณประทีป และ ศรสวรรค์ ศรีนวล (2559) ที่ได้กล่าวว่าพลวัตการทำนา หัว ด้านสภาพอากาศ มีความไม่แน่นอนของฤดูกาลและปริมาณฝนที่ลดลง การปรับตัวด้านสภาพอากาศ โดยนำเครื่องสูบน้ำจากแม่น้ำแทนการรอฝนและ ขุดบ่อสำรองน้ำ

ส่วนที่ 3 การสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบในจังหวัด สุพรรณบุรี

การสร้างเครือข่ายของเกษตรกรจากการศึกษาพบว่า ปัจจุบันเกษตรกร ผู้ปลูกกระเจี๊ยบ ในตำบลวังน้ำซับ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี คงเหลือ เพียงกลุ่มเดียว มีจำนวนสมาชิก 4 คนโดยการเกิดของเครือข่ายนี้มีปัจจัยการ สนับสนุนจากการมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ร่วมกัน มีการเข้าใจกันในกลุ่ม สมาชิกถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ซึ่งจะมีการสลับผลัดเปลี่ยน รับจ้างช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเป็นประเภทที่แบ่งตามลักษณะของสมาชิกที่ เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ซึ่งเป็นประเภทเดียวกัน โดยสมาชิกมีความคล้ายคลึง กันโดยมีสินค้าประเภทเดียวกันคือกระเจี๊ยบ มีภูมิปัญญาและความรู้ ความสามารถ ทักษะในการประกอบอาชีพ เครือข่ายเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบมี โครงสร้างเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ แต่โครงสร้างจะขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ทรัพยากร และความต้องการของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพี พรหม ทองหล่อ (2551) ที่ได้กล่าวว่าเกษตรกรมีเป้าหมายในการผลิตเพื่อส่ง ให้กับโรงงานเป็นหลักเพื่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภณิตย์ บุญอยู่พงษ์ (2547) ที่ได้กล่าวว่าพัฒนาการของเครือข่ายการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับประเด็นสำคัญคือ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยมีปัจจัย ที่สนับสนุนให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยในครั้งนี้

1. เนื่องจากเกษตรกรยังขาดความรู้ในด้านของการตลาด ดังนั้นเกษตรกรควรได้รับการส่งเสริมจากทั้งทางหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการต่อรองราคาสินค้าหรือเป็นผู้กำหนดราคาสินค้าของตนเองได้

2. เนื่องจากยังมีการขาดแรงงานในการผลิตสาเหตุเพราะขาดการประสานงานในการปลูกจึงทำให้มีผลผลิตออกมาพร้อม ๆ กันเป็นจำนวนมาก ดังนั้นควรจัดตั้งสหกรณ์เพื่อให้เกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบมีการวางแผน จัดสรรเวลาในการทำนากระเจี๊ยบ

3. เนื่องจากเกษตรกรมีค่านิยมที่จะส่งเสริมบุตรหลานให้มีการศึกษาในระดับสูง เมื่อลูกหลานมีการศึกษาที่สูงขึ้นและมีการประกอบอาชีพตามระดับการศึกษาที่ดีขึ้น เป็นผลทำให้การทำนากระเจี๊ยบนั้นลดลง ดังนั้นควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกรักในอาชีพเกษตรกรตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อป้องกันการลดลงของพื้นที่ที่สามารถปลูกกระเจี๊ยบได้

4. เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่เพราะกระเจี๊ยบไม่จัดอยู่ในพืชเศรษฐกิจ ดังนั้นทางหน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญและส่งเสริมกับการทำนากระเจี๊ยบเพื่อรักษากะเจี๊ยบให้คงอยู่สืบไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับศักยภาพและความสามารถในการสร้างเครือข่ายของเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาในส่วนของการช่วยส่งเสริมเกษตรกรผู้ปลูก กระเจี๊ยบให้มีแนวคิด เทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาปรับใช้กับผลผลิตกระเจี๊ยบ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงของอาจารย์ ดร.สวรยา ธรรมอภิพล ที่ได้สละเวลาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตรประกอบด้วย เกษตรอำเภอ และเกษตรตำบล และเกษตรกรผู้ปลูกกระเจี๊ยบที่ให้ความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกรและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายของเกษตรกรและการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร.

(2558). **ประเภทของเกษตรกรรม**. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2560 จาก <http://kasetnana.blogspot.com/2013/04/blog-post.html>

- ระพีพรรณ ทองหล่อ. (2551). การสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในกลุ่ม
จังหวัดภาคกลาง: รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วนกร รัตนสีหา. (2553). การจัดการความรู้การสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน
ศึกษารณิเครือข่ายศูนย์ประสานงานองค์การชุมชน ตำบลพอก
น้อย อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิลาวัลย์ ปัดภัย. (2553). วิถีชีวิตของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวในตำบลวังยาง
อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาชนบทศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล.
- วุฒิชัย สุวรรณประทีป และศรสวรรค์ ศรีนวล. (2559). พลวัตและการปรับตัว
ของเกษตรกรนาข้าว จังหวัดสุพรรณบุรี. การประชุมสัมมนาทาง
วิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ครั้งที่ 9
(หน้า 84-88). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.
- ศุภนิตย์ บุญอยู่พงษ์. (2547). การศึกษารูปแบบของกระบวนการสร้าง
เครือข่ายการเรียนรู้ กรณีศึกษา: สหกรณ์โคนมพัทลุง จำกัด.
สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา.
- สถานทูตเยอรมนี กรุงเทพฯ. (2559). ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเกษตรกรรมของ
ไทย. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2560 จาก
<http://www.bangkok.diplo.de/Vertretung/bangkok/th/05/Ernaehrung-Landwirtschaft-und-Verbraucherschutz>

สำนักงานจังหวัดสุพรรณบุรี. (2552). สภาพทั่วไปของตำบลวังน้ำซับ. สืบค้น
เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2560 จาก [http://www.wangnamsub.
go.th/condition.php](http://www.wangnamsub.go.th/condition.php)

การปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ จังหวัดนครปฐม

Proactive Adaptation of Pomelo Farmers

Nakhon Pathom Province

ภุริตา เกิดปรำงค์¹ สวรรยา ธรรมอภิพล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการดำเนินงานสภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพ และการปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอจังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตรจังหวัดนครปฐม อำเภอสสามพราน และตำบลหอมเกร็ด และ 2) เกษตรกรสวนส้มโอในตำบลหอมเกร็ด รวมทั้งสิ้น 12 คน ใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีการ วิเคราะห์ สรุปผลโดยการพรรณนาความ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระบบการดำเนินงานของเกษตรกรสวนส้มโอปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย ด้านเกษตรกรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านเงินทุนมาจากทุนส่วนตัว ด้านวัตถุดิบเป็นสายพันธุ์ทองดีและสายพันธุ์ขาวน้ำผึ้ง แหล่งปลูกใกล้แม่น้ำท่าจีนและเหมาะสมกับสภาพดินเหนียว มีการใช้ปุ๋ยหมักปุ๋ยคอก ด้านเครื่องมือเป็นแบบดั้งเดิม ด้านการบริหารจัดการเน้นการปลูกแบบธรรมชาติลดการใช้สารเคมี กระบวนการปลูกมี 4 ขั้นตอนตั้งแต่การเตรียมดิน การคัดเลือกพันธุ์ การดูแลรักษาและการเก็บเกี่ยว ด้านผลผลิตส้มโอ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร n.phurita@gmail.com

² อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร sawanya@ms.su.ac.th

พันธุ์ขำน้ำผึ้งมีขนาดใหญ่ น้ำหนักมากกว่าพันธุ์ทองดี ด้านราคามีการกำหนดราคาขายเอง ด้านช่องทางจัดจำหน่ายทั้งปลีกและส่ง 2) สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ จุดแข็ง ได้แก่ ด้านวัตถุดิบ ด้านเครื่องมือเครื่องจักร ด้านการบริหารจัดการ จุดอ่อน ได้แก่ ด้านเกษตรกร ด้านเงินทุน โอกาส ได้แก่ ด้านสภาพสังคม วัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านเทคโนโลยี ด้านภูมิศาสตร์ อุปสรรค ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ 3) การปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรเริ่มจากค้นหาสาเหตุของปัญหาการทำสวนส้มโอเกิดมาจากน้ำท่วมทำให้สภาพดินเสีย หลังจากนั้นกำหนดมาตรการป้องกันใช้น้ำหมักจุลินทรีย์ปรับสภาพดินและทำคันล้อมดิน และวางแผนรองรับปัญหาในอนาคตด้วยการปลูกพืชชนิดอื่นที่ให้ผลผลิตเร็วเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร

คำสำคัญ: การปรับตัวเชิงรุก ระบบการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน เกษตรกรสวนส้มโอ

Abstract

This research aimed to study the operational system, occupational environment and proactive adaptation of pomelo farmers in Nakhon Pathom province using in-depth interview method. The 12 main informants included the department Agricultural Extension Officer in Sampran district and Homkret district along with the Pomelo Farmers in Homkret district, and then validate triangular data in the form of descriptive methods, analysis, and conclusions. The results of the study showed that 1)

pomelo farmer's operating system is an input factor that consists of farmer's expertise, private funding, planting the strain of Thongdee and Khownamphueng, planted near Tha Chin River and suitable for clay conditions, use of compost and manure, traditional tools, focus on natural plantings and reduce the use of chemicals, 4 steps for planting process (soil preparation, plant selection, care and harvesting), Khownamphueng is larger and heavier than Thongdee, set selling price by seller and retail and wholesale distribution 2) strengths for the environment in the occupation of pomelo farmers include raw materials and tools; weaknesses include farmers and capital; opportunity management includes social, cultural, or local wisdom, technology, and geography; obstacles include the economy 3) farmers' proactive adaptation began with the finding of the problem of pomelo planting caused by floods and soil degradation and after that, measures to prevent the use of microbial fermentation for soil remediation and soil erosion along with plans to support future problems by growing other fast growing crops to increase income for farmers.

Keywords: Proactive Adaptation, Operational System, Operating Environment, Pomelo Farmers

บทนำ

ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทยประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อเนื่องจากการเกษตรแขนงต่าง ๆ อีกทั้ง เกษตรกรรมยังเป็นโครงสร้างหลักทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการสร้าง รายได้จากการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดภายในประเทศและ ตลาดต่างประเทศ (ชูศักดิ์ คงคานนท์, 2550) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏผล เด่นชัดทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งปัจจัยการผลิตหลักต้องพึ่งพาสภาพอากาศ ปริมาณฝน แสงแดด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศส่งผลให้ ฤดูฝนมีการขยับเลื่อนทำให้เกษตรกรไม่สามารถกำหนดวันที่เพาะปลูกได้ การ แปรปรวนของอุณหภูมิที่สูงขึ้นหรือลดลงอย่างรวดเร็วมีผลต่อการอยู่รอดและ การขยายพันธุ์ของศัตรูพืชส่งผลให้มีการระบาดของโรคหรือแมลงตลอดทั้งปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เองทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทาง การเกษตร (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2558) สัมโอจัดเป็นผลไม้ทางการ เกษตรชนิดหนึ่งของประเทศไทยที่มีศักยภาพสูงในการส่งออก เนื่องจากผลมี เปลือกที่หนาสามารถเก็บได้นาน ทนทานต่อการขนส่งในระยะทางไกล รวมถึง มีรสชาติดี มีคุณค่าทางโภชนาการสูง จึงเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ (กรมวิชาการเกษตร, 2555) จังหวัดนครปฐมเป็นแหล่ง เพาะปลูกส้มโอที่สำคัญ 5 อันดับแรกของประเทศไทย โดยแหล่งปลูกส้มโอที่ สำคัญของจังหวัดนครปฐมได้แก่ อำเภอสสามพราน และอำเภอนครชัยศรี เนื่องจากสามารถปลูกและเก็บเกี่ยวได้ตลอดทั้งปีโดยเฉพาะช่วงต้นฤดูฝน และ ช่วงเดือนสิงหาคมเป็นช่วงที่สามารถเก็บผลผลิตได้มากที่สุด (สำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตร, 2559) แต่ด้วยสถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ติดแม่น้ำท่าจีน ทำให้ในฤดูฝนบางปีเกิดปัญหาน้ำท่วมขังหรือน้ำป่าไหลบ่าและน้ำทะเลหนุน

จนเกิดเป็นปัญหาน้ำเค็มและน้ำเน่าเสีย อีกทั้งด้วยสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้พื้นที่ทางการเกษตรปลูกส้มโอมักได้รับผลกระทบโดยเฉพาะการเกิดน้ำท่วมใหญ่เมื่อปลายปี พ.ศ. 2554 ทำให้พื้นที่ปลูกส้มโอได้รับความเสียหาย พันธุ์ส้มโอต้นแม่ตายเป็นจำนวนมาก ทำให้เกษตรกรไม่สามารถผลิตส้มโอได้ในช่วงเวลาอันสั้นเนื่องจากต้องใช้เวลาในการฟื้นฟูยาวนานกว่าส้มโอจะให้ลูกรอบแรก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อรายได้ที่ลดลงและภาระหนี้สินจากการกู้เงินเพื่อมาลงทุนในการปลูกรวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการให้ผลผลิตรอบใหม่ ดังนั้นหากเกษตรกรมีการปรับตัวในเชิงรุกไม่รอการตั้งรับเมื่อเกิดปัญหาก็จะช่วยลดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตรและลดภาระหนี้สินของเกษตรกร

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระบบการดำเนินงานของเกษตรกรสวนส้มโอ สภาพแวดล้อมการดำเนินการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอและการปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอจังหวัดนครปฐม เพื่อทราบถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ของระบบการดำเนินงาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงจุดอ่อนและอุปสรรคของการทำสวนส้มโอ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้กำหนดมาตรการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการดำเนินงานของเกษตรกรสวนส้มโอจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาการปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอจังหวัดนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเชิงพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเชิงพื้นที่คือ ตำบลหอมเกร็ด อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตเชิงเนื้อหา

ศึกษาระบบการดำเนินงานของเกษตรกรสวนส้มโอ (system analysis) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ตั้งแต่ขั้นตอนปัจจัยนำเข้าของการผลิต (input) กระบวนการผลิตของเกษตรกรสวนส้มโอ (process) จนถึงผลลัพธ์หรือผลผลิตส้มโอ (output) รวมถึงผลกระทบ (outcome) ที่เกษตรกรสวนส้มโอได้รับ

ศึกษาสภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ โดยกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่ถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งและแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อมและสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนให้น้อยที่สุด ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT analysis ซึ่งพิจารณาสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนโดยใช้หลักของ 5M ได้แก่ เกษตรกร (man) เงินทุน (money) วัตถุดิบ

(materials) เครื่องมือเครื่องจักร (machine) การบริหารจัดการ (management) และพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อทราบถึงโอกาสและอุปสรรค โดยใช้หลักของ STEPG ได้แก่ สภาพสังคม วัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น (social) เทคโนโลยี (technology) เศรษฐกิจ (economic) การเมืองและกฎหมาย (political and legal) ภูมิศาสตร์ (geography)

ศึกษาการปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอจังหวัดนครปฐม เพื่อการวางแผนการทำงานล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ การแสวงหาการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และเพิ่มมูลค่าของงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) พยายามค้นหาสาเหตุที่จะนำมาซึ่งปัญหาให้พบเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบที่จะตามมา 2) กำหนดมาตรการป้องกันต่าง ๆ ไม่ให้สาเหตุที่จะนำมาซึ่งปัญหาเกิดขึ้น และ 3) วางแผนรองรับปัญหา เพื่อบรรเทาหรือลดผลกระทบทางลบจากสาเหตุที่คาดไม่ถึง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological) โดยพื้นที่ศึกษาในครั้งนี้คือ ตำบลหอมเกร็ด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตรจังหวัดนครปฐม อำเภอสามพรานและตำบลหอมเกร็ด จำนวน 3 คน และเกษตรกรสวนส้มโอที่มีพื้นที่ปลูกส้มโอในตำบลหอมเกร็ดและประกอบอาชีพปลูกส้มโอเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน รวมถึงใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในประเด็นเกี่ยวกับระบบการดำเนินงาน

สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพ และการปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกประเด็นคำถามประกอบด้วยส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ถูกสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 ระบบการดำเนินงานของเกษตรกรสวนส้มโอ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์หรือผลผลิตของเกษตรกรสวนส้มโอ ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมการดำเนินงานประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกการดำเนินงานประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ และส่วนที่ 4 การปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ ได้แก่ สาเหตุที่จะนำมาซึ่งปัญหา การกำหนดมาตรการป้องกันและการวางแผนรองรับปัญหา โดยมีการใช้อุปกรณ์ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สมุด ปากกา เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ เพื่อช่วยบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตอย่างครบถ้วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการวิเคราะห์ระบบ (system analysis) แนวคิดทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน (SWOT analysis) แนวคิดทฤษฎีการปรับตัวเชิงรุก ความรู้เกี่ยวกับการปลูกส้มโอ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสืบค้นเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ วารสารที่เกี่ยวข้อง และสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (primary data)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมกับวิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม การจดบันทึก การบันทึกเสียงและการถ่ายภาพนิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลว่าได้คำตอบเนื้อหาครบถ้วนตามวัตถุประสงค์หรือไม่ แล้วจึงนำไปตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้าด้านวิธีการ (methodological triangulation) จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ และหลังจากผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาจำแนกข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ก่อนนำไปวิเคราะห์โดยอ้างอิงตามแนวคิดทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรมไว้ สรุปผลโดยการพรรณนาความตามวัตถุประสงค์

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ระบบการดำเนินงานของเกษตรกรสวนส้มโอ

1.1 ปัจจัยนำเข้าของเกษตรกรสวนส้มโอ ได้แก่ 1) ด้านเกษตรกร เกษตรกรผู้ปลูกส้มโอในตำบลหอมเกร็ดอายุค่อนข้างมากแต่มีความชำนาญเชี่ยวชาญ โดยสืบทอดเรียนรู้การปลูกส้มโอจากบรรพบุรุษ 2) ด้านเงินทุน เกษตรกรจะใช้เงินทุนของตัวเองเป็นหลัก บางรายกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ในการนำมาลงทุน 3) ด้านวัตถุดิบ

เกษตรกรตำบลหอมเกร็ดนิยมปลูกส้มโอ 2 สายพันธุ์คือ พันธุ์ทองดีและพันธุ์ขาวน้ำผึ้ง ซึ่งเป็นสายพันธุ์ดั้งเดิมที่เกษตรกรทำการตอนกิ่งและขยายพันธุ์เอง บำรุงต้นส้มโอด้วยปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอกและบางช่วงเวลามีการใช้ปุ๋ยเคมี โดยดินที่เหมาะสมสำหรับปลูกต้นส้มโอคือดินเหนียวซึ่งดินในพื้นที่ และที่สำคัญตำบลหอมเกร็ดตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำท่าจีนเป็นแม่น้ำสายหลักที่ไหลผ่านตำบล ทำให้เกษตรกรในพื้นที่มีแหล่งน้ำสำหรับใช้เพาะปลูกต้นส้มโอและทำสวน 4) ด้านเครื่องมือเครื่องจักร เกษตรกรใช้เครื่องมือเครื่องจักรแบบดั้งเดิมและง่ายต่อการใช้งาน ได้แก่ จอบสำหรับขุดดิน กรรไกรตัดแต่งกิ่ง เครื่องสูบน้ำ เครื่องตัดหญ้า เครื่องฉีดพ่นยา และเรือดน้ำ เป็นต้น และ 5) ด้านการบริหารจัดการ เกษตรกรสวนส้มโอบ้านตำบลหอมเกร็ดจะทำสวนส้มโอแบบธรรมชาติใช้สารเคมีให้น้อยที่สุดหรือบางส่วนไม่ใช้สารเคมี จึงทำให้ผลผลิตออกมามีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของตลาด อีกทั้งมีการจัดการสวนด้วยการยกร่องสวนในพื้นที่ของตนเองเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้สำหรับการเพาะปลูก

1.2 กระบวนการปลูกต้นส้มโอทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมดินโดยขุดร่องยกร่องสวนเพื่อตากดินให้สารเคมีในดินแห้งและระเหยออก ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือกพันธุ์ที่ปลอดเชื้อปลูกช่วงเดือนพฤษภาคมหรือเดือนมิถุนายน ขั้นตอนที่ 3 การดูแลรักษาต้องหมั่นรดน้ำทุกวันช่วงที่อากาศไม่ร้อนจัด และขั้นตอนที่ 4 การเก็บเกี่ยวเกษตรกรสามารถเก็บผลผลิตเมื่อต้นส้มโอมีอายุการปลูก 5 ปีขึ้นไป

1.3 ผลผลิตของเกษตรกรสวนส้มโอ 1) ด้านผลผลิต ต้นส้มโอดันหนึ่งมีอายุต้น 5 ปีขึ้นไปจะออกผลผลิตรุ่นแรกประมาณ 20 – 50 ลูกต่อต้น ส้มโอพันธุ์ขาวน้ำผึ้งมีขนาดใหญ่และน้ำหนักมากกว่าส้มโอพันธุ์ทองดี และส้มโอพันธุ์ขาวน้ำผึ้งได้รับความนิยมมากกว่าส้มโอพันธุ์ทองดี 2) ด้านราคา ส้มโอพันธุ์ทองดี

ราคาประมาณลูกละ 70 – 100 บาท สัมโพนธ์ขาวน้ำผึ้งราคาลูกละประมาณ 110 – 150 บาท โดยใช้วิธีการวัดผลสัมโพนธ์การชั่งกิโลขาย 3) ด้านช่องทางการจำหน่าย เกษตรกรมีช่องทางจำหน่ายด้วยตนเองหรือผ่านตัวแทนที่มารับซื้อเพื่อนำส่งขายในต่างประเทศ และ 4) ด้านการส่งเสริมการจำหน่าย ภาครัฐไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับช่องทางจำหน่ายหรือการกำหนดราคาขายสัมโพนธ์ของเกษตรกร

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ

2.1 สภาพแวดล้อมภายในการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ ได้แก่

1) ด้านเกษตรกรส่วนใหญ่อายุค่อนข้างมากแล้วประกอบอาชีพเกษตรกรรมมาตั้งแต่อายุน้อย ทำให้มีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญและเรียนรู้จากบรรพบุรุษ แต่ในอนาคตไม่มีผู้สืบทอดการปลูกส้มโอหรืออาชีพเกษตรกรรม ทำให้การถือครองที่ดินต้องแบ่งให้รุ่นลูกรุ่นหลานต่อไป 2) ด้านเงินทุนส่วนใหญ่ลงทุนทำสวนปลูกส้มโอด้วยเงินทุนของตนเอง แต่บางรายกู้ยืมเงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ในการลงทุน แต่ไม่มีการทำบัญชีครัวเรือนจึงทำให้ไม่ทราบจำนวนรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือน 3) ด้านวัตถุดิบ เกษตรกรปลูกส้มโอสายพันธุ์ดั้งเดิมที่มีมาตั้งแต่อดีตผ่านการบำรุงต้นส้มโอด้วยปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอกอีกทั้งพื้นที่มีสภาพเป็นดินเหนียวเหมาะแก่การเพาะปลูกรวมถึงตำบลหอมเกร็ดตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำท่าจีนจึงทำให้เกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับเพาะปลูกต้นส้มโอและทำสวนตลอดทั้งปี 4) ด้านเครื่องมือเครื่องจักร เกษตรกรใช้เครื่องมือจากอดีตดั้งเดิมที่สามารถใช้กับผลผลิตชนิดอื่น ๆ และ 5) ด้านการบริหารจัดการ ช่วงระยะเวลารอเก็บเกี่ยวผลผลิตเกษตรกรจะปลูกพืชชนิดอื่นเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร

2.2 สภาพแวดล้อมภายนอกการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ ได้แก่ 1) ด้านสภาพสังคม วัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ช่วงเทศกาลคนไทยเชื้อสายจีนส้มโอจะเป็นที่ต้องการทำให้ราคาสูงขึ้น 2) ด้านเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยมีการใช้เครื่องทุ่นแรงมากขึ้นรวมถึงการลดต้นทุนด้านอื่น ๆ 3) ด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อราคาปุ๋ยและยาบำรุงที่เพิ่มสูงขึ้น 4) ด้านการเมืองและกฎหมายไม่มีผลกระทบโดยตรงกับเกษตรกร และ 5) ด้านภูมิศาสตร์ด้วยพื้นที่การเกษตรเปลี่ยนเป็นที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมและเกษตรกรปลูกฝังให้บุตรหลานศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงขึ้นไปทำให้พื้นที่ทางการเกษตรลดน้อยลง ภาครัฐจึงจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับคนรุ่นใหม่ที่ไม่ประสบการณ์ด้านการเกษตรให้เห็นคุณค่าของเกษตรกรรมรวมถึงรองรับจุดจำหน่ายผลผลิตส้มโอเพื่อหลีกเลี่ยงการปลอมปนส้มโอจากที่อื่น

ส่วนที่ 3 การปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ

3.1 การค้นหาสาเหตุของปัญหาจากการทำสวนส้มโอเกิดจากปัญหาน้ำท่วมช่วงปลายปี พ.ศ. 2554 เนื่องจากภูมิศาสตร์ของตำบลตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำท่าจีนทำให้น้ำท่วมขังนานกว่าตำบลใกล้เคียง ช่วงที่น้ำท่วมขังได้มีการพัดพาตะกอน สารเคมีรวมถึงสิ่งสกปรกเน่าเสียมากับน้ำที่ท่วม และหลังจากที่น้ำท่วมได้ลดลงและพื้นที่แห้งแล้วเกษตรกรผู้ปลูกส้มโอในตำบลหอมเกร็ดต้องประสบกับปัญหากับต้นส้มโอยืนต้นตายทั้งหมดหรือเกษตรกรบางรายเมื่อเวลาผ่านไปประมาณ 2 เดือนใบของต้นส้มโอเริ่มร่วงจากต้นจนยืนต้นตายเช่นเดียวกัน ทำให้เกษตรกรบางรายต้องตัดสินใจตัดต้นส้มโอทิ้งเพื่อทำการปลูกใหม่ เกษตรกรมีความสงสัยว่าช่วงหลังจากน้ำลดยังคงมีสิ่งตกค้างหลงเหลืออยู่ในดินอีกจนทำให้เกิดเป็นดินเสียและเสื่อมโทรมตามมา เกษตรกรจึงนำรถแม็คโครมาปรับสภาพหน้าดินและเมื่อปลูกต้นส้มโออีกครั้งก็ต้องพบกับปัญหาต้นส้มโอเกิด

เชื่อว่าป็นโรครากเน่าโคนเน่า เกษตรกรดูแลและบำรุงก็ไม่เจริญงอกงามและให้ผลผลิตเหมือนในอดีต

3.2 การกำหนดมาตรการป้องกันเบื้องต้นของเกษตรกรคือการทำคันล้อมบริเวณรอบ ๆ สวนให้มีความสูงและความหนาเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมเพื่อป้องกันน้ำท่วมในอนาคตพร้อมทั้งปรับสภาพดินด้วยน้ำหมักจุลินทรีย์และนัดหมายประสานงานไปยังเกษตรกรผู้ปลูกส้มโอเพื่อชุดดินนำไปตรวจหาค่าความผิดปกติว่าทำให้ต้นส้มโอไม่เจริญเติบโตออกผลผลิตเหมือนในอดีต บางรายล้มสวนไปทำนาก่อนแล้วค่อยกลับมาทำสวนเกษตรกรรมอีกครั้ง

3.3 การวางแผนรองรับปัญหาในอนาคตเกษตรกรได้มีการปลูกพืชชนิดอื่นที่เจริญเติบโตเร็วให้ผลผลิตง่ายจำหน่ายได้ราคาดีเพิ่มเติมในพื้นที่ของตนเองเพื่อให้มีรายได้หมุนเวียนสำหรับการใช้จ่ายไม่ต้องรอเก็บเกี่ยวผลผลิตส้มโอ ส่วนใหญ่เกษตรกรนิยมปลูกกล้วย ปลูกหมาก ปลูกมะนาว ปลูกมะพร้าว ปลูกฝรั่ง ปลูกขนุน แซมในพื้นที่ของตนเองเพื่อไม่ให้พื้นที่ของตนเองว่างเปล่า เพราะตั้งแต่หลังน้ำลดเกษตรกรได้มีการปลูกส้มโอแต่ตอนนี้ยังไม่ได้เก็บผลผลิตจากต้นส้มโอที่ปลูกไว้ ทำให้ต้องมีนำพืชชนิดอื่นมาปลูกแทนผลผลิตจากต้นส้มโอ

อภิปรายผลการวิจัย

การปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ จังหวัดนครปฐม เป็น การศึกษาระบบการดำเนินงานของเกษตรกรสวนส้มโอ สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอและศึกษาการปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ จังหวัดนครปฐม จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยได้อภิปรายผล การศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ระบบการดำเนินงานของเกษตรกรสวนส้มโอ

เกษตรกรผู้ปลูกส้มโอดำบลหอมเกร็ดอายุค่อนข้างมากประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลักเริ่มสืบทอดและเรียนรู้การปลูกส้มโอตั้งแต่อายุยังน้อยจากบรรพบุรุษที่เคยปลูกมาก่อน โดยใช้เงินทุนของตัวเองเป็นหลัก บางรายกู้ยืมในระบบเพื่อนำมาลงทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ บุญเรือง (2553) ได้กล่าวไว้ว่า เกษตรกรผู้ปลูกไม้เศรษฐกิจส่วนใหญ่ใช้ทุนส่วนตัวในการดำเนินการ โดยสายพันธุ์ส้มโอที่นิยมปลูกได้แก่ พันธุ์ทองดีและพันธุ์ขาวน้ำผึ้ง ปลูกแบบธรรมชาติไม่ใช้สารเคมี แต่มีการบำรุงต้นส้มโอด้วยปุ๋ยหมัก ปุ๋ยคอก บางช่วงมีการใช้ปุ๋ยเคมี และที่สำคัญตำบลหอมเกร็ดตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำท่าจีนเป็นแม่น้ำสายหลักที่ไหลผ่านตำบล ทำให้มีสภาพดินที่ตมึ้นแหล่งน้ำสำหรับใช้เพาะปลูกต้นส้มโอและทำสวนเกษตรกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เจียมนาครินทร์ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการผลิตด้านที่ดินและแหล่งน้ำ เป็นความสำเร็จในการทำสวนส้มโอ จึงทำให้ผลผลิตออกมามีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของตลาด อีกทั้งมีการจัดการสวนด้วยการยกร่องสวนในพื้นที่ของตนเองเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้สำหรับการเพาะปลูก ผลผลิตส้มโอขึ้นอยู่กับอายุของต้นที่ปลูก ส้มโอพันธุ์ขาวน้ำผึ้งมีขนาดใหญ่และน้ำหนักมากกว่าส้มโอพันธุ์ทองดี และส้มโอพันธุ์ขาวน้ำผึ้งได้รับความนิยมมากกว่าส้มโอพันธุ์ทองดี ใช้วิธีการวัดรอบผลแทนการชั่งกิโลขาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรฉัตร ศรีลับชัย (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปลูกส้มโอส่วนใหญ่จะจำหน่ายผลผลิตเป็นผล โดยใช้คุณภาพของผลผลิตเป็นเกณฑ์ในการกำหนดราคา ซึ่งเกษตรกรตำบลหอมเกร็ดเมื่อผลผลิตส้มโอสามารถเก็บเกี่ยวได้แล้วขนาดรอบผลและคุณภาพของผลผลิตทำให้ผู้ปลูกสามารถกำหนดราคาขายเองได้หรือจำหน่ายผ่านตัวแทนเพื่อส่งขายในต่างประเทศ

2. สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอ

สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพโดยการกำหนดทิศทางจุดแข็งจากสภาพแวดล้อมเกษตรกรปลูกส้มโอใช้สายพันธุ์ดั้งเดิมที่มีมาตั้งแต่อดีตอีกทั้งพื้นที่มีสภาพเป็นดินเหนียวเหมาะแก่การเพาะปลูกรวมถึงตำบลหอมเกร็ดตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำท่าจีนจึงทำให้เกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับเพาะปลูกต้นส้มโอและทำสวนตลอดทั้งปี และช่วงระยะเวลารอเก็บเกี่ยวผลผลิตเกษตรกรจะปลูกพืชชนิดอื่นเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร อีกทั้งทางหน่วยงานภาครัฐได้เข้าให้ความรู้โดยตรงเกี่ยวกับเกษตรกรรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กับเกษตรกร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรฉัตร ศรีลับซ้าย (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปลูกส้มโอส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมด้วยวิธีการบรรยาย สาธิต ดูงาน ฝึกปฏิบัติ ระดมความคิดเห็น รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ปลูกส้มโอด้วยกันเอง

ประโยชน์จากโอกาสในการประกอบอาชีพช่วงเทศกาลของคนไทยเชื้อสายจีนจะมีความต้องการส้มโอเป็นจำนวนมากเพื่อนำมาประกอบพิธีอย่างเทศกาลตรุษจีน เทศกาลสารทจีน เทศกาลไหว้พระจันทร์ ทำให้ส้มโอมีราคาสูงขึ้นเท่าตัว แต่ด้วยพื้นที่ทางการเกษตรได้ถูกเปลี่ยนเป็นสถานที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ คนจึงนิยมเข้าทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าทำการเกษตร เพราะได้รับผลตอบแทนเป็นจำนวนเงินที่รวดเร็วมากกว่าการรอเก็บเกี่ยวพืชผลทางการเกษตร ทั้งนี้ทางหน่วยงานภาครัฐจึงได้มีการจัดอบรมให้กับคนรุ่นใหม่ที่บ้านทำการเกษตรอยู่ก่อนแล้วมาอบรมเป็นเกษตรกรยังสมาร์ทฟาร์มเมอร์ เพราะเกษตรกรยังสมาร์ทฟาร์มเมอร์นี้ จะเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อย ไม่ค่อยมีประสบการณ์ให้หันมาสนใจและเห็นคุณค่าของเกษตรกรรมเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ว่าด้วยนโยบาย

ไทยแลนด์ 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (2559) ได้กล่าวไว้ว่า เกษตรกรรุ่นใหม่ต้องการทำธุรกิจเกษตร มีความพร้อมระดับหนึ่งเข้ามาสร้างโอกาสในการทำงานร่วมงานกับเกษตรกรที่ประสบการณ์ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และดำเนินธุรกิจเกษตร รวมถึงเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการผลิตเพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนและทำให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต เตรียมความพร้อมสู่ผู้ประกอบการทางการเกษตรสมัยใหม่ (smart farmers) ด้วยเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเริ่มเข้ามามีบทบาทต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากยิ่งขึ้นเริ่มมีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรเข้ามาช่วยทุ่นแรงมากขึ้น เพื่อเป็นการประหยัดต้นทุนให้กับเกษตรกร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยะ ชนะชัย (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงเกษตรกรต้องมีการปรับตัวเพื่อหาทางอยู่รอดในกระแสของทุนนิยมที่มุ่งการค้าเป็นสำคัญโดยการเรียนรู้ขั้นตอนการผลิต การลดต้นทุน การอยู่อย่างการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุนในการผลิต แต่ด้วยสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงน้ำ ทำให้เหมาะแก่การเพาะปลูกไม่ต้องรอถึงฤดูฝนสามารถปลูกส้มโอได้ตลอดทั้งปีและด้วยสภาพแวดล้อมทางเกษตรทำให้ผลผลิตส้มโอมีคุณภาพเป็นที่นิยมของผู้บริโภคในอนาคต ทางภาครัฐมีการวางแผนรองรับจัดจำหน่ายผลผลิตให้ผู้ซื้อทราบว่าส้มโอที่ซื้อไปนั้นเป็นส้มโอจากในพื้นที่จริง ๆ เพื่อเป็นแสดงจุดบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์หลีกเลี่ยงการปลอมปนส้มโอจากที่อื่นที่นำมาขายในจังหวัดนครปฐม สอดคล้องกับกรมทรัพย์สินทางปัญญา (ม.ป.ป.) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) หมายถึง ชื่อสัญลักษณ์หรือสิ่งอื่นใดที่ใช้เรียกหรือใช้แทนแหล่งภูมิศาสตร์ และที่สามารถบ่งบอกว่าสินค้าที่เกิดจากแหล่งภูมิศาสตร์นั้นเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาประเภทหนึ่ง ถ้าส้มโอของตำบลหอมเกร็ดได้เป็นผลผลิตที่

แสดงสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์จะทำให้เกษตรกรผู้ปลูกส้มโอสามารถจำหน่ายผลผลิตได้ราคาที่ดีขึ้นและยอมรับของผู้บริโภค

สภาพแวดล้อมการประกอบอาชีพเกษตรกรสวนส้มโอที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนเกษตรกรสวนส้มโอได้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมาตั้งแต่อายุน้อยจึงไม่สามารถเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นได้ ทำให้เกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการทำสวนส้มโอของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ เจียมนาครินทร์ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้และประสบการณ์ด้านการเกษตรเป็นวิถีแห่งความสำเร็จในการทำสวนส้มโอ แต่ทั้งนี้เกษตรกรผู้ปลูกส้มโอในตำบลหอมเกร็ดอายุมากในอนาคตไม่มีผู้สืบทอดการปลูกส้มโอหรืออาชีพเกษตรกรรมต่อทำให้การถือครองที่ดินที่มีอยู่นั้นต้องแบ่งให้รุ่นลูกรุ่นหลานต่อไป โดยใช้เงินทุนของตนเองเป็นหลักแม้ทางหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณภายใต้รูปแบบของโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นแต่ต้องอยู่ภายใต้ข้อกำหนดที่ตกลงกันไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ เหล็กคงสันเทียะ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านงบประมาณควรจัดสรรประมาณด้านการเกษตรให้มากขึ้นและจัดตั้งกองทุนด้านการเกษตรระดับตำบล เพื่อให้ความช่วยเหลือแหล่งเงินทุนให้กับเกษตรกรผู้ปลูกส้มโอ แม้เกษตรกรจะทราบรายจ่ายที่ต้องชำระเป็นประจำแต่ไม่ได้มีการทำบัญชีครัวเรือนจึงทำให้ไม่ทราบจำนวนรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือน หน่วยงานภาครัฐควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำบัญชีครัวเรือนให้กับเกษตรกร เพราะถ้าเกษตรกรไม่มีการทำบัญชีครัวเรือนไม่ทราบรายจ่ายและย่ำแย่ในแต่ละครั้งที่ซื้อก็จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากปุ๋ย ยาบำรุงหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

3. การปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ

ตำบลหอมเกร็ดปัญหาจากการทำสวนส้มโอเกิดจากปัญหาน้ำท่วมช่วงปลายปี พ.ศ. 2554 เนื่องจากภูมิศาสตร์ของตำบลตั้งอยู่ใกล้แม่น้ำท่าจีนทำให้น้ำท่วมขังและได้มีการพัดพาตะกอน สารเคมี รวมถึงสิ่งสกปรกเน่าเสียมากับน้ำที่ท่วม เกษตรกรผู้ปลูกส้มโอในตำบลหอมเกร็ดต้องประสบกับปัญหากับต้นส้มโอยืนต้นตายทั้งหมด ทำให้เกษตรกรต้องตัดสินใจตัดต้นส้มโอทิ้งเพื่อทำการปลูกใหม่ เกษตรกรมีความสงสัยว่าช่วงหลังจากน้ำลดยังคงมีสิ่งตกค้างหลงเหลืออยู่ในดินอีกจนทำให้เกิดเป็นดินเสียและเสื่อมโทรมตามมา เกษตรกรได้นำรถแม็คโครมาปรับสภาพหน้าดินและเมื่อปลูกต้นส้มโออีกครั้งก็ต้องพบกับปัญหาส้มโอไม่เจริญงอกงามและให้ผลผลิตเหมือนในอดีต

เกษตรกรผู้ปลูกส้มโอป้องกันแบบระยะสั้นด้วยการทำคันล้อมบริเวณรอบ ๆ สวนให้มีความสูงและความหนาเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม เพื่อป้องกันน้ำท่วมซ้ำในอนาคตเนื่องจากพื้นที่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งแม่น้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดตา ไตยวรรณ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ประชาชนยอมรับความสูญเสียยอมรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการตั้งสติ ควบคุมอารมณ์ พร้อมทั้งถมดินให้มีความสูงขึ้น เพื่อเป็นการปรับตัวต่อการเกิดอุทกภัยในพื้นที่ พร้อมทั้งปรับสภาพดินด้วยน้ำหมักจุลินทรีย์และนัดหมายประสานงานไปยังเกษตรกรผู้ปลูกส้มโอเพื่อขุดดินนำไปตรวจหาค่าความผิดปกติว่าทำให้ต้นส้มโอไม่เจริญเติบโตออกผลผลิตเหมือนในอดีต บางรายล้มสวนไปทำนาก่อนแล้วค่อยกลับมาทำสวนเกษตรกรรมอีกครั้ง

ทั้งนี้การวางแผนระยะยาวเกษตรกรผู้ปลูกส้มโอตำบลหอมเกร็ดได้มีการปรับตัวช่วงรอเก็บเกี่ยวผลผลิตส้มโอด้วยการปลูกพืชชนิดอื่นที่เจริญเติบโตเร็วให้ผลผลิตง่ายจำหน่ายได้ราคาดีเพิ่มเติมในพื้นที่ของตนเองเพื่อให้มีรายได้

หมุนเวียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abberton et al. (2016) ได้กล่าวไว้ว่า การเพาะพันธุ์ที่ทันสมัยจะช่วยพัฒนาความทนทานของพืชต่อสภาพอากาศที่แปรปรวน และเป็นการเพิ่มผลผลิตประเภทพืชเพื่อสร้างความหลากหลายให้กับแหล่งอาหาร ส่วนใหญ่เกษตรกรนิยมปลูกกล้วย ปลูกหมาก ปลูกมะนาว ปลูกมะพร้าว ปลูกฝรั่ง ปลูกขนุน แซมในพื้นที่ของตนเองเพื่อไม่ให้พื้นที่ของตนเองว่างเปล่า เพราะตั้งแต่หลังน้ำลดเกษตรกรได้มีการปลูกส้มโอแต่ตอนนี้ยังไม่ได้เก็บผลผลิตจากต้นส้มโอที่ปลูกไว้ ทำให้ต้องมีนำพืชชนิดอื่นมาปลูกแทนผลผลิตจากต้นส้มโอ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยในครั้งนี้

1. เนื่องจากพื้นที่ทางการเกษตรได้ถูกเปลี่ยนเป็นสถานที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ คนรุ่นใหม่จึงนิยมเข้าทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรม อีกทั้งเกษตรกรได้มีการปลูกฝังและส่งบุตรหลานให้มีการศึกษาเล่าเรียนในระดับที่ดี เพื่อที่จะได้มีความรู้นำไปประกอบอาชีพในอนาคตที่ดีมากกว่าทำการเกษตร จึงควรมุ่งต่อยอดการศึกษาของบุตรหลานหรือการประกอบอาชีพเสริมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

2. เกษตรกรส่วนใหญ่มีการลงทุนทำสวนส้มโอด้วยเงินทุนของตนเองเป็นหลัก บ้างกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) เพื่อนำมาลงทุนในแต่ละครั้ง แต่เกษตรกรไม่มีการทำบัญชีครัวเรือนเพื่อทราบถึงรายรับ รายจ่าย และจำนวนเก็บออมในแต่ละครั้ง จึงควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำบัญชีครัวเรือนให้กับเกษตรกร เพื่อจะได้ทราบถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ส้มโอจังหวัดนครปฐมได้มีการขึ้นทะเบียนเป็นสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) ซึ่งแสดงถึงคุณภาพและชื่อเสียงของสินค้า แต่ขณะเดียวกันได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกรวมถึงจำนวนพื้นที่และผลผลิตที่ลดลง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดแนวทางส่งเสริมการปลูกส้มโอ เพื่อแสดงอัตลักษณ์ของสินค้า GI ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การปรับตัวเชิงรุกของเกษตรกรสวนส้มโอ จังหวัดนครปฐม สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.สวรยา ธรรมอภิพล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำให้คำปรึกษา ให้ความรู้ ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องแก้ไข ปรับปรุงงานวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วยเกษตรจังหวัดนครปฐม เกษตรอำเภอสามพรานและเกษตรกรสวนส้มโอในตำบลหอมเกร็ดทุกท่านที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาวและเพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจที่สำคัญในการสนับสนุน และช่วยเหลือ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง สุดท้ายนี้ ประโยชน์และคุณค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรทางปัญญา. (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทาง
ภูมิศาสตร์ พ.ศ. 2546 สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2560 จาก
www.tloubi.cmu.ac.th/uploadfile/tloubi6/mrxk6oa_17-1.pdf
- กรมวิชาการเกษตร. (2555). รัชพืชในสวนส้มโอ. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อน
ประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 30
ธันวาคม 2559 จาก [http://www.dla.go.th/upload/ebook/
column/2017/1/2194_5_919.pdf](http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2017/1/2194_5_919.pdf)
- ชูศักดิ์ คงคานนท์. (2550). เกษตรกรรม. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2559 จาก
[http://ebook.ram.edu/ebook/g/GE253\(50\)/GE253-9.pdf](http://ebook.ram.edu/ebook/g/GE253(50)/GE253-9.pdf)
- ประเสริฐ บุญเรือง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้จ่ายเงินลงทุนเพื่อปลูกไม้
เศรษฐกิจของเกษตรกรในจังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรป่าไม้และ
สิ่งแวดล้อม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิสิฐ เจียมนาครินทร์. (2549). วิธีแห่งความสำเร็จในการทำสวนส้มโอพันธุ์
ขาวแตงกวา กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- วิไลวรรณ เหล็กคงสันเทียะ. (2554). **การพัฒนาระบบการดำเนินงานด้านการเกษตรขององค์การบริหารส่วนตำบลนนโพธิ์ อำเภอนโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2558). **สถานการณ์สินค้าเกษตรที่สำคัญและแนวโน้ม ปี 2558**. กรุงเทพฯ: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2559). **สารสนเทศ เศรษฐกิจการเกษตรรายสินค้า ปี 2559**. กรุงเทพฯ: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สุดตา ไตยวรรณ. (2558). **การปรับตัวของประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัยต่อการเกิดอุทกภัยในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรฉัตร ศรีลับซ้าย. (2551). **สภาพการผลิตส้มโอของผู้ปลูกส้มโอในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุริยะ ชนะชัย. (2553). **การพัฒนารูปแบบการทำเกษตรอินทรีย์ครัวเรือนชนบทกลุ่มแม่น้ำโขงบนฐานเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรยั่งยืน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนามุมภาค (เศรษฐกิจและวัฒนธรรมชุมชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Abberton et al. (2016). **Global agricultural intensification during climate change: a role for genomics.** Plant Biotechnology Journal 2016, 14: 1095-1098.

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชี ของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปาง

The Effected Factor of the Decision Making Using the Service
of Accounting Firms for Limited Companies in Lampang

ทรายทอง เลิศเปียง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน เครื่องมือคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณและทดสอบสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดมากที่สุด คือการให้บริการอื่นที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากงานสอบบัญชี การให้คำแนะนำและให้บริการอื่นภายหลังจากการปฏิบัติงานสอบบัญชี สามารถตอบสนองความต้องการของบริษัททันเวลา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที

¹ อาจารย์ สาขาวิชาบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี
sai2514@hotmail.com

ค่าธรรมเนียมมีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ในการคิดอย่างชัดเจน รองลงมาคือปัจจัยด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ปัจจัยด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี ปัจจัยด้านคุณภาพของงานสอบบัญชี ปัจจัยด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี ตามลำดับ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัยปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดมากที่สุด ดังนั้นผู้สอบบัญชีและทีมงานควรมีการให้คำแนะนำและให้บริการอื่นนอกเหนือจากงานสอบบัญชี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่ ค่าธรรมเนียมมีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ในการคิดอย่างชัดเจน

คำสำคัญ: การตัดสินใจเลือกใช้บริการ สำนักงานบัญชี บริษัทจำกัด

Abstract

The purposes of this research were to study the Effectuated Factor of the Decision Making Using the Service of Accounting Firms for Limited Companies in Lampang. The survey research from a sample of 265 people. The tool used in this study was questionnaire. The statistics employed in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis with statistical significantly at 0.05 levels.

The results of this study found that the Effectuated Factor of the Decision Making Using the Service of Accounting Firms for Limited Companies overview on the highest level. Considering factors were arranged from highest to lowest level as follows: other factors Effectuated Factor of the Decision Making Using the Service of Accounting Firms for Limited Companies of the most, to serve more relevant than the audit, providing advice and other service after its performance audit, can satisfy the needs of time, can correct the problem promptly, fees are reasonable and scientifically to think clearly. the adoption of the accounting firms, minor factors communications, the independence of the auditor, the location of the audit firm, the quality of the audit, factors courtesy of auditors and the ability of the auditor, respectively with statistical significantly at 0.05 levels.

The findings from the other factors most effectuated Factor of the Decision Making Using the Service of Accounting for Limited Companies. The auditor and the team should be to provide advice and services other than auditing, can correct the problem promptly, fees are reasonable and scientifically to think clearly.

Keywords: Decision Making Using the Service, Accounting, Limited Companies

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง การดำเนินธุรกิจจึงต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ข่าวสารข้อมูล (information) เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากสำหรับการตัดสินใจของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ไร้พรมแดน (globalization) ทำให้ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีความหลากหลาย และมีความรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารเพื่อนำมาตัดสินใจ คือ ข้อมูลข่าวสารทางการเงิน (financial information) เนื่องจากเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงฐานะทางการเงิน หรือความมั่นคงของธุรกิจ ที่จะบ่งบอกฐานะทางการเงินและความมั่นคงของธุรกิจในอนาคต นอกจากนี้รวมถึงข้อมูลผลการดำเนินงานในอดีตที่ผ่านมาด้วย ซึ่งข้อมูลทางการเงิน ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเงินทั้งหมดของกิจการ โดยจะมีการนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถเรียกกระบวนการจัดการข้อมูลทางการเงินนี้ว่า “บัญชี” ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการบริหารธุรกิจ ข้อมูลทางการเงิน (accounting information) จึงถือเป็นเครื่องมือชี้วัดที่สำคัญในการบ่งบอกความมั่นคง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)

สำนักงานบัญชี (accounting) เป็นสำนักงานที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการด้านการจัดทำบัญชีและจัดทำงบการเงิน โดยลักษณะธุรกิจประกอบไปด้วยส่วนของการให้คำปรึกษาด้านการวางระบบบัญชี การให้คำปรึกษาด้านบัญชี การวางแผนภาษีและการจัดทำภาษี แต่ธุรกิจหลักคือการ

ให้บริการจัดทำบัญชี ปัจจุบันเรียกว่าอยู่ในโลกของการแข่งขัน ซึ่งสำนักงานบัญชีอาจจัดตั้งในรูปแบบบุคคลธรรมดา คณะบุคคล หรือนิติบุคคลก็ได้ โดยหัวหน้าสำนักงาน หรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการแล้วแต่กรณี ในด้านส่วนงานการจัดทำข้อมูลทางบัญชานั้น ผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีต้องปฏิบัติงานการบันทึกบัญชีให้เป็นไปตามหลักการบัญชีมาตรฐานการบัญชีและแม่บทการบัญชีตามที่สภาวิชาชีพบัญชี (federation of accounting professions) กำหนด รวมถึงการปฏิบัติตามขั้นตอนระบบการควบคุมภายในที่แต่ละองค์กรนั้นได้กำหนดขึ้น เพื่อลดปัญหาหรือข้อผิดพลาดอันส่งผลกระทบต่อข้อมูลทางการเงิน และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำข้อมูลทางบัญชีและข้อมูลทางการเงินทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้กับงบการเงินและสื่อสารสนเทศทางการเงินที่ได้มีการเผยแพร่ออกสู่สาธารณชน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2547)

จังหวัดลำปางเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือตอนบน มีประวัติศาสตร์เก่าแก่อยาวนาน มีชื่อเรียกอย่างหลากหลายตั้งแต่ เขลางค์นคร เวียงละกอน นครลำปาง ฯลฯ ในภายหลังเป็นที่รู้จักกันดีอีกชื่อหนึ่งว่า เมืองรถม้า และมีความโดดเด่นของงานเชรามิกถือได้ว่ามีเอกลักษณ์เฉพาะตนที่ไม่ซ้ำแบบใคร ดังคำขวัญอันไพเราะที่ว่า “ถ่านหินลือชา รถม้าลือลั่น เครื่องปั้นลือนามงามพระธาตุลือไกล ฝึกช้างใช้ลือโลก” นอกจากนี้จังหวัดลำปางมีจำนวนของธุรกิจเพิ่มมากขึ้น มีการจัดตั้งเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ว่าจะเป็นในรูปของห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือบริษัทจำกัด ก็ตามย่อมมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายโดยกฎหมายบังคับ

ให้ต้องมีการจัดทำบัญชี โดยที่แต่ละธุรกิจสามารถเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีได้ตามความพึงพอใจ

จากความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปางดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปาง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพของสำนักงานบัญชีและผู้ประกอบการธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปาง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล คือ บริษัทจำกัดในจังหวัดลำปางที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จังหวัดลำปาง จำนวน 849 ราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวน 265 คน

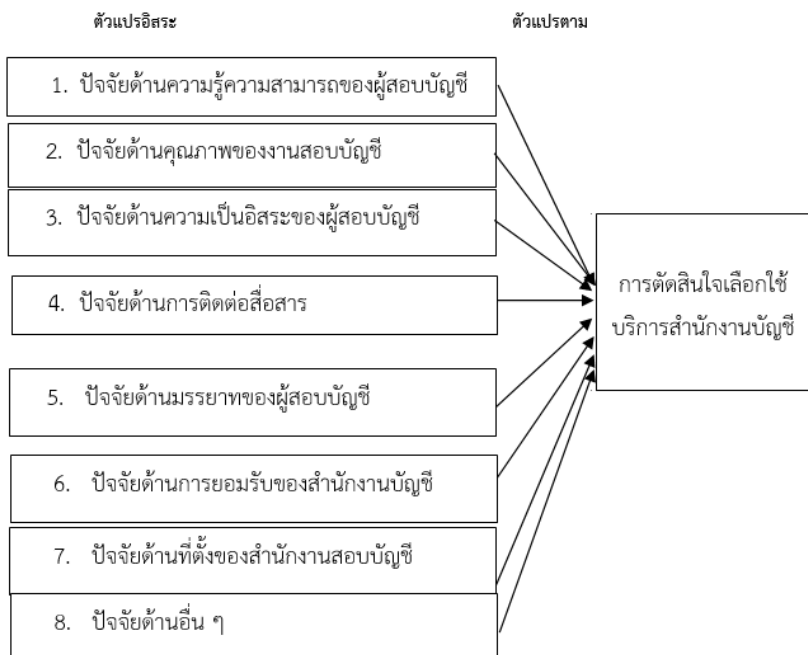
ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี 2) ปัจจัยด้านคุณภาพของงานสอบบัญชี 3) ปัจจัยด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี 4) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ปัจจัยด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี 6) ปัจจัยด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี 7) ปัจจัยด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี 8) ปัจจัยด้านอื่น ๆ

ขอบเขตด้านตัวแปร คือ องค์ประกอบของปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจ
เลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

ขอบเขตด้านเวลาระยะเวลาวิจัยจำนวน 12 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน
2559 ถึง เดือนพฤษภาคม 2560

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็น
กรอบแนวคิด (conceptual framework) ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อสมมติฐานการวิจัย

ในการตั้งสมมติฐานการวิจัย ได้กำหนดสมมติฐานตามกลุ่มของปัจจัยอิสระว่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง ซึ่งสมมติฐานมีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพของงานสอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านมารยาทของผู้สอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ได้แก่ ผู้ประกอบธุรกิจที่จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปาง จำนวน 849 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดลำปาง ณ 27 สิงหาคม 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวน 265 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้จากการรวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (close ended question) มีหลายคำตอบให้เลือก (multiple choices question) โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของธุรกิจ ประกอบด้วย ประเภทธุรกิจ ลักษณะการประกอบธุรกิจ ระยะเวลาการดำเนินงาน และขนาดของธุรกิจเป็นคำถามแบบปลายปิด (close ended question) มีหลายคำตอบให้เลือก (multiple choices question) โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ rating scale ตามรูปแบบของ Likert (1967) ใช้ข้อคำถามแบบมาตรวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (open ended question)

การประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ส่วน คือ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity) และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นจากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบ พบว่าข้อคำถามมีค่า ระหว่าง 0.61 ถึง 1.00 แสดงว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์เนื้อหา มีความครอบคลุม

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) การตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's alpha ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS มาช่วยในการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยที่ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยค่า alpha มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่ามีความถูกต้องและเชื่อถือได้ พบว่าแบบสอบถาม มีค่า alpha เท่ากับ 0.73

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติอนุมานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression) และทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยทุกด้านที่ทำการศึกษามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านคุณภาพของงานสอบบัญชี ปัจจัยด้านความเป็นอิสระ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี ปัจจัยด้านการยอมรับของสำนักงานสอบบัญชี ปัจจัยด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี และปัจจัยด้านอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดมากที่สุดโดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านอื่น ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือผู้สอบบัญชีสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งรองลงมาคือค่าธรรมเนียมมีความเหมาะสม ผู้สอบบัญชีมีการให้คำแนะนำและให้บริการอื่น ภายหลังจากการปฏิบัติงานสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีมีการให้บริการอื่นที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากงานสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีสามารถตอบสนองความต้องการของบริษัททันเวลาและค่าธรรมเนียมในการสอบบัญชีมีหลักเกณฑ์ในการคิดอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่สอง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สำนักงานบัญชีมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า สำนักงานบัญชีมีภาพพจน์ที่ดี ผู้สอบบัญชี

มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และสำนักงานบัญชีมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการเงิน เช่น ธนาคาร เจ้าหนี้ เป็นต้น ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่สาม โดยภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง การดำเนินธุรกิจ จึงต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ข่าวสารข้อมูลมีบทบาทสำคัญอย่างมากสำหรับการตัดสินใจ ซึ่งผลการผลการศึกษาด้านการติดต่อสื่อสารภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บริษัทมีความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสารกับผู้สอบบัญชี ผู้สอบบัญชีเข้าปฏิบัติงานตรงตามเวลาตามที่มีการนัดหมาย และผู้สอบบัญชีมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบริษัทได้ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่สี่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจแต่งตั้งผู้สอบบัญชี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับฝ่ายบริหารของบริษัท และผู้สอบบัญชีมีความเป็นอิสระกับบริษัท (ไม่มี conflict of Interest) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านคุณภาพของงานสอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่หก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้สอบบัญชีมีการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปบัญชี ผู้สอบบัญชีมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ผลการตรวจสอบมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ รายงานการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ได้จากการตรวจสอบ ผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานสอบ

บัญชีตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชีอย่างเคร่งครัด แผนการตรวจสอบบัญชีที่มีความชัดเจนและเหมาะสม และผลการตรวจสอบสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่เจ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้สอบบัญชีมีมารยาทและมีความสุภาพในการปฏิบัติงาน ผู้สอบบัญชีมีความตรงต่อเวลา ผู้สอบบัญชีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานของบริษัท ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้สอบบัญชีรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัท และผู้สอบบัญชีมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานสอบบัญชี ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับสุดท้าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้สอบบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีและการสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ทำการตรวจสอบ ผู้สอบบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษีอากร ผู้สอบบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ ผู้สอบบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบัญชีและระบบการควบคุมภายในของบริษัท ผู้สอบบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปในการตรวจสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการสอบบัญชี และผู้สอบบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.731 - 0.942 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้องมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (multicollinearity) (Hair et al., 1998) และพบว่ามีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปาง ที่มากที่สุดคือ ด้านอื่น ๆ รองลงมา คือด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี ด้านคุณภาพของงานสอบบัญชี ด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี ด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ปัจจัยด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่ห้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ที่ตั้งของสำนักงานบัญชีอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับบริษัท บริษัทสามารถเดินทางไปสำนักงานบัญชีได้สะดวก ที่ตั้งของสำนักงานบัญชีอยู่ใกล้กับบริษัท ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วย
การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	AB	QC	FR	CO	CS	AC	PO	OT
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	4.510	4.557	4.572	4.586	4.543	4.587	4.558	4.614
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.292	0.413	0.455	0.452	0.454	0.425	0.440	0.427
ด้านความรู้ความสามารถของ ผู้สอบบัญชี (AB)								
ด้านคุณภาพของ งานสอบบัญชี (QC)	0.794**							
ด้านความเป็นอิสระของ ผู้สอบบัญชี (FR)	0.752**	0.942**						
ด้านการติดต่อสื่อสาร (CO)	0.737**	0.910**	0.934**					
ด้านมารยาทของ ผู้สอบบัญชี (CS)	0.786**	0.923**	0.912**	0.873**				
ด้านการยอมรับของ สำนักงานบัญชี (AC)	0.741**	0.909**	0.910**	0.858**	0.870**			
ด้านที่ตั้งของสำนักงาน สอบบัญชี (PO)	0.731**	0.830**	0.841**	0.807**	0.859**	0.810**		
ด้านอื่น ๆ (OT)	0.747**	0.867**	0.835**	0.820**	0.840**	0.846**	0.819**	

** Correlation is significant at the 0.01 level

อิทธิพลของปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี ด้าน
คุณภาพของงานสอบบัญชี ด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ด้านการ
ติดต่อสื่อสาร ด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี ด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี
ด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี ด้านอื่น ๆ ของผู้สอบบัญชีในการเลือกใช้
บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง ผลการวิเคราะห์พบว่า
ด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี ด้านคุณภาพของงานสอบบัญชี

ด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี ด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี ด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี และด้านอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อธิบายค่าความแปรผันของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ได้ร้อยละ 86.0 ($R^2=.860$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัด ในจังหวัดลำปาง

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	t	p-value
ด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี	0.834	19.019	0.000*
ด้านคุณภาพของงานสอบบัญชี	0.968	48.600	0.000*
ด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี	0.964	45.639	0.000*
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.939	34.246	0.000*
ด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี	0.954	39.839	0.000*
ด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี	0.938	33.910	0.000*
ด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี	0.905	26.668	0.000*
ด้านอื่น ๆ	0.913	28.219	0.000*

$R^2 = 0.860$, Adjusted $R^2 = 0.859$, SE = 0.142 , F= 1277.978 , N = 265

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัท จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับสมมติฐาน ซึ่งปัจจัยทุกด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัท จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัท จำกัดมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านอื่น ๆ โดยมีการให้บริการอื่นที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากงานสอบบัญชี การให้คำแนะนำและให้บริการอื่น ภายหลังจากการปฏิบัติงานสอบบัญชี สามารถตอบสนองความต้องการของบริษัททันเวลา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาที่ค่าธรรมเนียมมีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ในการคิดอย่างชัดเจน ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัท จำกัด รองลงมาคือปัจจัยด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ปัจจัยด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี ปัจจัยด้านคุณภาพของงานสอบบัญชี ปัจจัยด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัท จำกัดในจังหวัดลำปาง โดยสำนักงานบัญชี (accounting firms) เป็นสำนักงานที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการด้านการจัดทำบัญชีและจัดทำงบการเงิน โดยลักษณะธุรกิจประกอบไปด้วยส่วนของการให้คำปรึกษาด้านการวางระบบบัญชี การให้คำปรึกษาด้านบัญชี การ

วางแผนภาษีและการจัดทำภาษี แต่ธุรกิจหลักคือการให้บริการจัดทำบัญชี ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัท จำกัดมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้สอบบัญชีสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาที่ ค่าธรรมเนียมมีความเหมาะสม ผู้สอบบัญชีมีการให้คำแนะนำและให้บริการอื่น ภายหลังจากการปฏิบัติงานสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีมีการให้บริการอื่นที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากงานสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีสามารถตอบสนองความต้องการของบริษัททันเวลา และค่าธรรมเนียมในการสอบบัญชี มีหลักเกณฑ์ในการคิดอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัท จำกัดรองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สำนักงานบัญชีมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของลูกค้า สำนักงานบัญชีมีภาพพจน์ที่ดี ผู้สอบบัญชีมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และสำนักงานบัญชีมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการเงิน เช่น ธนาคาร เจ้าหนี้ เป็นต้น ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพฤกษา แก้วสาร และ อรุณ คงรุ่งโชค (2558) พบว่าการเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีผู้ประกอบการจะพิจารณาจากคุณภาพและความน่าเชื่อถือในการให้บริการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชีเป็นสำคัญ

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่สาม ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำฝน คงสกุล ยุพรัตน์ จันทรแก้ว และ สุพินดา ปัญญาธิ (2557) พบว่า การเลือกใช้บริการ

สำนักงานบัญชีในการจัดทำบัญชีของธุรกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก พิจารณาจากปัจจัยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านลูกค้า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านต้นทุน ปัจจัยรวมอื่น ๆ และปัจจัยด้านความสะดวกสบาย ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่สี่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับผู้มีส่วนากในการตัดสินใจแต่งตั้งผู้สอบบัญชี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับฝ่ายบริหารของบริษัทและผู้สอบบัญชีมีความเป็นอิสระกับบริษัท (ไม่มี conflict of Interest) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่ห้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ที่ตั้งของสำนักงานบัญชีอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับบริษัท บริษัทสามารถเดินทางไปสำนักงานบัญชีได้สะดวก ที่ตั้งของสำนักงานบัญชีอยู่ใกล้กับบริษัท ตามลำดับ

ปัจจัยด้านคุณภาพของงานสอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่หก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้สอบบัญชีมีการใช้ คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปบัญชี ผู้สอบบัญชีมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ผลการตรวจสอบมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ รายงานการตรวจสอบ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ได้จากการตรวจสอบ ผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานสอบ บัญชีตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชีอย่างเคร่งครัด

แผนการตรวจสอบบัญชีมีความชัดเจนและเหมาะสม และผลการตรวจสอบสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับที่เจ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้สอบบัญชีมีมารยาทและมีความสุภาพในการปฏิบัติงาน ผู้สอบบัญชีมีความตรงต่อเวลา ผู้สอบบัญชีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานของบริษัท ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้สอบบัญชีรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัท และผู้สอบบัญชีมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานสอบบัญชี ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชีมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดเป็นอันดับสุดท้าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอันธิกา สังข์เกื้อ (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานสอบบัญชีมากที่สุด 4 อันดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสารกับผู้สอบบัญชี ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันของสำนักงานสอบบัญชีและบริษัท ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ของผู้สอบบัญชีและปัจจัยด้านความคุ้มค่าของค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ปัจจัยด้านอื่น ๆ ปัจจัยด้านการยอมรับของสำนักงานบัญชี ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ปัจจัยด้านที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชี ปัจจัยด้านคุณภาพของงานสอบบัญชี ปัจจัยด้านมารยาทของผู้สอบบัญชี และปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของผู้สอบบัญชี มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงาน

บัญชีของบริษัทจำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของอันธิกา สังข์เกื้อ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานสอบบัญชีของบริษัทจำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานสอบบัญชีมากที่สุด 4 อันดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสารกับผู้สอบบัญชี ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันของสำนักงานสอบบัญชีและบริษัท ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ของผู้สอบบัญชีและปัจจัยด้านความคุ้มค่าของค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้สอบบัญชีและทีมงานควรมีการให้คำแนะนำและให้บริการอื่นนอกเหนือจากงานสอบบัญชีสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที ค่าธรรมเนียมมีความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ในการคิดอย่างชัดเจน
2. ผู้สอบบัญชีควรสร้างชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้าและผู้ไ้รายงานการเงิน
3. ผู้สอบบัญชีควรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบริษัทได้ ปฏิบัติงานตรงตามเวลาตามที่มีการนัดหมาย
4. ผู้สอบบัญชีควรมีความอิสระในการทำงาน ที่ตั้งของสำนักงานสอบบัญชีควรสามารถเดินทางไปได้สะดวก
5. ผู้สอบบัญชีควรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเชื่อถือได้ ผู้สอบบัญชีควรมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน รักษาข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัท มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานของบริษัท

6. ผู้สอบบัญชีควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับ มาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ มาตรฐานการสอบบัญชี ภาษีอากร และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดลำปางสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์ พรนิมิตร (อธิการบดีวิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง) ดร.กรวิก พรนิมิตร (รองอธิการบดีวิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง) ที่ให้งบประมาณในการจัดทำวิจัยในครั้งนี้ และรองศาสตราจารย์ ดร.พรชนก ทองลาด ที่ได้ให้คำปรึกษาในการทำวิจัย ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ข้าพเจ้า ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ปรับใช้ในการทำงานปัจจุบันได้ และขอขอบพระคุณแรงสนับสนุนจากบุพการีที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี ผู้เขียนขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบแด่ บุพการี คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการและทุกท่านที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. **ธุรกิจที่จดทะเบียนเป็นบริษัท**

จำกัด จังหวัดลำปาง. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2559 จาก

<http://www.dbd.go.th/lampang/>

น้ำฝน คงสกุล ยุพรัตน์ จันทรแก้ว และสุพินดา ปัญญาธิ. (2557). **การเลือกใช้**

บริการสำนักงานบัญชีในการจัดทำบัญชีของธุรกิจ ในเขตอำเภอ

เมือง จังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ.

พฤกษา แก้วสาร และ อรุณ คงรุ่งโชค. (2558). **การตัดสินใจเลือกใช้บริการ**

สำนักงานบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สุราษฎร์ธานี.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2547). **พระราชบัญญัติการบัญชี**

พ.ศ. 2547. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2559 จาก

<http://fap.or.th.a33.readyplanet.net/>

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). **กรอบแนวคิดสำหรับการ**

รายงานทางการเงิน ปรับปรุง 2558. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม

2559 จาก <http://www.fap.or.th/>

อันธิกา สังข์เกื้อ. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้**

บริการสำนักงานสอบบัญชีของบริษัทจำกัดในเขต

กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Cronbach, L. J. (1951). **Coefficient alpha and the internal structure of tests.** Psychometrika.
- Hair et al. (1998). **Construct Validity and Reliability.** Retrieved May 10, 2011 <http://wallaby.vu.edu.au/adt-VVUT/uploads/approved/adtVVUT20080416.115505/public/05Chapter4.pdf>.
- Krejcie, V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample Size for Research Activities.** Journal of Education and Psychological Measurement.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุน ในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Potential of the Investment Industry Promoting
Officials in the Era of the ASEAN Economic Community of
the Industrial Promotion Center in Northeast Thailand

เพ็ญ จະชานรัมย์¹ สุภาวดี ขุนทองจันทร์²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่เข้าส่งเสริมอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประชากรคือ เจ้าหน้าที่

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี jachanram24@hotmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกข้อ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

2. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีเพศ และอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่แตกต่างกัน การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในรายด้าน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สมรรถนะ เจ้าหน้าที่ ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The research aimed 1) to study the opinions concerning the potential of the investment industry promoting officials in the era of the ASEAN Economic Community of the industrial promotion center in northeast Thailand, 2) to compare the opinions of the officials in the study as classified by sex, age, educational levels and working experiences, and 3) to examine the relations of the potential of the officials and the entrepreneurs in the era of the ASEAN Economic Community. Population was 136 officials of the Industrial Promotion Center of northeast Thailand. The samples in the research were derived by a stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistics used were percentage, mean, standard deviation, t-test and co-relation analysis.

The research findings were as follows.

1. The potential of the potential of the investment industry promoting officials in the era of the ASEAN Economic Community was overall at a high level. By The focus on achievement, The good service, The gain expertise in various careers, The adherence to the morality and ethics and The teamwork.

2. The officials in the study who were different in sex and age had no different opinions on investment in the era of the ASEAN Economic Community. The officials who had different educational

levels had a different opinion. The officials who had different working experiences had a different opinion in light of an accumulation of the professional expertise at a statistical significance of 0.05.

3. The potential of the investment industry promoting officials was positively related to that of the entrepreneurship in the era of the ASEAN Economic Community at a statistical significance of 0.05.

Keywords: Potential, Officials, The Industrial Promotion Center in Northeast Thailand Center

บทนำ

การเตรียมความพร้อมของบุคคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการรวมตัวอาเซียนนั้น ได้มีการชี้ให้เห็นว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของข้าราชการไทย ยังไม่กระจายตัวออกไปในวงกว้าง มีการกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มของระดับผู้เจรจาและผู้กำหนดนโยบายเป็นหลัก ทั้งนี้องค์ความรู้ของบุคลากรภาครัฐไทย ยังไม่มีความลึกซึ้งเพียงพอ ในการกำหนดทิศทางเชิงรุกให้กับประเทศ อีกทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดจากการตกลงในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ยังไม่มีการบูรณาการ และประสานระหว่างกระทรวงด้วย (ปิยวัฒน์ ศิวรักษ์, 2554)

การที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมดำเนินการนำภูมิปัญญาของแต่ละท้องถิ่นมาพัฒนาต่อยอดเพื่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ที่เป็นนวัตกรรมที่สามารถจับ

ต้องได้ ทำได้จริง ไม่ใช่แต่เพียงแค่ว่าคิด และยังประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในแต่ละธุรกิจให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนนั้น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการได้ เพราะบุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญ ที่ไม่มีวันใช้แล้วหมดไป เป็นทั้งแหล่งความรู้ ผู้ใช้ความรู้ให้เกิดผลสำเร็จ และเป็นผู้ดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจำเป็นต้องมีการพัฒนา/เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ประกอบการ การส่งเสริมอาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอง เช่น งานการเงิน งานพัสดุ เป็นต้น และในวันที่ 1 มกราคม 2558 จะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินลงทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรี กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบในการสนับสนุน ส่งเสริม การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมการผลิต วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เห็นได้จากการที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้จัดกิจกรรม SMEs roadmap เปิดแนวรุกบุก AEC และแนวทางการส่งเสริมการลงทุนของผู้ประกอบการไทยในต่างประเทศ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างยั่งยืนในภาวะเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นในปี 2558

ด้วยความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สามารถให้

คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ประกอบการทั้งในภาคส่วนการผลิต การบริการ และการค้า รวมถึงการลงทุนภายในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งผู้ประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และรายใหญ่ ในการเปิดเสรีด้านการลงทุน เป็นที่ทราบแล้วว่าต่อไปนี้ไทยจะไม่ใช่ฐานการผลิตที่น่าสนใจอีกต่อไป เนื่องมาจากนโยบายกีดกันลดความเชื่อมั่นของนักลงทุนทางอ้อม ประเทศเพื่อนบ้านชายาของชาวไทยมีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังอุดมสมบูรณ์ และแรงงานราคาถูกเป็นตัวดึงดูดใจนักลงทุนต่างชาติมากกว่าของไทย (อณฺฏณ เชื้อไทย, 2555) ซึ่งหากไม่เร่งดำเนินการศึกษาคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริม สนับสนุน แก่ผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ประกอบการจำนวนหลายรายไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ เรียกได้ว่าการแข่งขันสูงทั้งในและต่างประเทศ ที่ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นการเปิดการค้าเสรี ในปี 2558

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานอื่น ๆ ในการให้ความรู้สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เป็นความรู้ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

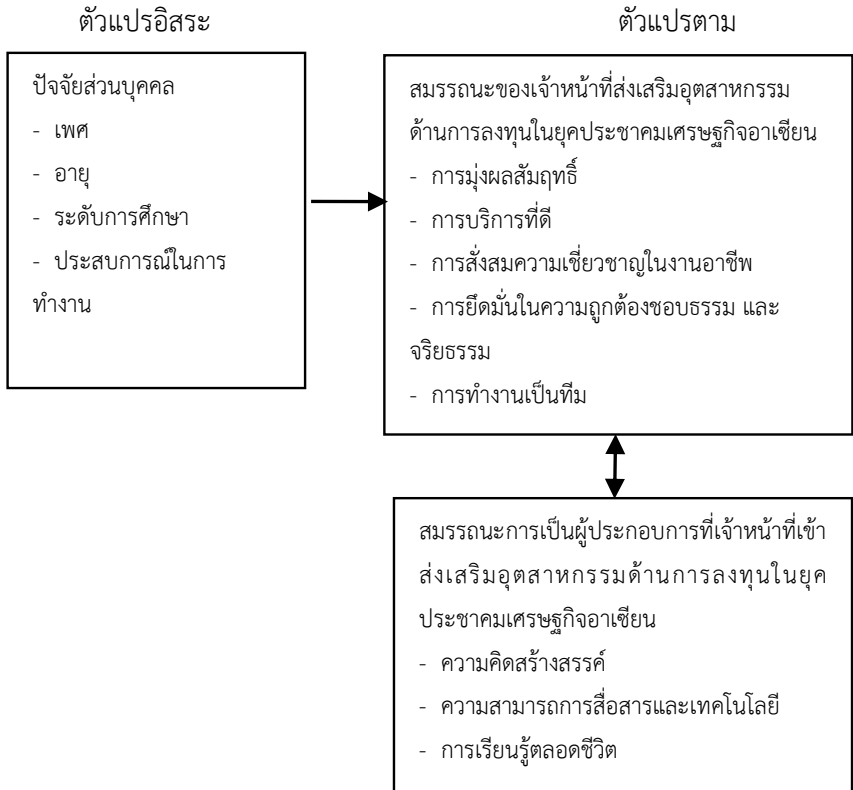
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ไว้ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน และจ้างเหมาบริการ สังกัดศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 4 ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 5 ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 6 และศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 7 จำนวน 207 คน (กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม 2557) ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน และจ้างเหมาบริการ สังกัดศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำนวน 136 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่เข้าส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถการสื่อสารและเทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานของการศึกษา

1. บุคลากรที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่างกัน
2. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

วิธีดำเนินการ

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ที่สังกัดศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 207 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ที่สังกัดศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเป็นในรูปของการให้ช่วงคำตอบและให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่เหมาะสมกับตัวเอง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าอัตราส่วน 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (Likert's scale) ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี การสั่ง

สมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าอัตราส่วน 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert's scale) ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ส่งเสริมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริม อุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุค ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดย ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับและตรวจสอบความ สมบูรณ์ในการตอบ ซึ่งตอบสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อการ จัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จาก แบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยนำข้อมูลที่

รวบรวมนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคุมการบรรยายผลการศึกษา

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมเข้าส่งเสริมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคุมการบรรยายผลการศึกษา

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอ้างอิง ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test (independent samples) และกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance: ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี least significant different (LSD) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคุมการบรรยายผลการศึกษา

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับสมรรถนะของผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมเข้าส่งเสริมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (correlation analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมเข้าส่งเสริมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยี ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังนี้

3.1 ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกข้อ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า โดยภาพรวม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์พบว่า เจ้าหน้าที่ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกับที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกับที่จบการศึกษาระดับ ปวท/ปวส/อนุปริญญา ด้านการบริการที่ดี พบว่า เจ้าหน้าที่ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกับที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช/ปวท/ปวส/อนุปริญญา ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่จบ

การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกแตกต่างกับระดับมัธยมศึกษา/ปวท. เจ้าหน้าที่ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกแตกต่างกับระดับ ปวท/ปวส/อนุปริญญา เจ้าหน้าที่ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกแตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นแตกต่างกับที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวท

3.4 ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพแตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอายุ 31 ปีขึ้นไปแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี และ 21 – 30 ปี เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอายุ 21 - 30 ปีแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่เข้าส่งเสริมอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีสมรรถนะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความสามารถสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เปรียบเทียบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ ดังนี้

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่น่าสนใจได้ ดังนี้

1. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.24, S.D. = 0.509) แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานพยายามศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ขยัน อดทน แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ละเอียดรอบคอบ วางแผน ปรับปรุง พัฒนาขั้นตอนการทำงาน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสำคัญในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เห็นได้จากการศึกษาของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ได้อยู่แค่เพียงระดับปริญญาตรี แต่ยังมีระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก นั้นหมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ทุกคนพยายามที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้าน ตามเป้าหมายข้อที่ 4 การพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร มีเป้าประสงค์เพื่อปรับปรุง และพัฒนากระบวนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพพร้อมที่จะให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่ประกอบด้วย ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ผู้ให้บริการเครือข่าย หน่วยร่วมดำเนินการและประชาชนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตพันธุ์ ศักดา (2551) ได้ศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารที่ดี ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรมการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 20 ด้าน มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมาก และงานวิจัยของชัยโย สุวรรณรัตน์ (2549) ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลในการกิจถ่ายโอนการจัดการศึกษา อยู่ในระดับสูงทุกด้านตามลำดับ ดังนี้ 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านบริหารทั่วไป 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านวิชาการ

2. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29, S.D. = .519) แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้

ความสำคัญกับการให้บริการอย่างมิตร และสุภาพ รองลงมาคือ มีความตรงต่อเวลา มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ให้บริการอย่างรวดเร็ว พุดจาด้วยความรู้ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ และรับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปให้บริการไม่ว่าจะด้านการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน ผู้ประกอบการให้ดำเนินธุรกิจด้านการลงทุนในยุคประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน โดยสามารถพึ่งพาตนเองได้ หรือการให้บริการกับหน่วยงานของรัฐเอง อย่างเป็นมิตรและสุภาพแล้ว ผู้รับบริการทุกคนก็จะปฏิบัติกับผู้ให้บริการอย่างเป็นมิตรและสุภาพเช่นกัน ซึ่งนำไปสู่การสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ ส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ข้อที่ 1 กล่าวว่า การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมให้เติบโตและยั่งยืนมีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการประกอบการของ SMEs วิสาหกิจชุมชน การให้คำปรึกษา แนะนำ การพัฒนาการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรม และการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรม ซึ่งดำเนินการภายใต้กิจกรรมที่หลากหลายรวม 17 กิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และความต้องการของแต่ละสาขาอุตสาหกรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐ์ กิจวัฒนาถาวร (2555) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางของกิจกรรมโลจิสติกส์ด้าน คลังสินค้าในเขตท่าเรือแหลมฉบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเปิดการค้าเสรีอาเซียน กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง พบว่า สมรรถนะหลัก 4 ด้าน คือจิตสำนึกในการให้บริการ การมุ่งเน้นความสำเร็จ การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12, S.D. = 0.561) แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญการเฝ้าหาความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพของตนเองเสมอเพื่อพัฒนา และสามารถนำความรู้ในด้านเทคโนโลยี ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากอาชีพของตนมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกคนไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดก็ตามจำเป็นต้องมีความรู้ทุกด้าน เช่น ด้านการปฏิบัติงานของตนเอง ภาษา เทคโนโลยี โดยนำความรู้ต่าง ๆ ที่ตนมีมาปรับใช้กับการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวดเร็ว เห็นได้จากข้อเสนอแนะในตอนี่ 4 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามแนะนำให้เจ้าหน้าที่พยายามเรียนรู้งานในทุก ๆ ด้านจากผู้มีประสบการณ์ให้ได้มากที่สุด เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเพิ่ม สุริยมณฑล (2552) ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการเงินและการบัญชีของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือเจ้าหน้าที่มีความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อย ได้แก่ ไม่มีภาระงานสอนเพิ่มเติมจากหน่วยงานสังกัด

5. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.38, S.D. = 0.529) แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด รองลงมา รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ กระบวนการปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ บุคลากรยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ และมีระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์สุจริต เป็นสิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทุกคนยินดีให้บริการในทุกด้านด้วยความจริงใจ ไม่มีการปิดบังข้อมูล เช่น กิจกรรมการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการรายใหม่ ให้สามารถดำเนินธุรกิจในทุกด้านให้เติบโตและเข้มแข็ง รวมไปถึงการสอนเทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกิจ เช่น การทำบัญชี การพัฒนาบุคลากร การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของตลาด การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสในการทำธุรกิจ เป็นต้น อีกประการหนึ่งในปัจจุบันพบว่าหลายหน่วยงานมีการทุจริตในการปฏิบัติงานหรือการใช้งบประมาณเกินความจำเป็น หรือมีการร้องเรียนจากผู้เสียผลประโยชน์ ส่งผลให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การใช้งบประมาณจากคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตย่อมเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันต์กนิษฐ์ หาญวงษา (2549) ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสำนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงาน ด้วยการบัญชี

ด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ควรคำนึงถึง คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพทางการบัญชี และต้องมีความรับผิดชอบในงานด้านบัญชีและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป มีความละเอียดรอบคอบศึกษาหาความรู้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = 0.532) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายเดียวกัน มีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน ให้ความร่วมมือกับเพื่อร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ติดต่oprะสานงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการปฏิบัติงานแต่ละอย่างไม่ว่าจะงานใดก็ตาม การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของนั้น ๆ จำเป็นต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่น หรือบุคคลภายนอกทำให้งานราบรื่น ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงานบ้าง แต่เมื่อเราทำงานเป็นทีม มีการติดตามประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การปฏิบัติงานนั้นก็ย่อมสำเร็จไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะบริการที่ดีและสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามเพศ พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ทุกคนไม่ว่าหญิงหรือชาย ต่างมาจากหลากหลายสถานที่ หลายจังหวัด และการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่เมื่อมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เป้าหมายเดียวกัน ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเห็นได้จากที่สำนึก และศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคต่าง ๆ มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเดียวกันคือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา อุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชนผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการประกอบการที่เป็นเลิศด้วยนวัตกรรมองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และธรรมาภิบาล ทำให้กรมส่งเสริมประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี สมประสงค์ (2557) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานโยธา พบว่า เจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี มีการศึกษาระดับอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าพนักงาน มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปรับปรุงระบบการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของฝ่ายบริหารงานทั่วไป พบว่าระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการเปรียบเทียบปัจจัยการปรับปรุงระบบบริหารงานและสมรรถนะหลักของฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามอายุ พบว่าอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่อยู่ในวัยทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมให้กับผู้ประกอบการซึ่งทุกคนคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต้องมีความรู้ ความสามารถ ในทุกด้าน เช่น ภาษา เทคนิคการทำธุรกิจ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีภาพลักษณ์ของการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามคาดหวังแม้อายุแตกต่างกันก็มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพรรณ พรเลิศประเสริฐ (2556) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้สมรรถนะแห่งตน การรับรู้ความสำเร็จ

ในอาชีพ: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใช้ระบบโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้สมรรถนะแห่งตนการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม การรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพโดยรวม ตัวแปรที่สามารถทำนายการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพได้ คือ ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกและการรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 15.7

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามระดับการศึกษา พบว่าการศึกษาดังกล่าวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี นอกนั้นจบระดับปริญญาโท มัธยมศึกษา ปวส/ปวท ปริญญาเอกตามลำดับ ซึ่งการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน อาจจะด้วยเนื้อหาในการเรียนการสอนในแต่ละระดับชั้น มีความแตกต่างกัน เมื่อศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ มีความคิดที่เปิดกว้างขึ้น ส่งผลให้ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช/ปวส/ปวท/อนุปริญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จากงานวิจัยที่ค้นพบสามารถเพิ่มพูนความรู้โดยให้เจ้าหน้าที่มีการศึกษาเพิ่มขึ้น ซึ่งคาดหวัง

ว่ามีเจ้าหน้าที่ที่ศึกษาจบระดับปริญญาโท ปริญญาเอก เพิ่มขึ้น ภาพที่สะท้อนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือมีเจ้าหน้าที่ที่ศึกษาจบระดับปริญญาโท เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของคุณวรพรรณ ว่องสาธิตา (2556) ศึกษาความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ทำงานอยู่ในสายสนับสนุน และมีประเภทการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้การบริการ 5 ด้าน คือ งานธุรการและสนับสนุนงานวางแผนและสรรหาบุคลากร งานบริหารบุคลากร และค่าตอบแทน งานพัฒนาบุคลากรและงานพนักงานสัมพันธ์และสื่อสาร โดยด้านที่มีผู้มารับบริการมากที่สุด คือ งานบริหารธุรการและค่าตอบแทนและด้านงานธุรการและสนับสนุน เมื่อพิจารณาในด้านย่อย พบว่า บุคลากรมีความคิดหวังต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลมากที่สุด รองลงมาคือ ขั้นตอน การให้บริการที่สะดวกรวดเร็วและคุณภาพการให้บริการ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคาดหวังพบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทการจ้างที่ต่างกัน มีระดับความคาดหวังต่อการให้บริการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี สมประสงค์ (2557) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี มีการศึกษาระดับอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าพนักงาน มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี และมีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ปรับปรุงระบบการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของฝ่ายบริหารงานทั่วไป พบว่าระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการเปรียบเทียบปัจจัยการปรับปรุงระบบบริหารงานและสมรรถนะหลักของฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านการลงทุนในยุศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีความแตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีอายุช่วง 31 – 45 ปี ถือว่าอยู่ในวัยทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพของตน ใฝ่หาความรู้ พัฒนาความสามารถการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ รวมถึงศึกษาความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานของตน เพื่อนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยแต่ก็คาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสามารถส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานก็เป็นไปตามคาดหวัง อาจจะแตกต่างบ้างในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือการคาดคะเนเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว และทันท่วงที

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม
อุตสาหกรรมกับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริม
อุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่
ส่งเสริมอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่เข้า
ส่งเสริมอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า สมรรถนะของ
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของการเป็น
ผู้ประกอบการในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเชิงบวก ทุกคนมีความ
คาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุค
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต้องมีลักษณะ มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน
เช่น ภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน โดย
ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีการทำงานเป็นทีมที่เป็นแบบแผน มีการ
บริการที่ดี ที่สามารถส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้ประกอบการ ให้มีความคิด
สร้างสรรค์ สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ นำมาปรับใช้กับการ
นำพาธุรกิจเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว และยั่งยืน ซึ่งเจ้าหน้าที่
ศูนย์มีภาพลักษณ์ของการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามคาดหวัง ส่งผลให้มี
ผู้ประกอบการติดต่อค้าขายกับชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดที่
เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)
กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ
ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น
ในองค์กร ซึ่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมทุกคนต้องมี เพื่อ
ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจที่จะเข้าสู่
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเร็วนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ

ผู้ประกอบการ ของชุตินา โอบาซานนท์ (2543) กล่าวว่า ผู้ประกอบการ คือ ผู้ที่เป็นเจ้าของธุรกิจ ได้มองเห็นโอกาสที่จะทำอะไร โดยการผลิตสินค้าชนิดใหม่ขึ้นมาเสนอขายในตลาดด้วยการนำเอาขบวนการผลิตใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมเข้ามาใช้ หรือด้วยการปรับปรุงองค์กรผู้ประกอบการเป็นผู้แสวงหาเงินทุน รวบรวมปัจจัยในการผลิตและการจัดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งในการผลิตผู้ประกอบการส่วนใหญ่นำประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติจนชำนาญมาใช้ในการดำเนินการธุรกิจ แต่ในส่วนการบริหารจำเป็นต้องมีผู้ช่วยให้คำแนะนำในการดำเนินการเทคนิควิธีการในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เร็วขึ้น ดังผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ามีลักษณะยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีการบริการที่ดี มีการทำงานเป็นทีม รู้จักการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำสมรรถนะดังกล่าวไปปรับปรุง

พัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทุกคน เข้าใจภาษา เช่น การพูด การอ่าน และหลักวิชาการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจที่จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่ในการที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ประกอบการ และยังสามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้วย

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของเจ้าหน้าที่ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า มีความแตกต่างกันนั้น เนื่องจากแต่ละบุคคลมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน และปฏิบัติงานคนละสายงาน สำหรับผู้ที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรม/สัมมนา หรือให้เข้าอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ จัด และจัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพิ่มความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และทุกคนยังสามารถปฏิบัติงานทดแทนคนที่ขาดไปได้ ทำให้งานไม่เกิดความเสียหาย

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมเข้าส่งเสริมด้านการลงทุนในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบการเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา อุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชนผู้ประกอบการ และผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการประกอบการที่เป็นเลิศด้วยนวัตกรรม

องค์ความรู้ ภูมิปัญญา และธรรมาภิบาล มุ่งเน้นให้ผู้ประกอบการมีสมรรถนะดังกล่าว เพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดอาเซียนได้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมกับสมรรถนะของการเป็นผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมมีสมรรถนะ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อเข้าไปส่งเสริมผู้ประกอบการ ย่อมทำให้ผู้ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีการทำงานเชิงบูรณาการ โดยร่วมกันทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีวางแผน กำหนดเป้าหมาย มีขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสของผู้ประกอบการในการนำธุรกิจเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมเข้าไปส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมบัญชี การฝึกปฏิบัติการล้างเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแนวโน้มที่ผู้ประกอบการนำธุรกิจเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด รวมถึงผลกระทบที่เมื่อเข้าสู่ตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแล้วธุรกิจสามารถที่จะเติบโตได้หรือไม่ เพื่อนำผู้ประกอบการรายใหม่เข้าสู่ตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้มากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการส่งเสริมความรู้นั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล, กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2557). รายงานประจำปี 2554. กรุงเทพฯ: เปเปอร์คอร์ด.
- กัณฑ์นิษฐ์ หาญวงษา. (2549). คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาบัญญัติซิมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิรพรรณ พรเลิศประเสริฐ. (2556). บุคลิกภาพเชิงรุกการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและการรับรู้ ความสำเร็จในอาชีพ : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใช้ระบบโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยโย สุวรรณรัตน์. (2549). สมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชุตินา โสภาสานนท์. (2543). ก้าวสู่ความเป็นผู้ประกอบการ คู่มือสำหรับนักลงทุน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

- บุญเพิ่ม สุริยมณฑล. (2552). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการเงินและบัญชีของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงราย.
- ปิ่นพันธุ์ ศักดา. (2551). สมรรถนะของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยวัฒน์ ศิวรักษ์. (2554). การเตรียมความพร้อมข้าราชการไทยสู่ประชาคมอาเซียน: มิติใหม่ที่ท้าทาย. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- พิสิษฐ์ กิจวัฒนาถาวร. (2555). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรระดับหัวหน้างานและผู้บริหารระดับกลางของกิจกรรมโลจิสติกส์ด้านคลังสินค้าในเขตท่าเรือแหลมฉบังเพื่อรองรับการแข่งขันในการเปิดการค้าเสรีอาเซียน กรณีศึกษาบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งฤดี สมประสงค์. (2557). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักเลขานุการสำนักงานโยธา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรพรรณ ว่องสาธิตา. (2556). ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการให้บริการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2551). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก.
กรุงเทพฯ: พีเอลิฟวิ่ง.

อนณณ เชื้อไทย. (2555). AEC ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. กรุงเทพฯ:
แสงดาว.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

The Leadership of the Administrators of the Educational
Service Area in the Opinions of the School Administrators
under the Jurisdiction of the Office of Sisaket Primary
Education Service Area 4

สุชัยญา รักษาวงษ์¹ สุภาวดี ขุนทองจันทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ และการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โทร chanya_thong@yahoo.co.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบ t-test และการทดสอบ F-test ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งประสงค์มีความแตกต่างที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมมีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Abstract

The research aimed to study and compare the leadership of the administrators of the educational service area in the opinions of the school administrators under the jurisdiction of the office of Sisaket Primary Education Service Area 4 as classified by sex, age, educational levels, and working experience. The samples used in the research were 161 school administrators under the jurisdiction of the office of Sisaket Primary Education Service Area 4 in the academic year 2014.

The research instrument was a five-rating scale questionnaire with a confidence value equivalent to 0.99. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows:

1. The leadership of the administrators in the study was overall at a high level in all aspects.

2. As regards the leadership of the administrators of the educational service area as perceived by the school administrators, it was found that the school administrators who had a different sex had no different views on the leadership of the administrators in the study.

3. The school administrators who were different in age had no different views on the leadership of the administrators in the study.

4. The school administrators who had different educational levels had no different views on the leadership of the administrators in the study.

5. The school administrators who had different working experience had different opinions on the leadership of the administrators in the study at a statistical significance of 0.05. As for individual aspects, it was found that there was a difference with a statistical significance of 0.01 in the objective; there was a difference with a statistical significance of 0.05 in ethics and moral aspect.

Keywords: Leadership, Administrators, Sisaket Primary Education Service Area 4

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนมากทำให้ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่เคยแค่ทำหน้าที่บริหารจัดการและสั่งการ เพื่อให้องค์กรดำเนินการตามเป้าหมายนั้น ไม่เพียงพออีกต่อไปแล้ว ผู้บริหารต้องปรับตัวเองมาเป็นผู้นำเพื่อการปฏิรูปองค์การโดยส่วนใหญ่จะไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายอย่างราบรื่นหรือไม่สามารถก้าวหน้าได้มากเท่าที่ต้องการ สาเหตุสำคัญเรื่องหนึ่งคือการขาดผู้บริหารที่มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในเป้าหมาย และภาวะความเป็นผู้นำ (ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์, 2555) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการในทุกระดับทั้งในระดับโลก ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ หรือระดับโลก ระดับในระบ้องค์การมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์การ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย (กิงแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์, 2555) ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับ

บัญชาเกิดความยอมรับเกิดความรู้สึกและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้นแต่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมากโดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดีมีปฏิภาณไหวพริบดีมีบุคลิกภาพดีมีความคิดริเริ่มรู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจมีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดีมีความอดทนและรับผิดชอบสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีประสานงานได้ดีมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรมลักษณะดังกล่าวไม่ได้หากันได้ง่าย ๆ ในสถานศึกษาที่หายากยิ่งกว่านั้นคือภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (ธร สุนทรายุทธ, 2551) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์กรที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ (ธวัช บุญยมนี, 2550)

ด้วยเหตุผลความสำคัญความเป็นมาแนวคิดหลักการและทิศทางการบริหารจัดการดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีและสามารถแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมต่อบุคลากรต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถรวมคนให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยมีคุณธรรมและจริยธรรมมีระบบการทำงานเป็นทีมมีพฤติกรรมกรรมการณโกลและมุ่งสัมพันธ์รายบุคคลร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพทันเวลาทันเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน



ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา

1. ด้านการมุ่งประสงค์
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านการมองการณ์ไกล
4. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการวางแผน
6. ด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 267 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 161 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (1973 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์, 2546)

$$\begin{aligned}
 \text{จะได้ } n &= \frac{\frac{N}{1+Ne^2}}{1+(267 \times 0.05^2)} \\
 &= \frac{267}{1+0.6675} \\
 &= \frac{267}{1.6675} \\
 &= 160.11994 \\
 &\approx 161 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับจนครบตามจำนวนที่กำหนดได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน จากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งประสงค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการวางแผน และด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล มีข้อความทั้งหมดจำนวน 49 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ (Likert five rating scale) ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 78.26 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 48.45 มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 93.17 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี ร้อยละ 32.30

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งประสงค์	4.09	0.52	มาก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.06	0.54	มาก
3. ด้านการมองการณ์ไกล	4.16	0.52	มาก
4. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.05	0.59	มาก
5. ด้านการวางแผน	4.13	0.50	มาก
6. ด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล	4.04	0.58	มาก
รวม	4.09	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 ทุกด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมองการณ์ไกล (ค่าเฉลี่ย = 4.16) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน (ค่าเฉลี่ย = 4.13) และด้านการการมุ่งประสงค์ (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.04)

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามเพศไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามอายุไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน

3.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมุ่งประสงค์มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมมีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ดังตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมุ่งประสงค์

ประสบการณ์	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	21 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		4.16	3.96	3.99	4.35
น้อยกว่า 10 ปี	4.16	-	0.203	0.170	0.188
10 - 20 ปี	3.96		-	0.032	0.392**
21 - 30 ปี	3.99			-	0.359*
31 ปี ขึ้นไป	4.35				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 - 30 ปี

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม

ประสบการณ์	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	21 - 30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
		4.09	3.90	4.02	4.27
น้อยกว่า 10 ปี	4.09	-	.191	.070	.179
10 - 20 ปี	3.90		-	.121	.371*
21 - 30 ปี	4.02			-	.250
31 ปี ขึ้นไป	4.27				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีประเด็น ที่สำคัญที่ควรนำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องประสานงานและร่วมมือดำเนินงานกับหน่วยงานหลายหน่วยงานเช่นครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาท้องถิ่นชุมชนจึงต้องอาศัยผู้ที่มีภาวะผู้นำสูงการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จนั้นภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นการบริหารที่ดีนั้นย่อมจำเป็นต้องอาศัยหัวหน้างานหรือผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำที่ดีมีคุณสมบัติและลักษณะของผู้นำที่ดีและแสดงพฤติกรรมผู้นำอย่างเหมาะสมด้วยเพราะผู้นำนั้นเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์กรฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักสำคัญยิ่งของหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผลงานอันเป็นส่วนรวมคุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปฐม ปริบูรณ์กุล (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลสุรียา กรรณสูตร (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้านผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำแบบมุ่งประสงค์การทำงานเป็นทีมการมองการณ์ไกลรวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมมีการวางแผนในการทำงานที่ดีและมุ่งสัมพันธ์รายบุคคลกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเองจึงเป็นเหตุผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องเป็นทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องงานความมีประสิทธิภาพของผู้หน้านั้นจะต้องอาศัยการปฏิบัติที่ดีงามต่อบุคลากร (ชนิษฐา อุ่นวิเศษ 2550) จะเห็นได้ว่าการบริหารงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำคือต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารงานให้เหมาะสมความต้องการและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถดึงเอาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยที่บุคลากรเองก็จะเกิดความพึงพอใจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งประสงค์มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมมีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบ่งบอกได้ถึงความชำนาญความเชี่ยวชาญและการรอบรู้ของการปฏิบัติงานเข้าใจถึงเนื้องานของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาได้แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐม ปริญญ์กูร (2553) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส เขต 2

ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการค้นพบของงานวิจัยที่พบว่าการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อยู่ในระดับมากทุกด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรนำข้อมูลนี้ไปวางแผนในการบริหารจัดการด้านบุคลากรโดยยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลเพราะผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การและการจัดการไม่ว่าจะเป็นระดับภาครัฐหรือเอกชนไม่ว่าจะเป็นระดับโลกระดับชาติหรือระดับท้องถิ่นภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญเพราะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดระบบราชการจึงต้องการผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์การและเพื่อทำให้การทำงานในระบบราชการเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น

2. จากการค้นพบของงานวิจัยที่พบว่าการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรนำข้อมูลนี้ไปวางแผนในการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มี

ประสบการณ์ทำงานต่างกัน ปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารงานให้เหมาะสม ความต้องการและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถดึงเอา ศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยที่บุคลากรเองเกิดความพึงพอใจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาม ตามความคิดเห็นของกลุ่มอื่น ๆ เช่น ผู้ปกครองครูและหน่วยงานอื่น
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผู้นำด้าน เทคโนโลยี ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาองค์กร
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการคัดเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัด

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิจัยเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายซึ่งไม่อาจนามากล่าวได้ทั้งหมดผู้วิจัยใคร่ขอ กราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ ดร.สำรวย ไชยยศ นางสาวมยุรี สาริบุตร นายมานิต สิทธิธร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ อาจารย์ ดร. สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ และ อาจารย์ ดร.วลัยพร สุขปลั่ง ที่ได้กรุณาให้ คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ครอบครัวรวมทั้งญาติพี่น้องของผู้วิจัยทุกท่านผู้บังคับบัญชาทุกระดับและผู้ร่วมงานทุกท่านซึ่งเป็นผู้อยู่เบื้องหลังให้กำลังใจและให้การสนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยประสบความสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.
- กิ่งแก้ว ศรีสาธุกุลรัตน์. (2555). **การพัฒนาองค์การ (Organization Development)**. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2555). **จิตวิทยาการบริหารและการจูงใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชา**. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2557 จาก
[http://www.pakornblog.com/in-house_leadership1
day.php](http://www.pakornblog.com/in-house_leadership1day.php)
- ปฐม ปรีปนังกูร. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษานราธิวาส เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ผ่องศรี วาณิชศุภวงศ์. (2546). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4.
ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัลสุรียา กรณสูตร (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน สถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี.

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

The Welfare Needs of the Personnel of Ubonwittayakom School in Mueang District of UbonRatchathani Province

บรรจบ วงษ์จันทร์¹ จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และลูกจ้างทั่วไปโดยการสุ่มแจกแบบสอบถามแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 98 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.943 ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51-60 ปี รายได้ 25,001-30,000 บาท ระดับศึกษาปริญญาโท สถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในการทำงาน 30 ปี ขึ้นไป และมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ โดยภาพรวมสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย =

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ และการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี jaturong.s@ubru.ac.th

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับสวัสดิการค่าจ้างเป็นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 4.88) ด้านการได้รับเงินจากประกันสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.47) ด้านการได้รับรางวัลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย = 4.38) ด้านการจ่ายตามการเปลี่ยนแปลงของผลประกอบการ (ค่าเฉลี่ย = 4.13) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความต้องการสวัสดิการ บุคลากร โรงเรียนอุบลวิทยาคม

Abstract

The research aimed to study and compare the needs for welfare of the personnel of Ubonwittayakom School in Mueang district of UbonRatchathani as classified by the personal factors. The samples of 98 used in the research were government officials, staff and employees derived by a stratified random sampling. The research instrument was a five-rating scale questionnaire of a confidence value equivalent to 0.943.

The research findings were as follows.

1. The majority of the personnel were females aged 51-60 years, married, earned an income of 25,001-30,000 baht, had 30 years or more of working experience and held an official position. An overall welfare was needed at a high level (average = 3.97). As regards individual aspects, it was needed at a high level in all aspects as shown in a descending order of significance: welfare as a salary (average = 4.88), social welfare (average = 4.47), rewards for good performance (average = 4.38) and payment according to the changes (average = 4.31).

2. With the welfare needs of the personnel of Ubonwittayakom School compared, it was found that the personnel who were different in sex, age, income, educational levels and status had different welfare needs with a statistical significance of 0.05. The personnel who had different working experience and positions had no different welfare needs.

Keywords: Welfare Needs, Personnel, Ubonwittayakom School

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ จะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนที่ตอบสนองต่อความสามารถ และผลงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะสามารถจูงใจและธำรงรักษา

ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจ ทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความจงรักภักดี และเกิดความรู้สึกเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี เนื่องจากจะทำให้เกิดประโยชน์ในด้าน สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม พร้อมกับการบริการเพื่อให้บุคลากรเกิดความ ผูกพัน จงรักภักดี และเกิดความรู้สึกร่วมมือในการทำงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และการเสียสละ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในปี 2557 รวมทั้งสิ้น จำนวน 129 คน (โรงเรียนอุบลวิทยาคม, 2557)

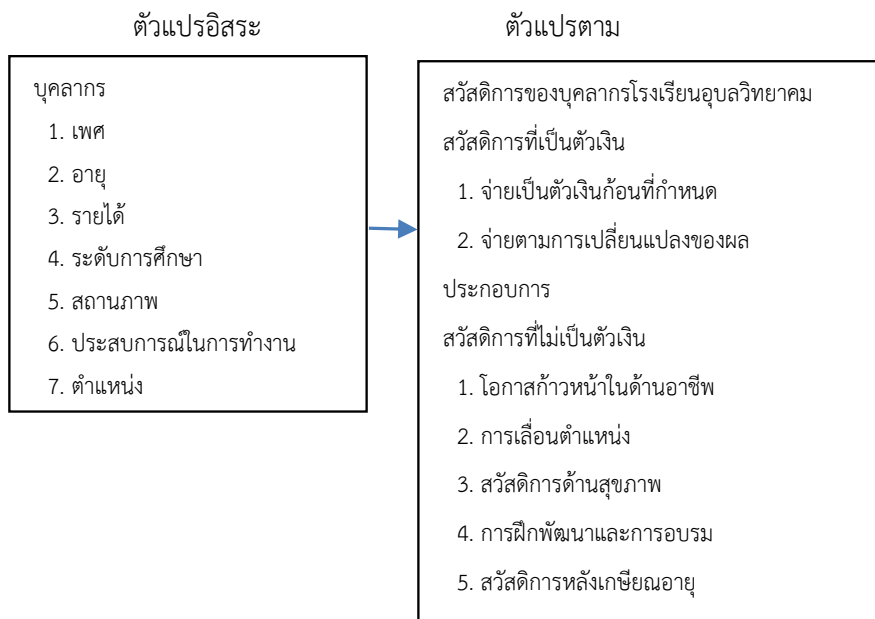
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คื บุคลากรในโรงเรียนอบล
วิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอมือง จังหวัดอบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในปี
2557 รวมทั้งสิ้น จำนวน 129 คน (โรงเรียนอบลวิทยาคม, 2557) โดยกำหนด
ขนาดตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน
ทั้งสิ้น 98 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ปรึกษา

ตัวแปรอิสระ คื ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนอบลวิทยาคม
ตำบลในเมือง อำเภอมือง จังหวัดอบลราชธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้
ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คื สวัสดิการของบุคลากรโรงเรียนอบลวิทยาคม
ประกอบด้วย สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ จ่ายเป็นตัวเงินก่อนที่กำหนดจ่าย
ตามการเปลี่ยนแปลงของผลประกอบการ และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่
โอกาสก้าวหน้าในด้านอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการด้านสุขภาพ การฝึก
พัฒนาและการอบรม สวัสดิการหลังเกษียณอายุ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในปี 2559 รวมทั้งสิ้น จำนวน 129 คน (โรงเรียนอุบลวิทยาคม, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และลูกจ้าง ในโรงเรียนอุบลวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนและใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamana)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{129}{1 + 129(0.05)^2} \\ &= 97.5425 \\ &= 98 \end{aligned}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ การศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรโรงเรียนอุบลวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี เป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงินประกอบด้วย จ่ายเป็นตัวเงินก้อนที่กำหนด จ่ายตามการเปลี่ยนแปลงของผลประกอบการ มีลักษณะแบบมาตรฐาน ส่วนค่าประมาณค่า (rating scale) แบบสอบถามแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้าในด้านอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการด้านสุขภาพ การฝึกพัฒนาและการอบรม สวัสดิการหลังเกษียณอายุ มีลักษณะแบบมาตรฐานส่วนค่าประมาณค่า (rating scale) แบบสอบถามแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการสวัสดิการเป็นคำถามเปิดเพื่อเก็บข้อมูลไว้ประกอบการสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51-60 ปี รายได้ 25,001-30,000 บาท ระดับศึกษาปริญญาโทสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในการทำงาน 30 ปี ขึ้นไป และมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ โดยภาพรวม สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับสวัสดิการค่าจ้างเป็นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 4.88) ด้านการได้รับ

เงินจากประกันสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.47) ด้านการได้รับรางวัลการปฏิบัติงานดี (ค่าเฉลี่ย = 4.38) ด้านการจ่ายตามการเปลี่ยนแปลงของผลประกอบการ (ค่าเฉลี่ย = 4.13) ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี

2.1 โดยภาพรวม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านได้ดังนี้

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม พบว่า สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจ่ายตามการเปลี่ยนแปลงของผลประกอบการ รองลงมาคือ ด้านการจ่ายเป็นตัวเงินก้อนที่กำหนด และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

2.3 ด้านสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับสวัสดิการค่าจ้างเป็นเงินเดือน รองลงมา คือ การได้รับสิทธิในการซื้อหุ้นสหกรณ์โรงเรียน และการได้รับการแบ่งผลกำไรจากหุ้นสหกรณ์โรงเรียน ตามลำดับ

2.4 ด้านการจ่ายเป็นตัวแทนเงินก้อนที่กำหนด พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวแทน ด้านการจ่ายเป็นตัวแทนเงินก้อนที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับเงินจากประกันสังคม รองลงมาคือ การได้รับเงินตอบแทน และการได้รับเงินชดเชย ตามลำดับ

2.5 การจ่ายตามการเปลี่ยนแปลงของผลประโยชน์ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวแทน ด้านการจ่ายตามการเปลี่ยนแปลงของผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับรางวัลการปฏิบัติงานดี รองลงมา คือ การได้รับการยกย่องว่ามีผลงานดี และการได้รับการสนับสนุนรางวัลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นไม่ใช่ตัวแทนของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน

3.1 โดยรวม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สวัสดิการหลังการเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก และการฝึกพัฒนา

และการอบรม อยู่ในระดับมาก การเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก และ โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านความสำคัญต่อโรงเรียนอุบลวิทยาคม อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในโรงเรียนอุบลวิทยาคม และ ท่านมีความรู้ ในด้านวิชาการ หรือ ในด้านที่สอน ตามลำดับ

3.3 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็น ตัวเงิน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมากและปานกลาง ได้แก่ การได้รับ การสนับสนุนเข้าสอบเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานราชการ หรือ พนักงาน ทั่วไป รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และการได้รับ การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อน เป็นวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

3.4 สวัสดิการด้านสุขภาพ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก

พบว่า บุคคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี รองลงมาคือ การได้รับสวัสดิการด้านเกษียณอายุ และ การได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพที่กฎหมายกำหนด ตามลำดับ

3.5 การฝึกพัฒนาและการอบรม พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกพบว่า บุคคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการฝึกพัฒนาและการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การได้รับการประเมินผลการฝึกอบรม และ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาการเรียนรู้ ตามลำดับ

3.6 สวัสดิการหลังการเกษียณอายุ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม อยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเป็นบุคคลากรที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการเท่านั้น ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกพบว่า บุคคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการหลังการเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับสิทธิบำนาญ รองลงมาคือ การได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม และ การได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ ตามลำดับ

4. เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี ใน 2 ด้าน คือ สวัสดิการของ

บุคคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคคลกรที่ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี เปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลากรโรงเรียนอุบลวิทยาคม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน กับ สวัสดิการของบุคคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ดังตารางที่ 1-7

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ

สวัสดิการที่ทางโรงเรียนจัดสรรให้	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	3.30	0.64	4.16	0.48	-5.53*	0.000
2. สวัสดิการที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน	3.62	0.68	3.78	0.49	-0.44	0.651
รวม	3.48	0.53	3.93	0.44	-2.96*	0.004

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = 0.44) เพศชายมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ

สวัสดิการที่ทาง โรงเรียนจัดสรร ให้	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	3.72	0.49	3.34	0.58	4.05	0.58	4.20	0.49
2. สวัสดิการที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน	2.88	0.73	2.76	0.41	3.50	0.52	3.91	0.22
รวม	3.33	0.60	3.08	0.28	3.78	0.51	4.05	0.30

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = 0.49) อายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34, S.D. = 0.58) และ อายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับเงินเดือน

สวัสดิการที่ ทางโรงเรียน จัดสรรให้	ต่ำกว่า 7,500 บาท		7,501 – 15,000 บาท		15,001 – 20,000 บาท		21,001 – 25,000 บาท		25,001 – 30,000 บาท		30,001 บาทขึ้น ไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	3.48	0.27	3.42	0.76	3.75	0.51	3.82	0.66	4.28	0.41	4.32	0.35
สวัสดิการที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน	2.55	0.29	3.16	0.38	3.64	0.41	3.89	0.24	3.83	0.17	3.95	0.16
รวม	3.01	0.17	3.33	0.60	3.39	0.45	3.86	0.33	4.08	0.26	4.14	0.18

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.18) รองลงมา ระดับเงินเดือน 25,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D. = 0.26) ระดับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 0.33) ระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39, S.D. = 0.45) ระดับเงินเดือน 7,501-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33, S.D. = 0.60) และระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 7,500 บาท มีค่าเฉลี่ย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33, S.D. = 0.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

สวัสดิการที่ทางโรงเรียนจัดสรรให้	มัธยมศึกษา ปวช.		ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	3.56	0.28	3.25	0.34	4.06	0.35	4.16	0.12	3.80	0.63
สวัสดิการที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน	2.64	0.28	2.62	0.09	3.72	0.32	3.89	0.31	3.45	1.00
รวม	3.10	0.11	2.94	0.21	3.93	0.48	4.03	0.29	3.62	0.72

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03, S.D. = 0.29) รองลงมา ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = 0.48) ระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62, S.D. = 0.72) ระดับมัธยมศึกษา ปวช. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.10, S.D. = 0.11) ระดับ ปวส. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.94, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับสถานภาพ

สวัสดิการที่ทาง โรงเรียนจัดสรรให้	โสด		สมรส		แยกกันอยู่		หย่าร้าง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	3.81	0.43	4.10	0.58	3.59	0.62	4.13	0.53
2. สวัสดิการที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน	3.38	0.63	3.77	0.43	3.43	0.78	3.66	0.58
รวม	3.61	0.51	3.95	0.43	3.51	0.53	3.90	0.51

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95, S.D. = 0.43) รองลงมา สถานภาพหย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.90, S.D. = 0.51) สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.51) และ สถานภาพสมรสแล้วแยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยความ

คิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สวัสดิการที่ ทางโรงเรียน จัดสรรให้	1-5 ปี		6-12 ปี		13-18 ปี		19-24 ปี		25-30 ปี		30 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน	3.37	0.86	3.54	0.23	3.51	0.31	4.18	0.44	4.21	0.50	4.20	0.52
สวัสดิการที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน	3.02	0.59	2.60	0.33	2.77	0.52	3.94	0.18	3.81	0.29	3.92	0.18
รวม	3.29	0.65	3.08	0.13	3.12	0.35	4.06	0.23	4.01	0.36	4.08	0.30

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D. = 0.30) รองลงมา มีประสบการณ์ 19-24 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06, S.D. = 0.23) ประสบการณ์ในการทำงาน 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01, S.D. = 0.36) มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.29, S.D. = 0.65) มีประสบการณ์ในการทำงาน 13-18 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร

ในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12, S.D. = 0.35) และ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-12 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.08, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่ง

สวัสดิการที่ ทางโรงเรียน จัดสรรให้	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. สวัสดิการ ที่เป็นตัวเงิน	4.21	0.48	3.59	0.18	3.43	0.54
2. สวัสดิการ ที่ไม่ใช่เป็น ตัวเงิน	3.91	0.18	3.34	0.42	2.73	0.42
รวม	4.06	0.28	3.46	0.32	3.10	0.37

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06, S.D. = 0.28) รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.46, S.D. = 0.32) และลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.10, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานีสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านสวัสดิการ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากว่า ทางโรงเรียนอาจมีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ จึงอาจส่งผลต่อการดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรสุตา ทองเหลือง (2554) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลชีเหล็ก อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลชีเหล็ก อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความพึงพอใจของสมาชิกที่มีต่อการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การได้รับสวัสดิการค่าจ้างเป็นเงินเดือน ทั้งนี้เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่บุคลากรของทางโรงเรียน ซึ่งจะได้รับตามตำแหน่ง ความรู้และประสบการณ์ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ โพธิสรณ์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการด้านจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพบว่า อาจารย์มี

ความต้องการด้านจิตสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้าน คือ ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การได้รับสิทธิในการซื้อหุ้นสหกรณ์โรงเรียน และการได้รับการแบ่งผลกำไรจากหุ้นสหกรณ์โรงเรียน เนื่องจาก สหกรณ์ของทางโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งผลกำไรจะเกิดจากการให้บริการสินค้าภายในสหกรณ์ และสมาชิกต้องได้ปันผลในอัตราส่วนที่เหมาะสม ในแต่ละปี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือการได้สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ การละมุด โนดประโคน (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 4 ด้าน คือด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก ด้านรายได้ และด้านนันทนาการ พบว่า ด้านที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการจ่ายเป็นตัวแทนเงินก้อนที่กำหนด พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการจ่ายเงินเป็นก้อน เป็นสิ่งที่บุคลากรของทางโรงเรียนให้ความสำคัญ ซึ่งจ่ายตามความรู้ และวิทยฐานะ สามารถนำไปใช้จ่ายต่อยอดในการดำรงชีวิตได้ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดานนท์ ศิริรัตน์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผลการศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัด คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมและ

รายด้าน ได้แก่ ด้านอำนวยความสะดวกทั่วไป ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การได้รับเงินจากประกันสังคม ซึ่งจะเป็น บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำเท่านั้น ที่ตอบแบบสอบถาม เพราะลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวไม่สามารถเบิกจ่ายได้เต็มตามจำนวนจริง เหมือนข้าราชการ ดังนั้นจึงมีการจ่ายเบี้ยประกันสังคม ตามกฎหมาย และจะต้องสำรองจ่ายไปก่อน ค่อยเบิกทีหลัง กับทางสำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหาในการนำเงินไปสำรองจ่าย เกิดความล่าช้า ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชานาฏ ประพิตรไพศาล (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อการปฏิรูประบบประกันสังคม กรณีศึกษาลูกจ้างโรงงานเซรามิค ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการปฏิรูประบบของกองทุนประกันสังคม ด้านการจ่ายเงินสมทบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การได้รับเงินตอบแทน และ การได้รับเงินชดเชย เนื่องจากว่าการให้ค่าตอบแทนจากการทำงาน การได้รับมอบหมายงาน ถือเป็นสวัสดิการพิเศษ ที่ผู้บริหารต้นสังกัดจัดสรรให้ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการรักษาน้ำใจ และให้กำลังใจบุคลากร ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยญ์ ญาณ ป้อมสา (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรวิทยาลัยเซารัสบางกอก พบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเซารัสบางกอกที่มีต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง

1.3 การจ่ายตามการเปลี่ยนแปลงของผลประกอบการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบล

วิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่าทางโรงเรียนอุบลวิทยาคม จะมีการให้จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยยึดตามคุณสมบัติของแต่ละคน ตามความรู้ความสามารถ และยึดตามแผนประกอบการปฏิบัติประจำปี เพื่อให้เกิดความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย อันดับแรก คือ การได้รับรางวัลการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรท่านอื่น ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการให้รางวัลลอบใจ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล รองลงมา คือ การได้รับการยกย่องว่ามีผลงานดี และ การได้รับการสนับสนุนรางวัลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้เพราะว่าการเลื่อนตำแหน่งงานของบุคลากรแต่ละคนจะดูผลงานประจำปีในการประเมินและรู้ความสามารถ ดังนั้น อาจจะทำให้บุคลากรบางท่านไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีผลงานในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการ ล่าสุด คือ การได้รับการสนับสนุนรางวัลต่อการเลื่อนขั้น เนื่องจากในปัจจุบันทางโรงเรียนมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ หลาย ๆ รูปแบบที่แตกต่างกันส่วนการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และเป็นไปตามกลไกของทางกระทรวง

2. จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานีสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากว่า บุคลากรของทางโรงเรียนเป็นบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกของกระทรวงศึกษาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นผู้แต่งตั้งให้มาปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพอาจจะมีน้อย เนื่องจากภาวะ และความรับผิดชอบ และเรื่องของเวลา ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธเนศ โกมลธง (2545) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานเทศบาลเมืองเชียงรายต่อระบบสวัสดิการพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองเชียงรายมีทัศนคติภาพรวมต่อระบบสวัสดิการในระดับปานกลาง และมีทัศนคติต่อระบบสวัสดิการรายด้านในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในโรงเรียนอุบลวิทยาคม อยู่ในระดับมาก เพราะในระบบการทำงานและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ทุกฝ่ายสามารถให้แสดงความคิดเห็นและแสดงออกได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระต่อการพัฒนาหน่วยงานและเรื่องต่าง ๆ เพื่อทำมาพัฒนาองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป รองลงมา คือ การมีความสำคัญต่อโรงเรียนอุบลวิทยาคม อยู่ในระดับมาก บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของทางโรงเรียน ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการมีความรู้ในด้านวิชาการ หรือ ในด้านที่สอน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ต่ำสุด คือ การมีความสามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากว่าบุคลากร

แต่ละคนอาจมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในบางเรื่อง และไม่มีความสามารถในบางเรื่อง จึงไม่อาจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน บางท่านถนัดเรื่องการสอน ถนัดเรื่องการทำเอกสาร ดังนั้นควรที่จะนำความรู้และความสามารถของบุคลากรมาต่อยอดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนต่อไป

2.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเป็นการแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตัวบุคลากรเอง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนเข้าสอบเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานราชการหรือพนักงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานและบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทางโรงเรียนจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พนักงานและบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ทางกระทรวงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด เข้าทดสอบและคอยให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม รองลงมา ซึ่งจะเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการแสดงความคิดเห็น คือ การได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ อยู่ในระดับมาก และการได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานีสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ตำแหน่งต่ำสุด คือ การได้รับการสนับสนุนให้เขียนผลงานเพื่อให้กรรมการตรวจในการเลื่อนตำแหน่งครู ค.ศ.อยู่ในระดับน้อย

2.3 สวัสดิการด้านสุขภาพ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวม อยู่ในระดับมากซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพัฒน์ ปานสกุล (2550) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารประทวนในกองเรือยกพลขึ้นบก ผลการศึกษาพบว่าความต้องการในสวัสดิการของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน มีความต้องการในสวัสดิการไม่ต่างกัน โดยมีความต้องการในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ รองลงมา มีความต้องการสวัสดิการในด้านร่างกายในเรื่องค่ารักษาพยาบาลเอกชน โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ คือ นายทหารในกองเรือยกพลขึ้นบกมีอายุ 18-34 ปี และมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป และมีระยะเวลารับราชการน้อยกว่า 20 ปี มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าระดับอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การได้รับการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี อยู่ในระดับมาก รองลงมา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว แล้วนำมาพัฒนาระบบในการทำงาน การได้รับสวัสดิการด้านเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก และการได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทุกคนมักมีความหวังที่จะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ

หลังเกษียณอายุ เพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพและลงทุน ควบคู่ไปกับการดูแลรักษาสุขภาพ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธร (คุณาราม) อยู่สุข (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3) ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการที่บุคลากรต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา การจัดทำประกันสุขภาพให้บุคลากร และจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือบุคลากรด้วยกัน ความต้องการสวัสดิการในองค์การของบุคลากรด้านสังคม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานีสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการด้านสุขภาพ ต่ำสุด คือ ท่านได้รับวันหยุดพิเศษ อยู่ในระดับปานกลางซึ่งปัจจุบันตามกฎหมายของกระทรวงจะมีกำหนดให้พนักงานทุกคนมีวันหยุดได้ตามความเหมาะสม ซึ่งสามารถหยุดได้ แต่ถ้าหากมีความจำเป็นที่ทางโรงเรียนขอความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์โรงเรียนจำเป็นต้องเสียสละ

2.4 การฝึกพัฒนาและการอบรม พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากกว่าการฝึกพัฒนาและการอบรมเกี่ยวกับระบบงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละด้านเป็นอย่างดี ดังนั้นบุคลากรของโรงเรียนอุบลวิทยาคม จึงให้ความสำคัญเรื่องนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรานิษฐ์ อภิธินัง (2554) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิการ

ภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดเชียงรายผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกด้านมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความสามัคคีและผดุงเกียรติของผู้ประกอบวิชาทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากว่า การเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสำนักงานเป็นแรงจูงใจให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข รองลงมา การได้รับการประเมินผลการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่า การประเมินผลงานของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม จะเป็นตัวกำหนด และชี้วัด ว่าบุคลากรท่านใด มีความรู้ความสามารถ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาน้อยเพียงไร และหาแนวทางส่งเสริมพัฒนาให้มีคุณภาพต่อไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานีสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน พัฒนาและการอบรมต่ำสุด คือ การได้รับการฝึกทักษะ อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเกิดจากจำนวนบุคลากรของทางโรงเรียนมีน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในบางวัน และด้วยเหตุและปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ ฐานะ ประสบการณ์ จำเป็นต้องให้ผู้มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ มาปฏิบัติงานแทน จึงทำให้ต้องขาดการฝึกทักษะและกระบวนการต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น

2.5 สวัสดิการหลังการเกษียณอายุ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็น

ข้าราชการเท่านั้น ที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้เนื่องจากว่า ข้าราชการทุกคนย่อมมีการวางแผนในอนาคต หลังจากที่ทำงานครบตามอายุราชการย่อมได้รับเงินบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นทุนสำรองในการดำรงชีวิตกับครอบครัว ดังนั้น บุคลากรของโรงเรียนอุบลวิทยาคม จึงให้ความสำคัญประเด็นนี้อย่างมาก ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ โพธิสรณ์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการด้านจิตสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านจิตสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้าน คือ ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตครู ด้านการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพครู ด้านการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ การได้รับสิทธิบำนาญ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าเงินบำนาญของข้าราชการทุกคน ถือว่าเป็นผลตอบแทนที่มีความสำคัญหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อนำไปเป็นทุนในการประกอบอาชีพ และการรักษาดูแลสุขภาพตนเองในอนาคต และการได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด จะเห็นได้ว่าบุคลากรของโรงเรียนอุบลวิทยาคม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนหลังเกษียณอายุเป็นอย่างมาก จึงมีการวางแผนการทำงานและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนเองได้รับอย่าง ตั้งใจเพื่อผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต ท่านได้รับสิทธิประโยชน์จากเงินสมทบ กบข. อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นสวัสดิการที่ขึ้นอยู่กับบุคคลที่เป็นข้าราชการเท่านั้นจึงจะมีสิทธิได้รับเงินสมทบ กบข. และจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อตกลง และ ในส่วนของบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไป จะให้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ

สวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานีสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการหลังการเกษียณอายุเกี่ยวกับ ท่านได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่เป็นพนักงาน ลูกจ้างทั่วไป ที่ไม่มีสิทธิ์เบิกจ่ายเหมือนพนักงานราชการแต่มีการจ่ายเงินสบทบประกันสังคมอย่างต่อเนื่อง ย่อมมีสิทธิ์ที่จะได้รับเงินสบทบจากประกันสังคม ตามความเหมาะสมของผู้ประกันตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานีสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการหลังการเกษียณอายุ ต่ำสุด คือ ท่านได้รับสิทธิประโยชน์เงินออมทรัพย์จากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า พนักงานและลูกจ้างทั่วไปที่ไม่ใช่ราชการย่อมไม่มีสิทธิ์ได้รับผลประโยชน์จากเงินออมทรัพย์จากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ตามกฎระเบียบและข้อบังคับ ว่าด้วยตำแหน่งและหน้าที่ของผู้ถือหุ้นออมทรัพย์ครู จะมีสิทธิ์ได้รับแค่ที่เป็นตำแหน่งข้าราชการและครูของทางโรงเรียนเท่านั้น

3. เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี ใน 2 ด้าน คือ สวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม โดยรวมและสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภพ ส. อินทร์เพ็ญ (2551) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการบริหารบุคลากรทั้งที่เป็น

ข้าราชการและพนักงานเข้าด้วยกันตามแนวทางใหม่ของการปฏิรูประบบราชการ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีประเมิณการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สวัสดิการที่ไม่ใช่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ได้สอดคล้องงานวิจัยของ ชัยญ์ญาณ ป้อมสา (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกที่มีต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า บุคลากรที่มีเพศ สายปฏิบัติงานประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ใน เมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ โพธิธรรณ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการด้านจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวง ศึกษาธิการ พบว่า อาจารย์ที่มี อายุต่างกัน มีความต้องการโดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวม แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดานนท์ ศิริรัตน์ (2555) ได้ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกัน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปศย์ ผันทางงาม (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงานบริษัทชั้นอี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวม แตกต่างกัน และ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกัน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดานนท์ ศิริรัตน์ (2555) ได้ศึกษา ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.5 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานะภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบล

วิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ และ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ไม่แตกต่างกัน ได้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เปศัย ผันทางงาม (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาการจัด สวัสดิการของพนักงานบริษัทชั้นอี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการพัฒนาการจัดสวัสดิการไม่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ สวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคมต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี โดยรวม แตกต่างกัน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ โพธิสรณ์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการด้านจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามแนวทาง การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการโดยรวมทุกด้านแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกัน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปศัย ผันทางงาม (2556) ได้ศึกษาความต้องการ พัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงานบริษัทชั้นอี (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความ ต้องการพัฒนาการจัดสวัสดิการของพนักงานบริษัทชั้นอี (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.7 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานีโดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกพ ส. อินทร์เพ็ญ (2551) ได้ศึกษาการประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีสายปฏิบัติงานต่างกันมีประเมินการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอน และมีความเท่าเทียมกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรเป็นระบบจ่ายตรงเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการ

2. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ควรมีการกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลงานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี สามารถตรวจสอบได้ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และร่วมประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทางวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำปัญหาและผลกระทบ และแนวทางการส่งเสริมการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการด้านอื่น ได้อย่างทั่วถึง

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากร
ของโรงเรียนอุบลวิทยาคม

เอกสารอ้างอิง

- การละมุด โนดประโคน. (2556). **ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ
ในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัด
บุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**
- จินดานนท์ ศิริรัตน์. (2555). **ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัด
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- จิรพัฒน์ ปานสกุล. (2550). **ความต้องการสวัสดิการของนายทหารชั้น
สัญญาบัตรและนายทหารประทวนในกองเรือยกพลขึ้นบก.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ฉัตรสุตา ทองเหลือง. (2554). **การศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัด
สวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลชีเหล็ก
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**
- ชัยญ์ญาณ ป้อมสา. (2551). **ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับ
สวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรวิทยาเขตร์อีสท์บางกอก.
(รายงานผลการวิจัย) สมุทรปราการ: วิทยาลัยเขตร์อีสท์บางกอก.**

- ทัศนีย์ โพธิสรณ์. (2551). **ความต้องการด้านจิตสวัสดิการและประโยชน์
เกื้อกูลของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.**
(รายงานผลการวิจัย) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร.
- ธนธร (คุณาราม) อยู่สุข. (2552). **แรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการ
ของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
(สังกัดกลุ่มที่ 3).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธเนศ โกมลธง. (2545). **ทัศนคติของพนักงานเทศบาลเมืองเชียงราย
ต่อระบบสวัสดิการพนักงาน.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เปศัย พันทางม. (2556). **ความต้องการพัฒนาจิตสวัสดิการของพนักงาน
บริษัทห่าน (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหาร
รัฐกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิภพ ส. อินทร์เพ็ญ. (2551). **การประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการ
บริหารบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานเข้าด้วยกันตาม
แนวทางใหม่ของการปฏิรูประบบราชการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภัทรานิษฐ์ อภิธินัง. (2554). **แนวทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการของ
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิการภาพครูและบุคลากร
ทางการศึกษาจังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- สุขานาฏ ประพิตรไพศาล. (2549). **ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการปฏิรูประบบประกันสังคม กรณีศึกษาลูกค้าจ้างโรงงานเซรามิคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุบลวิทยาคม, โรงเรียน. (2557). **เอกสารเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนอุบลวิทยาคม**. อุบลราชธานี: ฝ่ายบุคคลโรงเรียนอุบลวิทยาคม.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publications.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความเพื่อการพิจารณาตีพิมพ์ ในวารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้เปิดรับบทความจากนักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษา และนักวิชาการ ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับสากล มีกำหนดการตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม โดยมีขอบเขตของเนื้อหาของบทความที่พิจารณาตีพิมพ์เกี่ยวข้องกับศาสตร์ด้านเศรษฐศาสตร์/บริหารธุรกิจและการจัดการ นิเทศศาสตร์/สื่อสารมวลชน และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งนี้ทุกบทความจะต้องผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้กลั่นกรองบทความ ไม่น้อยกว่า 2 ท่าน เพื่อให้บทความที่ตีพิมพ์เป็นไปตามรูปแบบมาตรฐานตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพวารสาร ขอให้ผู้ส่งบทความจัดพิมพ์ในรูปแบบตามคำแนะนำนี้

ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (research article) เป็นผลงานที่ได้จากข้อมูลที่ผู้เขียนได้ศึกษาวิจัยด้วยตนเอง โดยมีการนำเสนอบทนำ วัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย และสรุปการวิจัย เพื่อนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

2. บทความปริทรรศน์ (review article) เป็นการเขียนที่เรียบเรียงจากการทบทวนวรรณกรรมในศาสตร์หรือแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่งโดยละเอียด มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย ครอบคลุม และมีการ

อ้างอิงอย่างเป็นระบบและถูกต้อง เพื่อนำเสนอเนื้อหาเชิงวิชาการด้วยการสังเคราะห์ วิเคราะห์ อภิปรายผล เปรียบเทียบ สรุปประเด็น วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะว่าแนวโน้มควรเป็นไปในทิศทางใด

การเตรียมต้นฉบับบทความ

1. บทความต้องไม่เคยผ่านการตีพิมพ์ในวารสารอื่น
2. บทความเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ เนื้อความรวม 10-15 หน้า (รวมเอกสารอ้างอิง) โดยพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟเวิร์ด (MS word) ขนาดกระดาษ A4 แบบคอลัมน์เดียว
3. การตั้งหน้ากระดาษ
การตั้งหน้ากระดาษมีข้อกำหนดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระยะขอบในการตั้งหน้ากระดาษ

ขอบกระดาษ	ระยะขอบ (นิ้ว)
ขอบบน	1.5
ขอบล่าง	1
ขอบซ้าย	1.5
ขอบขวา	1

4. หัวข้อหลักในบทความ

หัวข้อหลักในบทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ ประกอบด้วยหัวข้อดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หัวข้อหลักในบทความวิจัยและบทความปริทรรศน์

หัวข้อหลักในบทความวิจัย	หัวข้อหลักในบทความปริทรรศน์
ชื่อบทความภาษาไทยและ	ชื่อบทความภาษาไทยและ
ภาษาอังกฤษ	ภาษาอังกฤษ
บทคัดย่อ	บทคัดย่อ
คำสำคัญ	คำสำคัญ
Abstract	Abstract
Keywords	Keywords
บทนำ	บทนำ
วัตถุประสงค์	เนื้อหา
ขอบเขตการวิจัย	บทสรุป
กรอบแนวคิดในการวิจัย	กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)
ข้อสมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	เอกสารอ้างอิง
วิธีดำเนินการวิจัย	
ผลการวิจัย	
สรุปการวิจัย	
กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)	
เอกสารอ้างอิง	

5. รูปแบบตัวอักษรในการพิมพ์บทความ

รูปแบบตัวอักษรในการพิมพ์บทความมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ขนาด ลักษณะ และการจัดตำแหน่งตัวอักษรในการพิมพ์บทความ

รายการ	รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK		การจัดตำแหน่ง
	ขนาด	ลักษณะ	
ชื่อเรื่อง	18	ตัวหนา	กึ่งกลาง
ชื่อผู้เขียน	16	ตัวธรรมดา	ชิดขวา
ตำแหน่งและที่อยู่ ของผู้เขียน	14	ตัวธรรมดา	เชิงอรรถ ชิดซ้าย
หัวข้อหลัก	16	ตัวหนา	ชิดซ้าย
เนื้อเรื่อง	16	ตัวธรรมดา	ชิดซ้ายและขวา

6. การเว้นบรรทัด

6.1 การขึ้นหัวข้อหลัก เว้น 1 บรรทัด

6.2 ก่อนและหลังการแสดงผลภาพและตาราง เว้น 1 บรรทัด

6.3 หัวข้อรองและการพิมพ์ส่วนเนื้อหาไม่มีการเว้นบรรทัด

คำอธิบายหัวข้อหลักในบทความ

1. ชื่อบทความ ควรกะทัดรัด ไม่ใช่คำย่อ และไม่ควรรยาวเกินไป
2. ชื่อผู้เขียน ให้อยู่ถัดจากชื่อเรื่อง ระบุผู้เขียนทุกคนเฉพาะชื่อและนามสกุล โดยชื่อแรกเป็นผู้เขียนหลัก (corresponding author) และใช้ตัวเลขอารบิกตัวเล็กกำกับเหนือตัวอักษรสุดท้ายของนามสกุลทุกคน เรียงลำดับตัวเลขกำหนดให้เขียนบรรทัดละไม่เกิน 2 คน

3. ตำแหน่งและที่อยู่ของผู้เขียน ระบุไว้ที่เชิงอรรถ จัดชิดซ้าย ระบุข้อมูลผู้เขียนทุกคน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
abc@yahoo.com

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและ
การจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ภาพที่ 1 ตัวอย่างการเขียนตำแหน่งและที่อยู่ของผู้เขียนบทความ

4. บทคัดย่อ และ Abstract ความยาวไม่ควรเกินอย่างละ 10-15 บรรทัด หรือ 150-200 คำ ไม่ควรเกิน 2 ย่อหน้า และไม่มีหัวข้อย่อย

5. คำสำคัญ และ Keywords คำสำคัญไม่ควรเกิน 5 คำ ไม่ต้องมีคำว่า “และ (and)” หน้าคำสุดท้าย การเขียนคำสำคัญภาษาไทยต่อจากบทคัดย่อภาษาไทย คำสำคัญภาษาไทยไม่ต้องมีเครื่องหมายใด ๆ คั่นระหว่างคำ สำหรับการเขียนคำสำคัญภาษาอังกฤษต่อจากบทคัดย่อภาษาอังกฤษ คำสำคัญภาษาอังกฤษ ให้ใช้เครื่องหมายจุลภาค (comma) คั่นระหว่างคำ

คำสำคัญ: การจัดการ แผนพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม

Keywords: Management, Community Plan, Social Development

ภาพที่ 2 ตัวอย่างการเขียนคำสำคัญ และ Keywords

6. เนื้อเรื่อง ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

6.1 บทนำ คือ ส่วนแสดงข้อมูลครอบคลุมความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง บทนำควรเขียนรูปแบบเรียงความให้รวมเป็นเนื้อเดียวกัน

6.2 วัตถุประสงค์ คือ ข้อความที่ผู้วิจัยกำหนดว่าต้องการค้นหาข้อเท็จจริงใดบ้าง

6.3 ขอบเขตการวิจัย คือ การกำหนดขอบเขตของประชากร ขอบเขตของตัวแปร และขอบเขตของช่วงเวลาอย่างชัดเจน

6.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย คือ การสรุปกรอบความคิดในการวิจัยทางทฤษฎีที่เป็นของตนเองอย่างชัดเจน

6.5 ข้อสมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) คือ ข้อความที่กำหนดขึ้นตามความคิดที่คาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นไปในลักษณะใด

6.6 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

6.7 ผลการวิจัย คือ ข้อมูลที่ตอบตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

6.8 สรุปการวิจัย ประกอบด้วย สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.9 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) ระบุแหล่งทุน หรือผู้มีส่วนสนับสนุนในการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ

6.10 ภาพประกอบ (ถ้ามี) ให้ระบุชื่อรูปภาพหลังแสดงรูปภาพ จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ ดังตัวอย่าง



ภาพที่ 1 รายได้บ็อกออฟิตเมืองไทย ปี พ.ศ. 2553

ที่มา: ศิวาวุธ ไพรพินาศ, 2556

6.11 ตาราง (ถ้ามี) ให้ระบุชื่อตารางก่อนแสดงตารางข้อมูล จัดชิดซ้าย และในการพิมพ์ตารางกำหนดให้มีเส้นตารางในแนวนอนและแนวตั้งภายในตาราง ไม่มีเส้นตารางในแนวตั้งขอบด้านซ้ายและขวาของตาราง ดังตัวอย่าง

ตารางที่ 1 พื้นที่อนุรักษ์และอุทยานแห่งชาติ

ประเทศ	จังหวัด	พื้นที่อนุรักษ์
ไทย	ศรีสะเกษ	อุทยานแห่งชาติเขาพระวิหาร เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าพนมดงรัก
ลาว	สาละวัน	ป่าสงวนแห่งชาติภูเขียงทอง ป่าสงวนแห่งชาติเซเซ็บ
กัมพูชา	พระวิหาร	ป่าสงวนพระวิหาร

การเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงเอกสารจะใช้ระบบการอ้างอิงและการเขียนรายการเอกสารอ้างอิงตามแบบ APA (American Psychological Association) เพื่อให้การอ้างอิงถึงผลงานของบุคคลอื่นมีความชัดเจนในการลงรายการอ้างอิงในบทความเป็นรูปแบบเดียวกัน มีข้อกำหนดของการเขียนอ้างอิงมีดังนี้

1. การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา

การอ้างอิงแทรกในเนื้อหาเป็นการเขียนอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลที่ปรากฏในเนื้อหาบทความ โดยระบุชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์ คั่นด้วยจุลภาค (,) การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา มี 2 แบบ ดังนี้

1.1 การอ้างอิงไว้ท้ายข้อความที่อ้างอิง รูปแบบการเขียนคือ

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) ตัวอย่างเช่น

(พรณี สวนเพลง, 2552)

(พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2553)

(Kotler & Armstrong, 2010)

1.2 การอ้างอิงกรณีมีการระบุชื่อผู้แต่งในเนื้อหาแล้ว ไม่ต้องระบุชื่อผู้แต่งไว้ในวงเล็บท้ายข้อความอีก แต่ให้ระบุปีที่พิมพ์ไว้หลังชื่อผู้แต่งที่อ้างอิง รูปแบบคือ ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) ตัวอย่างเช่น

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2553) ได้กล่าวถึงระบบไอซีที.....

Kotler & Armstrong (2010) ได้ศึกษา.....

2. การอ้างอิงท้ายบทความ

การอ้างอิงท้ายบทความเป็นการเขียนรายการอ้างอิงแหล่งที่มาที่มีการอ้างอิงในเนื้อหาบทความ รายการอ้างอิงท้ายบทความจะเขียนเฉพาะรายการที่มีการอ้างอิงในเนื้อหาบทความเท่านั้น

2.1 การอ้างอิงจากหนังสือหรือตำรา มีรูปแบบดังนี้

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือหรือตำรา** (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์:
สำนักพิมพ์.

2.1.1 กรณีอ้างอิงผู้แต่งหนังสือหรือตำราโดยตรง ตัวอย่างเช่น

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ด.
ธีระพล อรุณกสิกร, นิมล เรืองดี, ปุณรัตน์ สันติเมทนีดล, ไพฑูรย์ นาคฉำ,
สถาพร ลิ้มมณี และสุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือน
ตุลา.

Harris, M. B. (1995). **Basic Statistics for Behavioral Science
Research**. Boston: Allyn and Bacon.

2.1.2 กรณีอ้างอิงผู้แต่งหนังสือหรือตำราชั้นรอง

การเขียนอ้างอิงโดยให้ความสำคัญกับเอกสารเดิมมากกว่า
ให้ขึ้นต้นด้วยรายการอ้างอิงของเอกสารเดิม ใช้คำว่า “อ้างถึงใน” หรือ
“กล่าวถึงใน” (“quoted in” หรือ “cited by”) นำหน้ารายการอ้างอิงของ
เอกสารรอง ตัวอย่างเช่น

พรณี สวนเพลง. (2552). **เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการ
จัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์
ผกามาศ. (2553). **ระบบซีทีและการจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพฯ:
วิตส์กรุ๊ป.

ให้ขึ้นต้นด้วยรายการอ้างอิงเอกสารรอง ใช้คำว่า “อ้างจาก” หรือ “กล่าวจาก” (“quoting” หรือ “citing”) นำหน้ารายการอ้างอิงของเอกสารเดิม ตัวอย่างเช่น

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2553). **ระบบซีทีและการจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: **วิสต์กรุ๊ป, อ้างจาก พรธณี สอนเพลง. (2552). เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

2.2 การอ้างอิงจากรายงานการวิจัย มีรูปแบบและตัวอย่างดังนี้

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อเรื่อง** (รายงานผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

บุญเลิศ ธีระตระกูล และคณะ. (2555). **รายงานผลการวิจัยตลาดแรงงาน ปี 2554-2555** (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

ระพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ. (2553). **ความรับผิดชอบต่อสังคมธุรกิจ** (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

2.3 การอ้างอิงจากวิทยานิพนธ์ มีรูปแบบและตัวอย่างดังนี้

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์**. ประเภทและระดับปริญญา สถาบันการศึกษา.

ธีระวัฒน์ ชะอุ่ม. (2554). **การจัดการความรู้ทรัพยากรวัฒนธรรม: วัดพระศรีรัตนศาสดาราม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Zhmei, W. (2008). **The Practices of Training Programs of Selected Transnational Companies in Chonburi Province**. Master's Thesis, Degree of Arts, English for Communication, Burapha University.

2.4 การอ้างอิงจากวารสารวิชาการ มีรูปแบบและตัวอย่างดังนี้

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. **ชื่อวารสาร, ปีที่พิมพ์(ฉบับที่)**, เลขหน้าที่ปรากฏ.

ภารดี มหาขันธ์. (2555). การตั้งถิ่นฐานและพัฒนาการของภาคตะวันออกยุคปรับปรุง ประเทศตามแบบสมัยใหม่ถึงปัจจุบัน. **วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 20(34), 111-132.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. **Harvard Business Review**, 84(12), 78-92.

2.5 การอ้างอิงจากเอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ มีรูปแบบและตัวอย่างดังนี้

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท. ใน ชื่อบรรณาธิการ,
ชื่อการประชุม (หน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

อำพวัน เอมบัณฑิต. (2559). การจัดการตลาดน้ำบางคล้ากับการท่องเที่ยวอย่าง
 ยั่งยืน. ในวันทนี วาสีกะสิน (บรรณาธิการ), **การประชุมวิชาการ
 ระดับชาติ สหวิทยาการ 2559 “การก่อการร้ายในศวรรษที่ 21 :
 ภัยคุกคามไร้พรมแดน”** (411-439). กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2.6 การอ้างอิงจากเว็บไซต์ มีรูปแบบและตัวอย่างดังนี้

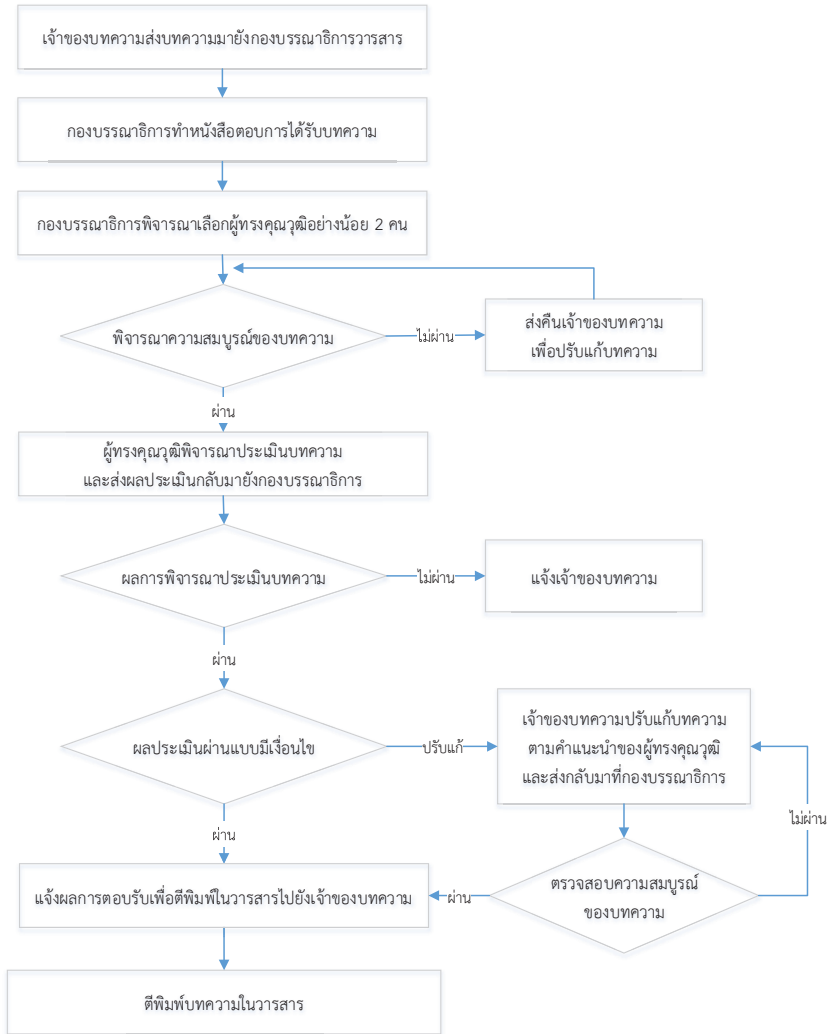
ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือหรือชื่อบทความ**. สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี
 จาก ชื่อเว็บไซต์

ชูศักดิ์ คงคานนท์. (2550). **เกษตรกรรม**. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2559 จาก
[http://ebook.ram.edu/ebook/g/GE253\(50\)/GE253-9.pdf](http://ebook.ram.edu/ebook/g/GE253(50)/GE253-9.pdf)

การส่งต้นฉบับบทความ

ผู้เขียนส่งบทความที่กองบรรณาธิการวารสาร หรือระบบออนไลน์ของ
 วารสารผ่านเว็บไซต์ <http://www.bba.ubru.ac.th/JournalBBA/>

ขั้นตอนการตีพิมพ์



ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.นลินี ทองประเสริฐ	เศรษฐศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยนันท์ ไข่มุกข์	เศรษฐศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา จิ่งสุวดี	การบริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำไพ ยงกุลวณิช	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันชัย ยงกุลวณิช	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัยรดา พรเจริญ	การจัดการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กษกร เจตินัย	วิทยาการคอมพิวเตอร์
อาจารย์ ดร.พิมุทธ์ สมชอบ	การตลาด
อาจารย์ ดร.นิภา ชุณหวิญญกุล	การจัดการ
อาจารย์ ดร.ปิยนุช วรบุตร	วิทยาการคอมพิวเตอร์
อาจารย์ ดร.รัตนภรณ์ แซ่ลี้	การตลาด
อาจารย์ ดร.ก้องเกียรติ สหายรักษ์	การบัญชี
อาจารย์ ดร.ประไพพิศ เลียบสือตระกูล	การบัญชี
อาจารย์ ดร.อโนทัย หาระสาร	การจัดการ
อาจารย์ ดร.อนันต์ สุนทราเมธากุล	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
อาจารย์ ดร.วลัยพร สุขปลั่ง	การพัฒนาองค์การและ การจัดการสมรรถนะ ของมนุษย์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา

การตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รองศาสตราจารย์ ดร.กนกศักดิ์ แก้วเทพ

เศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์อนงค์นุช เทียนทอง

เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญพวพรรณ วิงวอน

การจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

รองศาสตราจารย์ ดร.จำนง วงศ์ชาชม

วิทยาการสารสนเทศและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข

ครุศาสตร์เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

รองศาสตราจารย์ ดร.วรชัย เยาวปราง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.ระพีพันธ์ ปิตาคะโส

วิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.สืบชาติ อันทะไชย

การตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลิน เพียรทอง

วิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนวรรณ แสงสุวรรณ

การตลาด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย คอนจจอหอ

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.สมชาย หาญหิรัญ

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจลักษณ์ เมืองมีศรี

การจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกอร บุญมี

การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ปานจันทร์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์

การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนา ดุลยพัชร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อาจารย์ ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์

เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ ดร.วินัย ปัญจขจรศักดิ์

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

อาจารย์ ดร.สิทธิพร ดาดาช

การจัดการธุรกิจขนาดย่อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจารย์ ดร.ภูริศร์ พงษ์เพียจันทร์

การจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อาจารย์ ดร.สุมาลี เจริญจิตร

ธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

อาจารย์ ดร.อุทัย อันพิมพ์

พัฒนบูรณาการศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

อาจารย์ ดร.อนิรุธ สืบสิงห์

เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

อาจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ แก้วกล้า

การบัญชี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

อาจารย์ ดร.สุภาวดี ชอบเสร็จ

การบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ฝ่ายสนับสนุนการดำเนินงานจัดทำวารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ฝ่ายประสานงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิกานดา เกษตรเอี่ยม

อาจารย์ ดร.ปิยนุช วรบุตร

อาจารย์ ดร.ประไพพิศ เลียบสือตระกูล

อาจารย์ ดร.อโณทัย หารสาร

อาจารย์ชนิษฐา คนกล้า

ฝ่ายวารสารออนไลน์

อาจารย์เกรียงศักดิ์ รักภักดี

อาจารย์ไมตรี ริมทอง

ฝ่ายจัดเตรียมต้นฉบับ

อาจารย์ ดร.นิภา ชุณหวิญญูกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลีนี ศรีไมตรี

นางสาวรัชสีนี้ กำแมด



วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2560

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2 ถ.ราชธานี ต.ในเมือง อ.เมือง จ.อุบลราชธานี

โทรศัพท์ 045-352000 ต่อ 1300, 0817255234, 0804664424