



สิริวารปัญญา



วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

Journal of Humanities and Social Sciences

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

- Faculty of Humanities and Social Sciences คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- Nakhon Pathom Rajabhat University มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นวารสารวิชาการที่จัดทำขึ้นโดย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มุ่งเน้นการนำเสนอ บทความวิจัย บทความวิชาการที่มีเนื้อหาหลากหลาย ทั้งด้านการเรียนการสอน การบริหาร องค์กร วัฒนธรรม ภาครัฐและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจทางศาสตร์ของ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป โดยมีการปรับปรุงเป็น ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – มิถุนายน 2563)

ด้วยความสมบูรณ์ของวารสารฉบับนี้ กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เขียนบทความ และทุกฝ่ายที่มี ส่วนสนับสนุนในการจัดทำวารสารฉบับนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน หากท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใด ที่จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการยินดีรับ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะด้วยความขอบคุณยิ่ง

อาจารย์ ดร.นิพล เชื้อเมืองพาน
บรรณาธิการ



สารบัญ

หน้า

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิมลรัตน์ อุทัยวัฒนาทร.....	3
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาริวรรณ ปานประเสริฐ.....	23
สำรวจความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาริวรรณ ปานประเสริฐ, จินดา ไตรเวช และ สุชีรา กองพารา.....	41
การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม เมธี กุศลทิพย์เจริญ.....	55
การออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มนักท่องเที่ยวตามช่วงวัย (Generations) โดยใช้หลักการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ชุมชนเกาะลัดอีแต่น อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม ธนวรรษ ดอกจันทร์, สุธิดา สุวรรณทัต, พัสกร สูงปานเขา, มนต์รี ครองระวะ และ จันทิรา เฟื่องเลา.....	73
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผศ.ดร.กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ และ กาญจนา ทองจันทร์.....	91



ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Requirements for Self Develop the Performance of the Staff
at Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University.

วิมลรัตน์ อุทัยวัฒนาทร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประชากร คือ บุคลากรคณะพลศึกษา จำนวน 48 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (Independent sample t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA or F - test) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 70.83 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.58 มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 45.83 มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67

ความต้องการของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระบุว่า ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

* นักจัดการงานทั่วไป คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ความต้องการของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระบุว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัย และด้านศึกษาดูงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อในทิศทางเดียวกันระดับสูง

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ



ABSTRACT

The purpose of this research were to study factors affecting organization commitment of personnel in the faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University. The population was 48 people. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation independent sample t-test and one-way analysis of variance (ANOVA or F – test) and Pearson Product Moment Correlation.

Opinions about factors affecting organizational commitment found that personnel of the Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, have opinions about factors, job characteristics and work experience factors at a high level. There is a moderate level of opinion on comments on organizational characteristics.

The average score of reviews is at a high level with regards to opinions about organizational commitment of the Faculty of Physical Education personnel, Srinakharinwirot University.

Comparison of factors affecting organizational commitment of Faculty of Physical Education personnel Srinakharinwirot University, different gender data, having different attachment to the organization with statistical significance at the level of 0.05

Comparison of factors affecting organizational commitment of Faculty of Physical Education personnel Srinakharinwirot University show that information on age, education level, marital status, salary, type of personnel, different working times have different ties to the organization.

The analysis of the relationship between various aspects of job characteristics, including work independence Work progress, understanding of the work process is related to the commitment to the organization in the



same direction at the moderate level, with statistical significance at the level of 0.05.

The analysis of relationships between various organizational factors, including policies, rules, regulations and procedures in work, participation in administration, correlated with organizational commitment in the same direction at the moderate level, with statistical significance at the level of 0.05.

An analysis of the relationship between work experience factors, including the importance of work correlated with organizational commitment in the same direction at the moderate level. Attitude towards supervisors for co-workers and organizations is related to the commitment to the organization in the same direction at the high level, with statistical significance at the level of 0.05.

Keyword: *requirements for Self Develop, performance of the Staff*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมาก แต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)



มนุษย์เป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดสามารถทดแทนคนได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งที่เดียวซึ่งจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กร แตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่ ยิ่งอยู่นานมูลค่าจะลดลงหรือเสื่อมราคาลง ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สมบูรณ์เพียงใด จะไม่มีความหมายหากไม่มีผู้ปฏิบัติหรือผู้ปฏิบัติไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปด้วยความยากยิ่ง ทุกองค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารคนเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนมีความรู้สึก มีปัญหา และความต้องการแตกต่างกันไป (เมธี ปิณฑานนท์, 2529)

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นเป้าหมายในอีก 20 ปี ข้างหน้า โดยคนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด และผู้ประกอบการ บนฐานของการรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) นับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละองค์กรที่ต้องดำเนินการ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก เป็นการส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กรนั้น ต้องดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานขององค์กรและเพื่อสนองความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน



การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์ขององค์กร หากบุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ ก็สามารถเป็นไปอย่างราบรื่น ในทางตรงกันข้าม การดำเนินงานขององค์กรจะประสบอุปสรรคต่าง ๆ หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การจัดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ และในองค์กรนั้นไม่ควรมองแต่เพียงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรเท่านั้น หากควรเห็นคุณค่าของงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่การพัฒนาชุมชน ประเทศ และมนุษยชาติ เนื่องจากคนโดยทั่วไปใช้ชีวิตเกินกว่าครึ่งในที่ทำงาน หากคนเหล่านี้ได้รับการพัฒนาที่ดีก็จะกำลังสำคัญของประเทศและสังคมโลก

ในปัจจุบัน รัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐมีการจัดระบบการบริหารจัดการที่เป็นของตนเอง เพื่อต้องการให้เป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานที่จะสามารถก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีเสรีภาพทางด้านวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งภายใต้แนบายนโยบายดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาของรัฐมีความจำเป็นต้องจัดระบบการจัดการที่เป็นลักษณะพึ่งพาตนเองมากขึ้น ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการบริหารจัดการภายใต้การแข่งขันมากยิ่งขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ กระบวนการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถแข่งขันพัฒนางานในด้านวิชาการเพื่อการอยู่รอดแบบพึ่งพาตนเองได้

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการเรียน การสอน การวิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริการทางวิชาการแก่สังคม ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม มีนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรสายปฏิบัติการในองค์กร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ ซึ่งบุคลากรสายปฏิบัติการเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพอย่างรวดเร็ว โดยการศึกษา



ต่อในระดับที่สูงขึ้น และการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเทคโนโลยี การสื่อสาร สภาพเศรษฐกิจ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีการส่งถ่ายถึงกันและกันเร็วขึ้น และจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเสมือนพลังผลักดันให้คนแต่ละคนต่างต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อันทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้ตนมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง

ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ถ้าบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาเพื่อให้อาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์แล้วนั้น จะนำมาซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพเช่นกัน และในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของตัวผู้รับการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรจะต้องสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถได้อย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อจะนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเล็งเห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานการศึกษา

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยีความสำเร็จในการทำวิจัย ด้านการทำวิจัยเสร็จทันเวลาที่กำหนด

3. ปัจจัยปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยีความสำเร็จในการทำวิจัย ด้านการทำวิจัยเสร็จทันเวลาที่กำหนด

4. ปัจจัยปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อด้านการอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยีความสำเร็จในการทำวิจัย ด้านการทำวิจัยเสร็จทันเวลาที่กำหนด

5. ปัจจัยปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยีความสำเร็จในการทำวิจัย ด้านการทำวิจัยเสร็จทันเวลาที่กำหนด

6. ปัจจัยปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยีความสำเร็จในการทำวิจัย ด้านการทำวิจัยเสร็จทันเวลาที่กำหนด



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 48 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t- test Independent) และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้เป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยี



ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของสภาพข้อมูลบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บุคลากรสายปฏิบัติการคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 70.83 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.58 มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 45.83 มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.24	0.45	เห็นด้วยปานกลาง
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.04	0.65	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.37	0.78	เห็นด้วยปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.51	เห็นด้วยมาก
5. ด้านความสำเร็จของงาน	4.18	0.43	เห็นด้วยมาก
รวม	3.72	0.36	เห็นด้วยมาก

ความคิดเห็นของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง



ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรม/สัมมนาไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน



งาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุ และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ ปัจจัยใจด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย ด้านเทคโนโลยี ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ ปัจจัยใจด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านเทคโนโลยีในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม/สัมมนา ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านศึกษาดูงาน ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ ปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ปัจจัยใจความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ในทิศทางเดียวกันระดับสูง



ปัจจัยจูงใจความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง เป็นเพราะคณะพลศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาของบุคลากร โดยคณะมีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาการสนับสนุนให้ทุนแก่บุคลากรได้ศึกษาต่อในสายงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน การสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก การสนับสนุนการทำวิจัยสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ การจัดสรรอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรรัตน์ ปักคานัง (2548) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก ที่ทำการที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสายงานสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ซึ่งจะเห็นว่าทั้งบุคลากรโรงพยาบาลรามาริบัติและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับสูงเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของภาครัฐ โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีการกำกับและควบคุมมาตรฐานในการทำงานภายใต้กรอบวิชาชีพ และมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจากผู้นำสูงสุดภายใต้มหาวิทยาลัยมหิดลเช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้บริบทในการทำงานอาจจะแตกต่างกันไปคือ โรงพยาบาลรามาริบัติให้บริการทางด้านสุขภาพเป็นหลัก ส่วนบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลให้บริการทางด้านการศึกษาคือ



และสอดคล้องกับการศึกษาของ ละออ นาคุล (2556) ที่การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลรามาริบัติเป็นสถานพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์และทางวิชาการ ทำการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ใหม่ทางการแพทย์ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงองค์กรทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในอาชีพการงาน บุคลากรจึงต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอดุลย์ทองจำริญ (2556) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ที่ทำการที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตอำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน เทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของบุญส่ง ลีละชาต (2559) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรแต่ละช่วงอายุ มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันจึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ พชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตนเองมีคุณสมบัติที่สูงขึ้น มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ รวมทั้งตำแหน่งงานที่ในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่อย่างใด โดยหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จึงทำให้ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานไม่ได้เป็นตัวแปรที่จะทำให้บุคลากรเกิดความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ พัทรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษา และสายงานที่แตกต่าง มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการทำงานพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์ใจ ปรางสุรัสวดีและคณะ (2555) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ปีการศึกษา 2554 ซึ่งพบว่า บุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยจุดใจความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ในทิศทางเดียวกันระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่



สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างตามเป้าหมาย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน และหน่วยงานก็มีกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้โดยการสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรในการศึกษาต่อจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความน่าอยู่ ปลอดภัย รวมถึงส่งเสริมและจัดหาเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน เพราะถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเดินหน้าได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และประสบความสำเร็จ นอกจากนั้น ควรพิจารณาระบบค่าตอบแทนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน

2. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยทัดเทียมกัน พิจารณาความดีความชอบ โดยถือเกณฑ์จากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก รวมถึงเงินเดือน เงินชดเชย สวัสดิการต่าง ๆ และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน และเทียบเคียงกับองค์กรอื่น โดยให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันด้วย

3. ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคจากการทำงานอยู่เสมอ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการแก้ไขต่อไปและมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีอำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างเต็มที่ รวมทั้งการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม



4. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญในการจัดวางตัวบุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระ รวมถึงการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและศักยภาพ ในการทำงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายต่อความสามารถ ในขณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักยกย่องและชมเชยสำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างดี และมีคุณธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น

5. ควรให้ความสำคัญในพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านความรู้ ทักษะ และด้านเจตคติ ให้เป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากร และแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ และพัฒนาเจตคติ เพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและความสามารถของบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในขณะเดียวกันต้องสร้างทัศนคติ และมุมมองที่ดีในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรรู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับการตัดสินใจของกลุ่มซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างกันได้อีกทางหนึ่ง ในขณะเดียวกัน ความรู้ความเชี่ยวชาญ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในสายงานอื่นของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒของหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน หาความสอดคล้องระหว่างงานวิจัยขององค์กรแต่ละประเภท



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว บุคลากรอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัย ผู้วิจัยควรจะใช้เทคนิคด้านอื่นด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก สทนากลุ่ม ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เพิ่มเติมข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นต้น ก็จะทำให้ผลการศึกษา มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- พัชรินทร์ ราชมนั. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.**
- พิมพ์ใจ ปราศสุรางค์ และคณะ. (2555). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามพันธกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาพิษณุโลก. ในการประชุมวิชาการแห่งชาติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 9 (6-7 ธันวาคม หน้า 2496 – 2503). นครปฐม : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.**
- เมธี ปิณฑานนท์. (2529). **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้ง เฮาส์.
- ละออ นาคกุล . (2556). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามธิบดี. ปริญญานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. นครราชสีมา : คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี วิทยานิพนธ์.**



อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย

สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพฯ.2560.





ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Factors Affecting Organization Commitment of personnel in the
Faculty of Physical Education Srinakharinwirot University.

จารีวรรณ ปานประเสริฐ*

จินดา ไตรเวช*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรคณะพลศึกษา จำนวน 88 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA or F - test) และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63, S.D. = 0.71$) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68, S.D. = 0.65$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22, S.D. = 0.91$)
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93, S.D. = 0.75$)

* นักวิชาการศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

* นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลด้านเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

5. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์กรด้านต่าง ๆ ได้แก่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล ความผูกพันต่อองค์กร



ABSTRACT

The purpose of this research was to study factors influencing organization commitment of personnel in the Faculty of Physical Education Srinakharinwirot University. The sample was 88 people. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation independent sample t-test and one-way analysis of variance (ANOVA or F – test) and Pearson Product Moment Correlation.

The research revealed as follows:

1. The opinions factors influencing organizational commitment found that the opinions of personnel in job characteristics factor was ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.71) at high level, work experience factor ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.65) was at high level and the organizational characteristics factors were ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.91) at moderate level.

2. The mean of the opinions of overall in the organization commitment of personnel was ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) at high level.

3. Comparison of gender factors influencing organizational commitment of personnel found that the organizational commitment was different with statistical significance at the level of .05.

4. Comparison of factors influencing organizational commitment of personnel in age, education, status, salary and different working time found that the organizational commitment was not different.

5. The analysis of the relationship between aspects of job characteristics, work independence, progression, understanding of process were relation of organization commitment in the same direction at the moderate level, with statistical significance at the level of 0.05.

6. The analysis of relationships between organizational factors was including policies, rules, regulations and procedures in work, participation in



administration correlated with organizational commitment in the same direction at the moderate level, with statistical significance at the level of 0.05.

7. The analysis of the relationship of work experience factors such as the importance of work correlation with organizational commitment were in the same direction at the moderate level and attitude of leaders, co-workers and organizations related to the organization commitment in the same direction were at the high level, with statistical significance at the level of 0.05.

Keyword: *Factors Affecting, Organization Commitment of personnel*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งความผันผวนทางด้านการเมือง ส่งผลให้ทั่วโลก ได้รับผลกระทบ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย การกำหนดทิศทาง ขององค์กรให้มีความชัดเจน รูปแบบการบริหาร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ต่าง ๆ การพัฒนาคุณภาพบุคลากร และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถ ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวก คือ องค์กรมีการ บริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มี เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลใน ด้านลบ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจใน



การทำงานจะลดลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันอุดมศึกษา จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการ ทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการ จูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผล

คณะพลศึกษา เป็นสถาบันที่เก่าแก่และมีชื่อเสียงทางการผลิตครู นักวิชาการ นักกีฬา นักนันทนาการ และนักวิทยาศาสตร์ทางการกีฬา และยังเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นนำระดับประเทศ ที่เป็นที่รู้จักในแวดวงการศึกษาและเป็นสถาบันการศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างประเทศ มาอย่างยาวนานปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นก็คือ ทรัพยากรบุคคล ที่เป็นแรงขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และของศาสตร์ของหน่วยงานให้ไปสู่เป้าหมาย การที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้คุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเริ่มตั้งแต่การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแก่บุคลากรเหล่านั้น รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร เพราะถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร การที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานนั้น อาจทำได้โดยการทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากสามารถทำได้ก็สามารถป้องกันการลาออกของพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร บุคลากรมีความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานอันเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้



ยาวนานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อองค์กร

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ จำกัดขอบเขตกลุ่มเป้าหมายเฉพาะคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจะมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 112 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 67 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 45 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 88 คน ได้มาโดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan และจำนวนบุคลากรได้มาด้วยการ



สุ่มแบบเจาะจงตามสัดส่วนเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 44 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 44 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t- test Independent) และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F - test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน โดยตอนที่ 1 คือ คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยประสิทธิภาพ ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของสภาพข้อมูลบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.09 สถานภาพมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 37.50 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 53.41 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 36.36 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 45.45 มีสายวิชาการและสายปฏิบัติการเท่ากัน กลุ่มละ ร้อยละ 50.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 35.23 สังกัดสำนักงานคณบดีและศูนย์กีฬา ร้อยละ 46.59 รองลงมาสังกัดภาควิชาพลศึกษา



1. ระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.71 และ $\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.91)

2. ระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รายข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.71 และ $\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ และปัจจัยลักษณะองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.91)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานของท่านได้เอง และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.87) และหน่วยงานยอมรับความคิดเห็นของท่านและถือเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.98)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงตามตำแหน่งของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.87) และหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.18$, S.D. = 1.10)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน



ทุกขั้นตอนอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.90$, S.D. =0.74) และมีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.07$, S.D. =1.08)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่่านโยบาย กฎ ข้อบังคับ ในการทำงานของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.28$, S.D. =1.01) และกฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานที่กำหนดขึ้น มีการประชาสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.97$, S.D. =1.22)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านรู้สึกว่่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรของท่าน ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\bar{x} = 3.38$, S.D. =0.97) และท่านมีโอกาสดำเนินการ แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาตลอดจนวิธีการปฏิบัติในงานแก่ผู้บังคับบัญชาเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.22$, S.D. =1.14)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในงานที่ท่านจะพยายามแก้ไขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.22$, S.D. =0.72) และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ใคร ๆ ก็ไม่สามารถทำแทนได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.39$, S.D. =0.98)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.72$, S.D. =0.98)



=1.01) ผู้บริหารมีการบริหารโดยให้หลักธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.26$, S.D. =1.16)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. =0.92) และแนวทางในการดำเนินงานของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านอย่างดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.44$, S.D. =1.10)

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รายด้าน พบว่า บุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือนต่างกัน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Correlation) ระหว่างตัวแปรปัจจัยลักษณะงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ($r=0.50$, $p=0.00$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($r=0.50$, $p=0.00$) ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ($r=0.48$, $p=0.00$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะองค์กรด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ($r=0.51$, $p=0.00$) การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($r=0.57$, $p=0.00$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านการเห็นความสำคัญของงาน ($r=0.50$, $p=0.00$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ($r=0.64$, $p=0.00$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับสูง



สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในการทำงานส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน พนักงานเพศชายอาจมีความถนัดในงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่เพศชายจะมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิงซึ่งสอดคล้องกับ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557: 65)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน หน่วยงานที่สังกัด และสายงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะคณะพลศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตรงตามตำแหน่งโดยคณะพลศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน การมอบหมายงานให้บุคลากรตามข้อกำหนดภาระงาน (TOR) และมีคำบรรยายลักษณะงานรายบุคคล (Job Description) รวมทั้งการจัดทำคู่มือขั้นตอนการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในลักษณะงานของแต่ละบุคคล และกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด เป็นเพราะคณะพลศึกษามีนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ในการ



ทำงานของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะคณะพลศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรเห็นว่าการเป็นหัวข้อสำคัญสำหรับชีวิต หรือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานก็จะพยายามแก้ไข

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะคณะพลศึกษามีเวทีในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ ได้แก่ กิจกรรมการจัดการความรู้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะคณะพลศึกษามีวัฒนธรรมแบบครอบครัว มีการทำงานที่อบอุ่นเหมือนคนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน มีการให้คำปรึกษาสนับสนุน มีการสื่อสารที่ดีและมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่แน่นแฟ้นเป็นกันเอง ทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจและช่วยกันทำงานอย่างเอื้ออาทร ทำให้มีการทำงานแบบเป็นทีมสูง

ปัจจัยลักษณะงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพาณิช (2540: 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของธีระ วัชรธรรมสาธิต (2532) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/



เทียบเท่าของเครือข่ายซีเมนต์ไทย พบว่าหากคนมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จจะทำให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยลักษณะองค์กรด้านต่าง ๆ ได้แก่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาธิต (2532: 92-94) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือข่ายซีเมนต์ไทยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540: 67) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัดพบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของของพงศกร เผ่าไพโรจนกร (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด พบว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยกรกฎ พลพานิช (2540: 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม(2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต



จากการวิจัยจะเห็นว่าปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ 1) ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร รองลงมาคือ 2) ปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 3) ปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน 4) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด 5) ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ดังนั้นคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา เพื่อนำไปเป็นแนวทางบริหารงานของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นต่อไป เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ควรให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานภายในคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งที่ดีอย่างเพียงพอ การกระตุ้นให้บุคลากรเห็นว่าการเป็นหัวหน้าสำคัญสำหรับชีวิต หรือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานก็จะพยายามแก้ไข การให้ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองโดยทันที และมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะไม่สนใจว่าพวกเขาจะทำงานกันอย่างไร ขอให้งานในรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายก็ และการสร้างทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน และองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรและหาความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร



ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการที่จะดำรงรักษาบุคลากรที่เป็นทรัพยากรสำคัญของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้คงอยู่กับองค์กร จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานยอมรับความคิดเห็นของท่านและถือมาเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติและถือมาเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในสายงานของตนเอง มีระบบส่งเสริมและช่วยเหลือให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง หน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งที่ได้อย่างเพียงพอ รวมถึงมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ มีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่กำหนด ควรส่งเสริมให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ควรมีการกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานภายในคณะพลศึกษา



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยมีการประชาสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองโดยทันที รวมถึงการสร้างทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ แนวทางในการดำเนินงานของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านอย่างดีที่สุด ควรมีสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากรโดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมเชิดชูบุคลากรดีเด่น ที่มีบุคลากรเป็นส่วนร่วมในกิจกรรม การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนบุคลากร โดยการให้ทุนการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทุนการศึกษา ทุนวิจัย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานต่างในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน หาความสอดคล้องระหว่างงานวิจัยขององค์กรแต่ละประเภท

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรในเรื่องของปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้กรอบแนวคิดในการวิจัยกว้างและละเอียดมากขึ้น



3.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นจริง เนื่องจากบุคลากรอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัย ผู้วิจัยควรจะใช้เทคนิคด้านอื่นด้วย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น ก็จะทำให้ผลการศึกษาที่มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (มหาชน). กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะการที่ผู้บริหารระดับ หัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555). รายงานวิจัยเรื่อง **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พงศกร เภาไฟโรจนกร. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.





สำรวจความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Image survey of opinions on the Faculty of Physical Education.Srinakharinwirot University.

จารีวรรณ ปานประเสริฐ*

จินดา ไตรเวช*

สุชีรา กองพารา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนและนิสิตที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ที่มาสอบสัมภาษณ์เข้าเป็นนิสิต คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนิสิตปัจจุบัน จำนวน 6 หลักสูตร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้นักเรียนจำนวน 226 คน และนิสิตจำนวน 360 คน สุ่มแบบเจาะจงตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ทดสอบค่าเอฟ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำแนกรายด้านในแต่ละข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด ดังนี้ ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ อาจารย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการวิจัย ได้แก่ มีผลงานวิจัยสู่สาธารณะชน ด้านบริการชุมชน ได้แก่ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนมีประโยชน์ต่อสังคมและ

*นักวิชาการศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

* นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

* เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ชุมชน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ มีการบูรณาการการเรียนการสอนกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นระดับมากที่สุด ด้านการเรียนการสอน คือ อาจารย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นระดับมาก ด้านการวิจัย ได้แก่ มีผลงานวิจัยสู่สาธารณชน ด้านบริการชุมชน ได้แก่ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ คณะพลศึกษามีการดำเนินกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมสนับสนุนนิสิตให้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. นักเรียนและนิสิตมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกันในการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. นักเรียนและนิสิตที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความคิดเห็นมีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการชุมชน และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: *สำรวจความคิดเห็น ภาพลักษณ์*

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the opinions of Mathayom Suksa 6 students and undergraduate students on the image of the Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University. The subjects were 226 Mathayom Suksa 6 students who were interviewed for enrollment into the Faculty of Physical Education and 360 undergraduate students from 6 curricula. The Krejcie and Morgan table was used to determine the sample



size. Questionnaires constructed by the researcher were used to collect the data. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA or F – test) were used to analyze the data by a computer program.

The results were as follows:

1. The overall opinions of the Mathayom Suksa 6 students on the image of the Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, with highest mean score levels of agreement in 4 aspects, i.e., the instructional aspect: instructors had high capability; the research aspect: the researches were publicized; the community service aspect: the knowledges sharing to social and community were useful; the art and culture conservation aspect: art and culture conservation were integrated in the instructions.

2. The overall opinions of the undergraduate students on the image of the Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, were at good mean score level. The highest mean score of the instructional aspect was the instructors had high capability. The good mean scores for the three aspects, i.e. the research aspect: the researches were publicized; the community service aspect: the knowledges sharing to social and community were useful; the art and culture conservation aspect: the Faculty of Physical Education had activities for the art and culture conservation and the undergraduate students were encouraged to join the activities.

3. The image of the Faculty of Physical Education, Srinakharinwirot University, of the Mathayom Suksa 6 students and the undergraduate students had significant difference in the instructional aspect, research aspect and community service aspect, but there was no significant difference in the art and culture conservation aspect.



The Mathayom Suksa 6 students and the undergraduate students with different hometown had no significant difference in the instructional aspect, the research aspect and the community service aspect and the art and culture conservation aspect.

Keyword: *survey of opinions, Image*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งความผันผวนทางด้านการเมือง ส่งผลให้ทั่วโลก ได้รับผลกระทบ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย การกำหนดทิศทาง ขององค์กรให้มีความชัดเจน รูปแบบการบริหาร การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ต่าง ๆ การพัฒนาคุณภาพบุคลากร และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์การในด้านบวก คือ องค์การมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปอาจ ส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันอุดมศึกษา จะสามารถ รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง



ความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผล

คณะพลศึกษา เป็นสถาบันที่เก่าแก่และมีชื่อเสียงทางด้านการผลิตครู นักวิชาการ นักกีฬา นักนันทนาการ และนักวิทยาศาสตร์ทางการกีฬา และยังเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นนำระดับประเทศ ที่เป็นที่รู้จักในแวดวงการศึกษและเป็นสถาบันการศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างประเทศ มาอย่างยาวนานปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นก็คือ ทรัพยากรบุคคล ที่เป็นแรงขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และของศาสตร์ของหน่วยงานให้ไปสู่เป้าหมาย การที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้คุ้มค่าหรือมีประสิทธิภาพนั้น ต้องเริ่มตั้งแต่การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแก่บุคลากรเหล่านั้น รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร เพราะถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร การที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงานนั้น อาจทำได้โดยการทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากสามารถทำได้ก็สามารถป้องกันการลาออกของพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร บุคลากรมีความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานอันเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรสถานภาพ และภูมิสำเนา

สมมติฐานการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน
2. นักเรียนและนิสิตที่มีภูมิสำเนาต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการศึกษา

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากร คือ

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ที่มาสอบสัมภาษณ์เข้าเป็นนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2661 TCAS รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2560 ถึงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2561 ประเภทโครงการนักกีฬา และ TCAS รอบที่ 2 จำนวน 512 คน และนิสิต คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 1 - 4 รวม 1,652 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ที่มาสอบสัมภาษณ์เข้าเป็นนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 226 คน โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan และจำนวนนิสิตได้มาด้วยการสุ่มแบบเจาะจงตามสัดส่วนเป็นนิสิต 360 คน จากนิสิต ชั้นปีที่ 1 - 4 จำนวน 6 หลักสูตร ดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างนิสิต

หลักสูตรระดับปริญญาตรี	ชั้นปี 1		ชั้นปี 2		ชั้นปี 3		ชั้นปี 4		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กศ.บ. สุขศึกษาและพลศึกษา	49	15	40	15	31	15	38	15	158	60
กศ.บ. สุขศึกษา	42	15	33	15	19	15	34	15	128	60
กศ.บ. พลศึกษา	102	15	78	15	69	15	64	15	313	60
ศศ.บ. ผู้นำนันทนาการ	83	15	62	15	70	15	55	15	270	60
วท.บ. สาธารณสุขศาสตร์	165	15	137	15	106	15	62	15	470	60
วท.บ. วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย	87	15	73	15	85	15	68	15	313	60
รวม	528	90	423	90	380	90	321	90	1,652	360

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t- test Independent) และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F- test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน โดยตอนที่ 1 คือ คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียน จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57 และนิสิต จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 โดยนักเรียนส่วนมากมีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.73 และนิสิตส่วนมากมีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ข้อมูลช่องทางการรับรู้ข่าวสารของมหาวิทยาลัยของนักเรียน พบว่าช่องทางการรับรู้ข่าวสารส่วนมากเป็นเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย จำนวน 220 คน และข้อมูลช่องทางการรับรู้ข่าวสารของมหาวิทยาลัยของนิสิต พบว่าช่องทางการรับรู้ข่าวสารส่วนมากเป็นเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย จำนวน 301 คน

คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.48) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.47) ด้านการวิจัย ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.57) ด้านบริการชุมชน ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.53) และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.65)

คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.59) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.60) ด้านการวิจัย ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.69) ด้านบริการชุมชน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.64) และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.59)

การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรสถานภาพ และภูมิลำเนา

1. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

นักเรียนและนิสิต มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ความแตกต่างกันในด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้าน



การบริการชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรภูมิลำเนา โดยทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F - test)

นักเรียนและนิสิตที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการชุมชน และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน

1.1. คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่นักเรียนมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ อาจารย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ อาจจะเพราะคณะพลศึกษาเป็นคณะเก่าแก่ ที่มีชื่อเสียงทางด้านกีฬา มีคณาจารย์ที่เป็นอดีตนักกีฬา และผู้ฝึกสอนทีมชาติ และบางท่านเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และมีการเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกเป็นจำนวนมาก

1.2 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่นักเรียนมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ มีผลงานวิจัยสู่สาธารณะชน อาจจะเพราะคณะพลศึกษา มีงานวิจัยที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะชนผ่านทางวารสารคณะพลศึกษา และวารสารของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ทำให้สามารถสืบค้นงานวิจัยได้ง่าย



1.3 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านบริการชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่นักเรียนมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนมีเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน อาจจะเพราะคณะพลศึกษามีการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนมีเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนหลายโครงการ เช่น โครงการบริการวิชาการเชิงบูรณาการค่ายอาสาเพื่อเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนแบบองค์รวม โครงการสร้างชุมชนสูงอายุต้นแบบเพื่อการสร้างสุขภาวะองค์รวมด้วยวิถีชีวิตและภูมิปัญญาไทยเพื่อสุขภาพ โครงการโรงเรียนเป็นรากฐานแห่งการสร้างสุขภาวะ โครงการ SWU CUP OPEN 2017 โครงการบริหารจัดการธนาคารขยะรีไซเคิลของเครือข่ายนิสิต สาธารณสุขศาสตร์ มศว องค์กรฯ โครงการอนุรักษ์ศิลปปะการต่อสู้ป้องกันตัวแบบกระบี่-กระบอง โครงการพัฒนาทักษะชีวิตเยาวชนผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน (ระยะที่ 4) เป็นต้น ซึ่งแต่ละโครงการล้วนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน

1.4 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่นักเรียนมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ มีการบูรณาการการเรียนการสอนกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจจะเพราะว่าคณะพลศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่มีการบูรณาการการเรียนการสอนกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต

2.1 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นส่วนใหญ่ ข้อที่นิสิตมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ อาจารย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ อาจเนื่องจากนิสิตรับรู้ว่าคุณภาพพลศึกษาเป็นคณะเก่าแก่ ที่มีชื่อเสียงทางด้านกีฬา มีคณาจารย์ที่เป็นอดีตนักกีฬา และ



ผู้ฝึกสอนทีมชาติ และบางท่านเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และมีการเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกเป็นจำนวนมาก

2.2 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่นิสิตมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ มีผลงานวิจัยสู่สาธารณะชน อาจจะเพราะคณะพลศึกษามีงานวิจัยที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะชนผ่านทางวารสารคณะพลศึกษา และวารสารของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) รวมทั้งมีการจัดการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับวิชุดา ไซยศิริมงคล และคณะ ที่ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในมุมมองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในการสำรวจทัศนคติเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ด้านแหล่งการเรียนรู้ แหล่งวิจัยและวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีค่าคะแนนจัดอยู่ในเกณฑ์ขั้นดีมาก และสอดคล้องกับ สุวารีย์ วงศ์วัฒนา และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม พบว่า การรับรู้ปัจจัยด้านการวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคมในภาพรวมจัดอยู่ในระดับดีมาก

2.3 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านบริการชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่นิสิตมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนมีเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน อาจจะเพราะคณะพลศึกษามีการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนมีเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนหลายโครงการ เช่น โครงการบริการวิชาการเชิงบูรณาการค่ายอาสาเพื่อเสริมสร้างสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชนแบบองค์กรร่วม โครงการสร้างชุมชนสูงอายุต้นแบบเพื่อการสร้างสุขภาวะองค์กรร่วมด้วยวิถีชีวิตและภูมิปัญญาไทยเพื่อสุขภาพ โครงการโรงเรียนเป็นรากฐานแห่งการสร้างสุขภาวะ โครงการ SWU CUP OPEN 2017 โครงการบริหารจัดการธนาคารขยะรีไซเคิลของเครือข่ายนิสิต สาธารณสุขศาสตร์ มศว องค์กรักษ์ โครงการอนุรักษ์ศิลปปะการต่อสู่ป้องกันตัวแบบกระบี่-กระบอง โครงการพัฒนาทักษะชีวิตเยาวชนผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน (ระยะที่ 4) เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับวิชุดา ไซยศิริมงคล และคณะที่



ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในมุมมองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในการสำรวจทัศนคติเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ด้านพัฒนาชุมชนและประเทศชาติ และความรับผิดชอบต่อสังคม

2.4 คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ ข้อที่นิสิตมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ คณะพลศึกษามีการดำเนินกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมสนับสนุนนิสิตให้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจจะเพราะว่าคณะพลศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนิสิตคณะพลศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 โครงการศาสตร์แห่งพิธิบวงสรวงและไหว้ครูคณะพลศึกษา และศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัวของไทย ประจำปีการศึกษา 2560 โครงการสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โครงการไหว้พระ 9 วัน โครงการทำบุญตักบาตร โครงการวันครบรอบสถาปนา คณะพลศึกษา โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น คณะพลศึกษา เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนนิสิตให้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับคณะพลศึกษา

2.5 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรสถานภาพ พบว่า นักเรียนและนิสิต มีความคิดเห็นมีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความแตกต่างกันในด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนที่มาสอบสัมภาษณ์ เป็นนักเรียนที่ตั้งใจเข้ามาศึกษา มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในคณะพลศึกษามาก แต่เมื่อเข้ามาศึกษาและเป็นนิสิตแล้ว ได้สัมผัสกับบรรยากาศต่าง ๆ ที่หลากหลายภายในคณะพลศึกษา ซึ่งอาจจะมีความพึงพอใจมากบ้างน้อยบ้างแตกต่างกันไป จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษาลดน้อยลง



2.6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรมูลีลำนเา พบว่า นักเรียนและนิสิตที่มีมูลีลำนเาต่างกันมีความคิดเห็นมีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการชุมชน และด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเครือข่ายคอมพิวเตอร์ มีการเชื่อมต่อ ระหว่างเครือข่ายหลาย ๆ เครือข่าย ทำให้ทั้งนักเรียนและนิสิตที่มีมูลีลำนเาแตกต่างกัน สามารถสื่อสารถึงกันได้หลาย ๆ ทางมีช่องทางการรับรู้ข่าวสาร และสามารถสืบค้น ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะพลศึกษาของ ผู้ปกครองนักเรียน
2. การทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับภาพลักษณ์คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒในครั้งต่อไป ควรศึกษาภาพลักษณ์ที่คนทั่วไปได้รับรู้เรื่องราวหรือมี ประสบการณ์กับคณะพลศึกษาตามธรรมชาติ

เอกสารอ้างอิง

- วิชุดา ไชยศิวมงคล. (2554). ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในมุมมองของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วารสารวิจัย มข.* 16(6): 667-677.
- สุวารีย์ วงศ์วัฒนา และคณะ. (2559). การศึกษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2559.*





การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี

กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

The Development Of Collaborative Model For Tripartite Vocational Education System, The Case Study Of Nakhonpathom Municipality Vocational College

เมธิ์ กุศลทิพย์เจริญ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลแนวทางในการพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม 3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม และ 4) เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ครูฝึก/ครูจ้างสอนและผู้สนับสนุนทรัพยากร/ให้ทุนการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม สถานประกอบการเครือข่ายและชุมชน จำนวน 94 คน โดยการสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball Random) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม ที่พัฒนาขึ้น คือ “6 ร. Model” ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

* ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม



ร.ที่ 1 คือ ร่วมคิด วางแผน วางนโยบายและกำหนดวิสัยทัศน์

ร.ที่ 2 คือ ร่วมมือดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ร.ที่ 3 คือ ร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

ร.ที่ 4 คือ ร่วมรับผลประโยชน์ในด้านต่างๆ ทุกฝ่าย

ร.ที่ 5 คือ ร่วมภาคภูมิใจ ยินดีในผลสำเร็จ

ร.ที่ 6 คือ ร่วมเผยแพร่ สืบทอดและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

2. ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม ที่พัฒนาขึ้น คือ “6 ร. Model” ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีโอกาสความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the data for developing the collaborative model for tripartite vocational education system, the case study of Nakhonpathom Municipality Vocational College 2) to develop the collaborative model for tripartite vocational education system, the case study of Nakhonpathom Municipality Vocational College 3) to study the possibilities of collaborative model for tripartite vocational education system, the case study of Nakhonpathom Municipality Vocational College and 4) to evaluate and improve the collaborative model for tripartite vocational education system, the case study of Nakhonpathom Municipality Vocational College. The samples were 94 persons included directors, teachers, trainers and supporters by using snowball random. The research instruments were



consisted of 1) the interview form and the evaluation of the possibilities. The statistics used for analyzing data were mean, standard deviation.

The findings were found that.

1. The development of the collaborative model for tripartite vocational education system, the case study of Nakhonpathom Municipality Vocational College, the development model was called “6 ร. Model. The process of learning was consisted of 6 steps;.

- 1) the brainstorm together.
- 2) doing together.
- 3) solving the problems together.
- 4) the benefits together.
- 5) the proud and the success together and.
- 6) the publishing and making progress together.

2. The effective of the collaborative model for tripartite vocational education system, the case study of Nakhonpathom Municipality Vocational College, the development model was called “6 ร. Model” was high in each step.

Keywords: *Special Master, Nakhonpathom Municipality Vocational College.*

บทนำ

ท่ามกลางการเผชิญกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษา วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อระบบและความต้องการของตลาดแรงงาน (Labor market) ทั้งภายในประเทศและนานาชาติ นอกจากนี้การแบ่งเขตการค้าเสรีของกลุ่มประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายของแรงงาน (Mobility) จากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งอย่างอิสระทำให้ตลาดแรงงานมีขนาดใหญ่ขึ้นมีการ



แข่งขันด้านแรงงานสูงขึ้น สถานประกอบการต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศมีโอกาสนในการเลือกแรงงานมากขึ้น ดังนั้น แรงงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีฝีมือ มีทักษะอาชีพจึงเป็นที่ต้องการสูง สอดคล้องกับผลการค้นหาของ Martin Carnoy (1999) ที่พบว่ากระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษา ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยเฉพาะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงในตลาดแรงงานในประเทศ ระดับโลก และรวมไปถึงการส่งผลกระทบต่อการศึกษา อันเป็นผลมาจากความต้องการแรงงานคุณภาพสูงของสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการยังต้องการใช้ทรัพยากรหรือกำลังแรงงานที่มีการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งจากรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้คาดการณ์ไว้ว่า จะเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยมีการใช้กำลังแรงงานราคาถูกสู่สถานการณ์ค่าสมรรถนะต่ำ อันหมายถึงกำลังแรงงาน มีการศึกษาสูงขึ้น มีความรู้และมีทักษะอาชีพสูงขึ้น จะเข้าแย่งงานกำลังระดับกรรมกร หรือกำลังแรงงานระดับไร้ฝีมือ ดังนั้นการอาชีวศึกษาของประเทศไทยต้องเร่งวางแผนและเตรียมพร้อมเพื่อผลิตกำลังคนที่พร้อมเผชิญกับกระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้

ผลจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในประเทศไทย พบว่า ความร่วมมือดังกล่าวเป็นไปอย่างผิวเผิน การดำเนินการยังมีลักษณะต่างฝ่ายต่างทำ ขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง สถานศึกษากับสถานประกอบการอาชีวศึกษาไม่ได้วางรูปแบบความร่วมมือกันไว้อย่างชัดเจนว่าแต่ละฝ่ายจะมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกันอย่างไร ทั้งด้านการวางแผนการฝึก การดำเนินการฝึก การนิเทศ ติดตาม และการประเมินผล การฝึก สถานประกอบการส่วนมากไม่มีมาตรฐานเพียงพอ การคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา ไม่สอดคล้องกับหลักการจัดการอาชีวศึกษาและศักยภาพของสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษาเองก็มีพื้นฐานและวุฒิภาวะไม่เพียงพอ ยังมีนักเรียน นักศึกษาในระบบทวิภาคีออกกลางคันเนื่องจากความเข้าใจผิดในการฝึกปฏิบัติ โดยเฉพาะในเวลาฝึกงานในเวลากลางคืน สถานประกอบการใช้แรงงานเกินกำหนดเวลาในสัญญา อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ปกครอง และครูฝึกขาดการดูแลเอาใจใส่นักเรียนทวิภาคีในทุกด้าน ในขณะที่ภาระงานของอาจารย์ผู้สอนก็มีมากอยู่แล้ว (ธีรวุฒิ ขมิใจ, 2554: 19) ส่วน โพธิ์ตะวัน ปันทิโย (2543: 124) และชูศักดิ์ บุญปัญญา (2544: 145) พบว่า การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษา ไม่ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานในสถาน



ประกอบการเท่าที่ควร ซึ่งวิทยา ดีวุ่น (2542: 135) และกรทอง มะลิวัลย์ (2543: 168) ได้ศึกษาอาชีวศึกษาทวิภาคีของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในทัศนะของผู้บริหารการศึกษาและสถานประกอบการ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมีปัญหาอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านนักเรียน พบว่า นักเรียนขาดความพร้อมด้านวุฒิภาวะ ขาดความรู้ ทักษะพื้นฐานและความรับผิดชอบในการฝึกงานอาชีพ ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรไม่เพียงพอและไม่มีเวลาดูแลนักเรียน เนื่องจากมีภาระอื่นมาก ด้านงบประมาณ พบว่า ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลและขาดงบประมาณในการจัดสัมมนาผู้ควบคุมการฝึกครูฝึก และครูอาจารย์ ขาดงบประมาณในการนิเทศ ติดตามผล ด้านเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ พบว่า การให้นักเรียนฝึกทักษะกับเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยและราคาแพงยังเป็นปัญหา และจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักรมีไม่เพียงพอ ด้านประสานงานและความร่วมมือกับสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการยังขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานการฝึกอาชีพ และขาดความร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ควรมีการวางแผนร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอน ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ามีปัญหาของระบบอาชีวศึกษาไทยทั้งในรูปแบบปกติและทวิภาคี ไม่ใช่ปัญหาเชิงปริมาณ แต่เป็นปัญหาเชิงคุณภาพ ซึ่งหมายถึง การที่ระบบอาชีวศึกษาไทยปัจจุบันผลิตทักษะที่ผู้ประกอบการไม่ต้องการหรือแม้ว่าระบบอาชีวศึกษาไทยผลิตทักษะตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการ แต่ผู้จบการศึกษายังไม่มีทักษะเพียงพอ ในขณะที่แนวโน้มการจ้างงานในประเทศไทยและต่างประเทศต้องการจ้างงานที่ใช้ทักษะสูงมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานวิชาชีพและช่างเทคนิคซึ่งมีรายได้ดีกว่า ดังนั้นการจัดการอาชีวศึกษาโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการและชุมชน หรือองค์กรท้องถิ่น ซึ่งเป็นความร่วมมือ 3 ฝ่าย (Tri partite cooperation) จึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการอาชีวศึกษาในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนากำลังคน การกำหนดมาตรฐาน การประกันคุณภาพ รวมทั้งการระดมทรัพยากรของแต่ละภาคีมาร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอาชีพตลอดจนการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ สอดคล้องกับแผนพัฒนาของชุมชนท้องถิ่นในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาลในการขยายการจัดการศึกษาในช่วงขั้นที่ 4 การอาชีวศึกษาตามความสามารถและศักยภาพขององค์กรปกครอง



ท้องถิ่นให้มีการร่วมมือระหว่างสถานศึกษา องค์กรทางการศึกษาทั้งภายใน และระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษหรือมีความชำนาญการเฉพาะด้านได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ โดยฝึกอบรมให้ความรู้อาชีพตามความต้องการของชุมชน จัดหาทุนและตลาดให้กับผู้ฝึกอาชีพ สร้างภาคีความร่วมมือระหว่างองค์กรอาชีพ ภาครัฐ ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมอาชีพที่สามารถเทียบโอนหน่วยกิตการเรียนได้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2560)

การจัดการอาชีวศึกษาในลักษณะความร่วมมือนี้เริ่มดำเนินมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบันได้มีการพัฒนาและนำแนวคิดหลักการ วิธีการจากต่างประเทศมาใช้โดยเฉพาะ การศึกษาแบบระบบทวิภาคีที่จัดโดยสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้พัฒนาจากการจัดการศึกษาฝึกอบรมที่เรียกว่า Dual Vocational Training System (DVT) ของประเทศสหพันธ์รัฐเยอรมันและนำแนวคิดหลักการต่าง ๆ จากประเทศต่าง ๆ ในยุโรป เช่น ระบบสหศึกษา (Co-operative education system) ซึ่งเชื่อมโยงสถานประกอบการ และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนนักศึกษาได้มีประสบการณ์ตรงจากการฝึกปฏิบัติงานจริงทำให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ในการทำงานทั้งยังช่วยแก้ปัญหา การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สถานศึกษายังมี ไม่เพียงพอรวมทั้งสามารถนำบุคลากรหรือพนักงานของสถานประกอบการที่มีความรู้ ความสามารถมาสอนนักเรียน นักศึกษาและฝึกอบรมครู อาจารย์ของสถานศึกษาได้อีกด้วย นอกจากนี้ ดวงนภา มกรานุรักษ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554 - 2564) พบว่า ประเทศไทยต้องมีการเตรียมคนให้พร้อมด้วยการ อาชีวศึกษา รัฐบาลควรตระหนักและให้ความสำคัญกำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติ รวมไปถึง กำหนดบทบาททุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการร่วมมืออย่างจริงจัง การจัดการเรียนการสอนควรเน้นการปฏิบัติและร่วมมือกับสถานประกอบการในการรับนักศึกษาฝึกงาน/ทำงาน เพิ่มโอกาสให้นักศึกษาสัมผัสกับอาชีพจริง มีการวางแผนการเรียนให้ระบบทวิภาคี อย่างถูกต้อง เข้าใจชัดเจน และจริงจัง ครูผู้สอนมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในวิชาที่สอน อย่างลึกซึ้ง มีจิตวิญญาณความเป็นครู สามารถถ่ายทอดเรื่องยาก ๆ เป็นเรื่องง่าย ๆ ได้ และ



ที่สำคัญครูต้องสามารถพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง มีความรัก ความเข้าใจผู้เรียน และมุ่งมั่นตั้งใจสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความสามารถทางทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาการ และทักษะชีวิตที่พร้อมต่อการทำงานตามความต้องการของตลาดแรงงานและเชื่อมโยงความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสถานประกอบการ รวมไปถึงชุมชนท้องถิ่นและสื่อมวลชนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานการพัฒนาการอาชีวศึกษา มีการร่วมมือกันอย่างจริงจังของทุกภาคส่วนทำให้มีหน่วยงานกลางที่สามารถประสานงานสั่งการได้ทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ (2557: ออนไลน์) ที่กล่าวว่ามิติใหม่ในการพัฒนาการบริหารจัดการอาชีวศึกษา คือ ระบบไตรภาคีที่สามารถจะช่วยยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงานและช่วยเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีของ สมรักษ์ ภาชีทรัพย์ (2548: 89 - 91) พบว่า ผู้บริหาร 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ และผู้บริหารองค์กรชุมชน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเป็นไปได้สามารถปฏิบัติได้จริง ภายใต้บริบทของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักการบริหารและการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีในสถานศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การกำหนดแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีของการสื่อสารเพื่อการศึกษาและหลักสูตรอาชีวศึกษาตามระบบไตรภาคีต้องได้รับความเห็นชอบจาก 3 ฝ่าย และให้สถานศึกษารับผิดชอบในการสอนทฤษฎีเบื้องต้นเป็นหลัก ส่วนการฝึกวิชาชีพเฉพาะตามหลักสูตรให้สถานประกอบการและองค์กรชุมชนเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ 2) ด้านจุดมุ่งหมายของการจัดการบริหารและจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีต้องมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการโดยจัดทำแผนปฏิบัติการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามจุดมุ่งหมาย และ 3) ด้านวิธีดำเนินการบริหารและจัดการควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษา ผู้นำองค์กรท้องถิ่น ตัวแทนสถานประกอบการ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีรวมทั้งทรัพยากรทุกด้านของทั้ง 3 ฝ่าย เพื่อกำหนดสาขาวิชา



ที่จัดการบริหารไตรภาคีเป้าหมาย จำนวนผู้เรียนที่จะรับในแต่ละปี กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน พร้อมจัดทำแผนฝึกปฏิบัติ ในแต่ละรายวิชาตามความเหมาะสมของสถานประกอบการและชุมชนท้องถิ่น และครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างหลักสูตร ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแผนปฏิบัติการและแผนฝึกปฏิบัติในแต่ละรายวิชา นิเทศการเรียนการสอน จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผล ทดสอบมาตรฐานฝีมือของผู้เรียน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องสรุปและทบทวนผลที่เกิดขึ้นว่าบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด เมื่อสิ้นปีการศึกษาและจะต้องนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาจุดบกพร่องอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเผยแพร่ผลการจัดการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต่อสาธารณชน ชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลให้ประชาชนได้ตระหนักและปรับเปลี่ยนค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาข้อมูลแนวทางในการพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม
4. เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยเทศบาลนครปฐม ในครั้งนี้ เป็นความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี ตาม



พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 ซึ่งได้แก่ การจัดการอาชีวศึกษาตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม ผู้บริหารของสถานประกอบการเครือข่าย และผู้บริหารของหน่วยงานในชุมชน

2.1.2 ครูผู้สอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

2.1.3 ครูฝึก/ครูจ้างสอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐมและสถานประกอบการเครือข่าย

2.1.4 ผู้สนับสนุนทรัพยากร/ให้ทุนการศึกษาของสถานประกอบการเครือข่ายและชุมชน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ในข้อ 2.1 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Random) ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 16 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 50 คน

2.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูฝึก/ครูจ้างสอน จำนวน 17 คน

2.2.4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สนับสนุนทรัพยากร/ให้ทุนการศึกษา จำนวน 11 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม ตามองค์ประกอบและกระบวนการความร่วมมือทั้ง 3 องค์ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

3.3.1 ร.ที่ 1 ร่วมคิด วางแผน วางนโยบายและกำหนดวิสัยทัศน์

3.3.2 ร.ที่ 2 ร่วมมือดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 ร.ที่ 3 ร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

3.3.4 ร.ที่ 4 ร่วมรับผลประโยชน์ในด้านต่างๆ ทุกฝ่าย

3.3.5 ร.ที่ 5 ร่วมภาคภูมิใจ ยินดีในผลสำเร็จ



3.3.6 ร.ที่ 6 ร่วมเผยแพร่ สืบทอดและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนารูปแบบ ตั้งแต่ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 จนถึงภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยใช้ระเบียบวิธีการแบบผสมผสานวิธี (Mix Method Research) ด้วยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) มีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) การศึกษาข้อมูลแนวทางในการพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ มีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาข้อมูลแนวทางในการพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เพื่อพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ มีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สร้างรูปแบบและขั้นที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบ เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ มีการดำเนินการวิจัยโดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2) เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ มีการดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ประเมินผลรูปแบบและขั้นที่ 2 ปรับปรุงรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบ



ไตรภาคีกรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐมที่มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง ครบคลุม และเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลแนวทางในการ พัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีกรณีศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม 2) พัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ไตรภาคีกรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ ความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีกรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาล นครปฐม และ 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบ ไตรภาคีกรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลแนวทางในการพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการ อาชีวศึกษาระบบไตรภาคีกรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคีกรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

ตอนที่ 4 ผลการประเมินและปรับปรุงรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษา ระบบไตรภาคีกรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม ที่มีมากขึ้น คือ “6 ร. Model” ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

ร.ที่ 1 คือ ร่วมคิด วางแผน วางนโยบายและกำหนดวิสัยทัศน์

ร.ที่ 2 คือ ร่วมมือดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ



ร.ที่ 3 คือ ร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

ร.ที่ 4 คือ ร่วมรับผลประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ทุกฝ่าย

ร.ที่ 5 คือ ร่วมภาคภูมิใจ ยินดีในผลสำเร็จ

ร.ที่ 6 คือ ร่วมเผยแพร่ สืบทอดและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

2. ความเป็นไปได้ของรูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณี ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม หรือ “6 ร. Model” ในแต่ละขั้นตอนมี โอกาสความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณี ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลที่พบว่า รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณี ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม หรือ “6 ร. Model” ประกอบด้วย **ร.ที่ 1** คือ ร่วมคิด วางแผน วางนโยบายและกำหนดวิสัยทัศน์ **ร.ที่ 2** คือ ร่วมมือดำเนินการทุกขั้นตอน อย่างมีประสิทธิภาพ **ร.ที่ 3** คือ ร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรค **ร.ที่ 4** คือ ร่วมรับผลประโยชน์ ในด้านต่าง ๆ ทุกฝ่าย **ร.ที่ 5** คือ ร่วมภาคภูมิใจ ยินดีในผลสำเร็จ **ร.ที่ 6** คือ ร่วมเผยแพร่ สืบทอดและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้ เนื่องจากว่า ความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี อยู่บนพื้นฐานของหลักการที่ว่า “เป็นการศึกษา ตลอดชีวิต” สำหรับประชาชนทุกคน (Education for all) เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่วัยเรียน วัยทำงาน และวัยผู้สูงอายุ ดังนั้น ในการจัดการอาชีวศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ประชาชนทุกคนหรือตัวแทนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) ซึ่งสมรักษ์ ภาชีทรัพย์ (2568: 16 - 17) ได้สรุปไว้ว่า การจัดการศึกษาระบบไตรภาคีควรเป็นความร่วมมือขององค์กร 3 ฝ่าย คือ สถานศึกษา สถานประกอบการ และชุมชน ซึ่งจะต้องร่วมมือกันทุกขั้นตอน โดยผ่านการยอมรับจากภาคีทั้ง 3 ฝ่าย และในการ พัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการ ดำเนินการที่สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R₁) เพื่อศึกษาข้อมูล



แนวทางในการพัฒนารูปแบบตลอดจนศึกษาปัญหาและความต้องการร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีจากผู้เกี่ยวข้องของภาคีองค์กรทั้ง 3 ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development: D₁) เพื่อพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R₂) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development: D₂) เพื่อประเมินและปรับปรุงรูปแบบให้มีความเป็นไปได้ ถูกต้องและครอบคลุม สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นรูปแบบ ที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการและแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นของภาคีทั้ง 3 ฝ่าย สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5 (จากแบบสัมภาษณ์) ที่กล่าวว่า “ยินดีด้วยกับวิทยาลัยที่จะใช้ระบบภาคี ซึ่งจะช่วยให้เกิดความพร้อมมากขึ้น ทำให้นักเรียน นักศึกษามีความสามารถ มีทักษะและมีโอกาสในการได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระได้มากขึ้น เพราะสถานประกอบการเป็นแหล่งฝึกและเห็นด้วยมาก ๆ ที่ให้ความสำคัญกับชุมชน เพราะชุมชน ประกอบด้วยบุคคลและหน่วยงานที่หลากหลาย สามารถให้ความร่วมมือได้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ กระบวนการความร่วมมือของรูปแบบสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพให้การจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคีประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น “ดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6 (จากแบบสัมภาษณ์) กล่าวว่า “เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือ ซึ่งรูปแบบการร่วมมือควรเป็นแบบ PDCA คือ P: Plan การวางแผนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายแห่งความร่วมมือ D: Do การปฏิบัติงานตามขั้นตอนตามแผนงาน C: Check การตรวจสอบผลการดำเนินในแต่ละขั้นตอน และ A: Act ปรับปรุงแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องสร้างองค์ความรู้และกิจกรรมการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มเครือข่ายภาคี และลงมือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย โดยมีองค์ประกอบและเป็นปัจจัยความสำเร็จ ต้องยึดหลัก 6 ร. คือ **ร.ที่ 1** คือ ร่วมคิด วางแผน วางนโยบายและกำหนดวิสัยทัศน์ **ร.ที่ 2** คือ ร่วมมือดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ **ร.ที่ 3** คือ ร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรค **ร.ที่ 4** คือ ร่วมรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ทุกฝ่าย **ร.ที่ 5** คือ ร่วมภาคภูมิใจ ยินดีในผลสำเร็จ และ **ร.ที่ 6** คือ ร่วมเผยแพร่ สืบทอดและพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

2. จากผลที่พบว่า รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี กรณีศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม ทั้ง “6 ร. Model” มีความเป็นไปได้ทุกขั้นตอนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องจาก



วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครปฐม สถานประกอบการเครือข่าย และชุมชน ทำให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี มีโอกาสความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งในแต่ละกระบวนการมีความสำคัญอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี** (พ.ศ. 2561 - 2563). กรุงเทพฯ: ส่วนแผนและงบประมาณทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักประสานงานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น.
- กรมอาชีวศึกษา. (2545). **รายงานผลการดำเนินงานการปฏิรูปโครงสร้างอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล กองแผนงาน.
- กรรทอง มะลิวัลย์. (2543). **การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี**. เชียงใหม่: พิมพ์ลักษณ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **สรุปรายงานการประเมินผลการดำเนินงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประจำปีงบประมาณ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- _____. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรรรัตน พิพัฒน์ผล. (2557). **องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญา กำศิริพิมาน. (2538). **หลักการอาชีวศึกษา**. เชียงใหม่: ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กวันธร เสถียร. (2547). **รูปแบบการมีส่วนร่วมแบบไตรภาคีในโครงการบ่อฝงกลบขยะมูลฝอยเทศบาลนครพิษณุโลก** รายงานการวิจัย พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
- โกวิทย์ พวงงาม. (2541). **การวางแผนพัฒนาตำบลแบบมีส่วนร่วมทำให้ อบต. เข้มแข็ง**. **วารสารพัฒนาชุมชน**. 2(5) : 4 – 10.



- ขวัญชัย สีนทิพย์สมบุรณ์. (2537). **รูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ในการส่งนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างยนต์ออกฝึกงาน**. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี แสงสุวรรณ. (2550). **การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาใน รูปแบบการเรียนของสถานประกอบการ**. ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ชายชาญ ปิงเมือง. (2545). **รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชา ช่างกลโรงงานวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (อาชีวศึกษา). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. (2557). **เด็กได้ติตเรียนศาสนา มากกว่าสายอาชีพ สอศ. หนักใจ เฝ้ายอดขาย** [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/gol/viewnews.aspx?newsID=9570000041615> เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2561.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2553). **รายงานการวิจัยประเมินผล การจัดการศึกษาของเมืองพัทยา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**
- ชูศักดิ์ บุญปัญญา. (2544). **สภาพการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สาขาวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (อาชีวศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (ม.ป.ป.). **การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ดวงนภา มกรานุกักร. (2554). **อนาคตภาพของการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554 - 2564)**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2542). **การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐ NGOs และองค์กรประชาชนในการนำนโยบายการสาธารณสุขมูลฐานไปสู่การปฏิบัติระดับจังหวัด**. ขอนแก่น : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ธีรจุฑา ชมใจ. (2554). **การพัฒนารูปแบบความร่วมมือการจัดการอาชีวศึกษาระบบไตรภาคี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2540). **ทฤษฎีองค์การ: แนวทางการศึกษาเชิงบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). **การพัฒนาแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2547). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2537). **การกระจายอำนาจการปกครองกับการปกครองตนเองของประชาชน. การสัมมนา เรื่อง การกระจายอำนาจกับการพัฒนาการปกครองท้องถิ่นไทยในอนาคต**.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชานันท์ กิจจานุกิจ. (2550). **กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์ เทคโนโลยี**. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการสื่อสารภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ชรี รูปวิเชตร์ และพศิน แดงจวง. (2550). **การพัฒนาศักยภาพกำลังคนในสถาบันอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ ศูนย์วิจัยเพื่อการศึกษาและแรงงาน**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.



เพชรรัตน์ จันทศ. (2542). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกันตามการรับรู้ของนักเรียนชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โพธิ์ตะวัน ปันทิโย. (2543). พฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนที่เป็นสาเหตุการออก กลางคันของนักศึกษา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขการออกกลางคันของนักศึกษา ในระบบทวิภาคี. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในปีการศึกษา

(2539 - 2541) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มงคล ด้านธานินทร์; และคณะ. (2533). รายงานการวิจัยเรื่องประสบการณ์และ

ผลกระทบของการพัฒนาชนบทและศักยภาพชุมชนในภาคอีสาน. ขอนแก่น:

ม.ป.พ.มงคล ราชบุตร. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการ

อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการอาชีวศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มณฑา เขียวสะอาด. (2547). การศึกษาความพร้อมเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 10.

สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.inspect1/moe.go.th/tim.htm>.

ยิ่ง กิริติบุรณะ. (2544). ผลของการใช้แนวคิดการทำงานแบบร่วมมือในการดำเนินงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.





การออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มนักท่องเที่ยวตามช่วงวัย (Generations)
โดยใช้หลักการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

Creative Design for Tourism Activities in Different Tourist Generations
toward Community - Based Tourism to Promote Agrotourism at
Koh Lad E-Tan, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province

ธนวรรษ ดอกจันทร์*

สุธิดา สุวรรณทัต**

พัสกร สูงปานเขา**

มนตรี ครองระวะ**

จันจิรา เพ็งเลา**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบริบทพื้นที่ ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวโดยใช้หลักการท่องเที่ยวโดยชุมชน ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 3) เพื่อออกแบบกิจกรรมเชื่อมโยงการท่องเที่ยวในชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมนักท่องเที่ยว เพื่อให้เหมาะสมตามช่วงวัยของกลุ่มนักท่องเที่ยว เป็นการวิจัยคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก สังเกตการณ์ และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้นำชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ประกอบการร้านค้า ประชาชนในชุมชนเกาะลัดอีแท่น และนักท่องเที่ยว รวมจำนวนทั้งหมด 54 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มารวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จากผลการศึกษาพบว่า ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นชุมชนที่

*อาจารย์ประจำสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

** นักศึกษาสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



เกิดขึ้น หลังจากมีการขุดคลองลัดเพื่อลดระยะในการเดินทางคมนาคมทางเรือ และชุมชนเกาะลัดอีแท่นมีความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร โดยในพื้นที่ที่มีการใช้สอยน้ำจากแม่น้ำนครชัยศรีหรือแม่น้ำท่าจีน เป็นส่วนสำคัญในการทำการเกษตร ซึ่งลักษณะของน้ำในแม่น้ำนครชัยศรีเป็นน้ำกร่อย จึงเหมาะแก่การทำการเกษตรและรวมไปถึงวิถีชีวิตของคนในชุมชนเกาะลัดอีแท่น และพบว่ามีการกิจกรรมที่เหมาะสมในการเป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวจำนวนทั้งหมด 17 กิจกรรม สามารถแบ่งนักท่องเที่ยวตามกลุ่มช่วงวัย (Generations) ออกเป็น 4 กลุ่มช่วงวัย ประกอบด้วย 1) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Baby Boomer 2) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generations X 3) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generations Y 4) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generations Z โดยใช้แนวคิดพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเป็นส่วน ในการออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยว ทำให้ได้รูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวในเวลา 1 วัน (One Day trips) เป็นรูปแบบที่เหมาะสมต่อพฤติกรรมตามกลุ่มช่วงวัยดังกล่าว

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงเกษตร กิจกรรมการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวตามกลุ่มช่วงวัย (Generations)

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the area context of Koh Lad E-Tan, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province, 2) to study and develop tourism activities using community-based tourism principle in Koh Lad E-Tan, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province and 3) to design tourism-related activities in Koh Lad E-Tan, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province based on tourist's behavior theory to meet the demand of different generations of tourists. The research instruments were in-depth interview, observation, and interview. The sample of this study consisted of 54 people. They were community leaders, community enterprise group leaders, store operators, local people, and tourists. Data collected from the interview were then analyzed for content analysis. Data were collected, analyzed, and summarized to present the results according to the research objectives. The results of this research indicated as the context of Koh Lad E-Tan, Sam Phran District, Nakhon Pathom Province was characterized as a community emerged after the canal excavation in order to reduce the distance of boat transportation. This community had outstanding agrotourism



whose area relied on water supply from Nakhon Chai Si River or The Chin River for agricultural purpose. Since Nakhon Chai Si River water was brackish, it was suitable for agricultural purpose and the way of life of local people in this community and tourism activities of Koh Lad E-Tan included 17 appropriate activities. Generations of tourists in Koh Lad E-Tan were designed by classifying tourists into four generations, namely: 1) Baby Boomer, 2) Generations X, 3) Generations Y, and 4) Generations Z. The results of this study could lead to the development of one day trip program that was suitable for four generations of tourist

Keyword: *Community-Based Tourism, Agrotourism, Tourism Activities and Different Tourist Generations*

บทนำ

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัสสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือโควิด-19 ที่เกิดขึ้นทั่วโลกนับตั้งแต่เดือนมกราคม ในปี 2563 ส่งผลให้การท่องเที่ยวเกิดผลกระทบทั้งวิถีชีวิต เศรษฐกิจ แม้กระทั่งการท่องเที่ยวเองก็ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นนักท่องเที่ยวกลุ่ม inbound (ชาวต่างชาติเข้ามาเที่ยวเมืองไทย) outbound (ชาวไทยเดินทางออกไปต่างประเทศ) และการท่องเที่ยวภายในประเทศ ส่งผลทำให้พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวมีรูปแบบที่เปลี่ยนไป นักท่องเที่ยวมักคำนึงถึงความปลอดภัยเพิ่มขึ้นอย่างมาก ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย ส่งผลพฤติกรรมในการท่องเที่ยวของผู้คนที่เน้นท่องเที่ยวในพื้นที่ที่ไม่ไกลจากที่พักหรือบ้านพักมากนัก สามารถเดินทางไปถึงได้โดยง่าย ใช้จ่ายไม่สูงมาก ไปในพื้นที่ที่มีจำนวนนักท่องเที่ยวไม่เยอะมาก และการที่ไม่สามารถเดินทางไปยังต่างประเทศได้ ส่งผลให้เป็นรูปแบบการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศเป็นหลัก แต่ยังคงแสวงหาความแปลกใหม่ในการท่องเที่ยว การได้รับประสบการณ์ในการทำกิจกรรมการท่องเที่ยวอยู่เช่นเดิม มีการแบ่งเป็นกลุ่มตามช่วงวัย (Generations) เพื่อแสวงหากิจกรรมที่เหมาะสมกับตน (รพีพัฒน์ มั่นชนะรัตน์, 2563: ออนไลน์ และพรพจน์ นันทรามาศกิตติพงษ์ เรือนทิพย์ และจารุวรรณ เหล่าสัมฤทธิ์, 2563: ออนไลน์)

การท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นทางด้านการเรียนรู้วิถีเกษตรกรรมของชาวชนบท โดยเน้นการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวในการดำเนินกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ทำให้เกิดประโยชน์ก่อให้เกิดรายได้ต่อชุมชน และตัวเกษตรกร การ



ท่องเที่ยวเชิงเกษตรจะเป็นการอนุรักษ์ควบคู่ไปกับการท่องเที่ยวเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนและผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม มุ่งเน้นทางด้านการเรียนรู้วิถีเกษตรกรรมของชาวนบพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวในการดำเนินกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ด้านการเกษตรและวิถีการดำรงชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี และยังสามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวที่แสวงหาประสบการณ์ในกิจกรรมการท่องเที่ยวได้ (วาริชต์ มัยยมบุรุษ, 2556)

เกาะลัดอีแท่น จ.นครปฐม เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ คุณธรรม และวิถีชุมชน (วิถีชีวิตเชิงเกษตร) ครอบคลุมพื้นที่ 3 ตำบล ประกอบด้วย ตำบลไร่ ตำบลบางเตยและตำบลทรงคนอง ลักษณะโดยรวมของพื้นที่เป็นรูปกระเพาะหมู เป็นพื้นที่การเกษตรชั้นดี และยังเป็นแหล่งปลูกส้มโอนครชัยศรีแต่ดั้งเดิม โดยพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ใช้เวลาเดินทางประมาณ 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง ชุมชนเกาะลัดอีแท่นเกิดความร่วมมือกันคิดและแนวทางการแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติน้ำท่วมในปี 2554 โดยนำการท่องเที่ยวเข้ามาเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้การเกษตรเดินต่อไปได้ โดยมีรายได้จากการขายผลิตผลทางการเกษตร และรายได้จากการท่องเที่ยวควบคู่ไปด้วยกัน (พิมพ์วิวัฒน์ นพกิจจักร, 2559) แต่กระนั้นก็ยังขาดรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมในการรองรับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จึงเกิดแนวคิดในการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มนักท่องเที่ยวตามช่วงวัย (Generations) โดยใช้หลักการท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม

วัตถุประสงค์การวิจัย

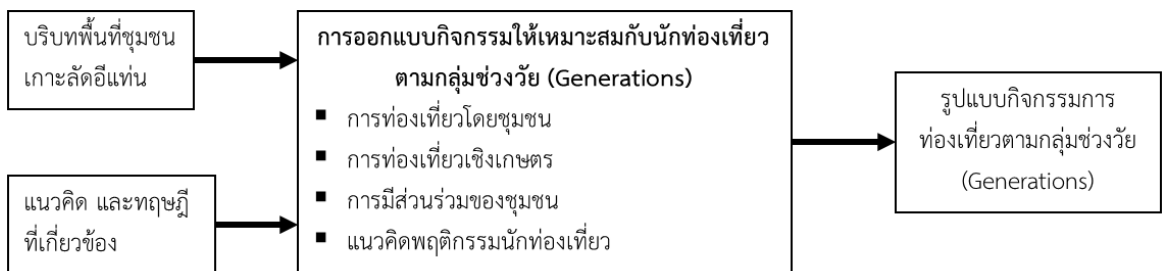
1. เพื่อศึกษาบริบทพื้นที่ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวโดยใช้หลักการท่องเที่ยวโดยชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงในชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมนักท่องเที่ยว เพื่อให้เหมาะสมตามช่วงวัยของกลุ่มนักท่องเที่ยว



ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่: ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
2. ขอบเขตด้านประชากร: เจ้าหน้าที่ภาครัฐบาล ผู้ประกอบการ คนในพื้นที่นักท่องเที่ยว รวม จำนวนทั้งหมด 54 คน (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนทร์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559)
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา: ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้ทฤษฎีการท่องเที่ยว ทฤษฎีการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ทฤษฎีการท่องเที่ยวโดยชุมชน พฤติกรรมนักท่องเที่ยว และการมีส่วนร่วมของชุมชนเข้ามาศึกษาข้อมูลด้านเนื้อหาเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยว เชื่อมโยงภายในชุมชนเกาะลัดอีแท่น จังหวัดนครปฐม ให้เหมาะสมกับกลุ่มนักท่องเที่ยวตามช่วงวัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community - Based Tourism) คือ การท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชน เพื่อชุมชน และชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของ มีสิทธิในการจัดการดูแล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน
2. การท่องเที่ยวเชิงเกษตร (Agrotourism) เป็นการเดินทางท่องเที่ยวไปยังพื้นที่เกษตรกรรม สวนเกษตร วนเกษตร สวนสมุนไพร ฟาร์มปศุสัตว์ และสัตว์เลี้ยง เพื่อชื่นชมความสวยงาม ความสำเร็จ และเพลิดเพลินในสวนเกษตร ได้ความรู้และได้รับประสบการณ์ใหม่บนพื้นฐานความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกต่อการรักษาสภาพแวดล้อมของสถานที่แห่งนั้น



3. พฤติกรรมนักท่องเที่ยว (Tourist Behavior) คือ การกระทำหรือการแสดงออกทางร่างกาย ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือความต้องการทางการท่องเที่ยว

4. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง เป็นการร่วมมือและการแสดงความรับผิดชอบของ กลุ่มประชาชนด้วยความเต็มใจ และมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการช่วยกันพัฒนาและมีบทบาทในการร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจอีกทั้งยังเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. การท่องเที่ยวโดยชุมชน

การท่องเที่ยวโดยชุมชน หมายถึง การท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของชุมชนสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม โดยชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดการทรัพยากร กำหนดทิศทางการดำเนินกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ อย่างครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้กระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการที่ใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนไปพร้อมกัน (พจนานวนศรี, 2546 และรชพร จันทร ราณี อธิชัยกุล วรรณภา ศิลปะอาษา นภดล ภาคพรต และศตพงษ์ สุทธารักษ์, 2546)

พจนานวนศรี (2546) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการท่องเที่ยวโดยชุมชนมีดังนี้ 1. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ชุมชนมีฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีการผลิตที่พึ่งมีและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ 2. ด้านองค์กรชุมชน มีระบบสังคมที่เข้าใจกัน มีปราชญ์ หรือผู้มีความรู้และมีทักษะในเรื่องต่าง ๆ หลากหลาย รู้สึกเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา 3. ด้านการจัดการ มีกฎ-กติกาในการจัดการสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว มีองค์กรหรือกลไกในการทำงานเพื่อจัดการท่องเที่ยว และสามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยวเข้ากับการพัฒนาชุมชนโดยรวมได้มีการกระจายผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มีกองทุนที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของชุมชน กิจกรรมการท่องเที่ยวสามารถสร้างความรู้และความเข้าใจในวิถีชีวิต และวัฒนธรรมที่แตกต่าง จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้มาเยือนกับคนในชุมชน สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม และ 4. ด้านการเรียนรู้ ลักษณะของกิจกรรมการท่องเที่ยวสามารถสร้างความรู้ และความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีการ



จัดการซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้มาเยือนกับชาวบ้านอีกทั้งยังเป็นการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (2550) กล่าวว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชน เป็นการที่ชุมชนนำการท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนมีหลักการดังนี้ 1) ชุมชนเป็นเจ้าของ 2) ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและตัดสินใจ 3) ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง 4) ยกย่องคุณภาพชีวิต 5) มีความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม 6) คงเอกลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น 7) ก่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างคนต่างวัฒนธรรม 8) เคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 9) เกิดผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่คนท้องถิ่น และ 10) มีการกระจายรายได้สู่สาธารณประโยชน์ของชุมชน

2. การท่องเที่ยวเชิงเกษตร

การท่องเที่ยวเชิงเกษตร หมายถึง การท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นทางด้านการเรียนรู้วิถีเกษตรกรรมของชาวชนบท โดยเน้นการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวในการดำเนินกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ด้านการเกษตรและวิถีการดำรงชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี และเป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดการเรียนรู้ทำให้เกิดประโยชน์ก่อให้เกิดรายได้ต่อชุมชน และตัว) การเกษตรกร (กลยาณี พรหมสุภา, 2556: ออนไลน์ท่องเที่ยวเชิงเกษตร จะเป็นการอนุรักษ์ควบคู่ไปกับการท่องเที่ยวเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน และผลกระทบต่อสภาพสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นการเดินทางท่องเที่ยวไปยังพื้นที่ เกษตรกรรมสวนเกษตร วนเกษตร สวนสมุนไพร ฟาร์มปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง เพื่อชื่นชมความสวยงาม ความสำเร็จ และเพลิดเพลินในสวนเกษตร ได้ความรู้ ได้ประสบการณ์ใหม่ บนพื้นฐานความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกต่อการรักษาสภาพแวดล้อมของสถานที่แห่งนั้น (กรมการท่องเที่ยว, 2557 และ Pizam A. & Pokela J., 1980)

ศิรินันท์ พงษ์นิรันดร์ โอษฐ์ญา บัณฑิต และชัชชญา ยอดสุวรรณ (2552) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบการท่องเที่ยวเชิงเกษตรว่ามีสำคัญอีก 2 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ทรัพยากรการท่องเที่ยวเชิงเกษตรคือทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตผลิตผลทางการเกษตรไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น แสงแดด ดิน น้ำ พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ เป็นต้น หรือการจัดการโดยมนุษย์ เช่น เครื่องมือทางการเกษตรต่าง ๆ เทคโนโลยีการเกษตร เป็นต้น 2) ตลาดการท่องเที่ยวเนื่องจากตลาดการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นตลาดการท่องเที่ยวเฉพาะ (niche market) จึงทำให้การจัดการด้านการตลาด มีลักษณะที่เจาะจงเฉพาะกลุ่ม โดยต้องเป็นกลุ่มนักท่องเที่ยวที่มีความสนใจกิจกรรมทางการเกษตร และต้องการที่จะเรียนรู้ประเพณีและวัฒนธรรม ท้องถิ่น



3. แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมเริ่มจากมนุษย์ เริ่มเกิดปัญหาจึงเกิดความเห็นอกเห็นใจ เห็นร่วมกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ดีกว่าบุคคลเดียว เพื่อทำกิจกรรมใด ๆ ร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ประชาชน สมาชิกทุกคนเข้าไปร่วมรับรู้ ออกความคิดเห็น ตัดสินใจ ตลอดจนทำกิจกรรมร่วมหาแนวทางวางแผน วางนโยบาย เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้ แก้ไขปัญหาและร่วมรับผลประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน (เมตต์ การ์ณจิต, 2553; จินตวิทย์ เกษมสุข, 2554; จุฬา ศรีบุตตะ และ มาตริณี รักษัตยานนท์ชัย, 2554)

ซึ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมนั้นเน้นมีการสนับสนุนนั้นมีการรับความ ร่วมมือจากภาครัฐภาคเอกชนและประชาชนในพื้นที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และพัฒนาถิ่นอาศัยของตนเองให้มีศักยภาพความพร้อมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและตนเองมากที่สุดอีกทั้งยังเป็นการให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเสนอแนวคิดการแก้ปัญหาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนอีกด้วย (สุชาติ จักรพิสุทธิ์, 2547) ส่งผลต่อการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมสามารถสร้างประโยชน์แก่ชุมชน ได้ดังนี้ 1) ก่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองทำให้รู้จักวิธีการแก้ปัญหา และสร้างความเจริญให้กับชุมชน 2) แสดงถึงความจริงใจของภาครัฐในการสนับสนุนประชาชนให้มีเสรีภาพในการตัดสินใจและกำหนดชีวิตของตนเอง 3) ทำให้มองเห็นปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงและตรงประเด็นของท้องถิ่น 4) เป็นการตกลงร่วมกันเพื่อสร้างความชอบธรรมในการตัดสินใจ 5) ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลเนื่องจากการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อความคิดเห็นร่วมกันในกระบวนการของการมีส่วนร่วม 6) สร้างพฤติกรรมของประชาชนในท้องถิ่นให้มีความรักท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น และ 7) ชุมชนภูมิใจเพราะได้เป็นเจ้าของผลงาน (โสภณ สุขสำอาจ, 2554; และเมธา หริมเทพาธิป, 2560)

4. แนวคิดพฤติกรรมนักท่องเที่ยว

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (2548) ให้ความหมายกับพฤติกรรมนักท่องเที่ยว กล่าวว่านักท่องเที่ยว เป็นผู้บริโภคที่ต้องการสินค้าและบริการแตกต่างจากการบริโภคสินค้าจำเป็นและสินค้าอุตสาหกรรมทั่วไป ผู้ประกอบธุรกิจจำเป็นต้องค้นหา หรือวิจัย พฤติกรรมผู้บริโภคของนักท่องเที่ยวว่ามีพฤติกรรม การซื้อก่อนและหลังการใช้บริการอย่างไร เพื่อช่วยสามารถจัดกลยุทธ์และกิจกรรมทางการตลาดให้ตอบสนองความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวได้อย่างเหมาะสม

ณภัค เพชรวิสัย (2560) กล่าวว่าสามารถจำแนกตามลักษณะการเดินทาง พื้นฐาน สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1. นักท่องเที่ยว (Tourists) คือ บุคคลที่ซื้อโปรแกรมเพื่อเดินทางท่องเที่ยวตามกำหนด และ 2. นักเดินทาง (Travelers) คือ บุคคลซึ่ง



จัดการการเดินทางด้วยตนเอง เช่น ซื้อตัวเครื่องบินเอง จองที่พักเอง กำหนดเส้นทางท่องเที่ยวด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจเข้ามาขับเคลื่อนความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจ หมายถึง “แรงขับที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยผ่านการซื้อและใช้สินค้าและบริการ” (Berkman et al, 1996) สำหรับนักท่องเที่ยวแล้ว แรงจูงใจก็คือแรงขับภายในที่กระตุ้นให้นักท่องเที่ยวเลือกที่จะไปเที่ยว ณ สถานที่ใดสถานที่หนึ่ง หรือสถานที่พัก เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

นอกจากแรงจูงใจแล้ว Morrison (2013) ได้อธิบายว่า รูปแบบในการดำเนินชีวิต (Life Style) ยังส่งผลต่อการเลือกที่จะเดินทางท่องเที่ยว กล่าวคือวิถีในการดำเนินชีวิตของนักท่องเที่ยวซึ่งวัดได้จากกิจกรรมส่วนใหญ่ที่พวกเขาชอบทำ (กิจกรรม) สิ่งที่เขาเห็นว่ามีความสำคัญ (ความสนใจ) และความรู้สึกที่เขามีต่อตัวเอง และสิ่งต่าง ๆ รอบตัว (ความคิดเห็น) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลรูปแบบการดำเนินชีวิต ได้แก่ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมย่อย ชนชั้นทางสังคม แรงจูงใจ บุคลิกภาพ อารมณ์ ค่านิยม ช่วงชีวิต วัฒนธรรม และประสบการณ์ในอดีต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 3 ขั้นตอน สามารถแสดงขั้นตอนการศึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสำรวจพื้นที่ศึกษาชุมชนเกาะลัดอีแท่นเพื่อให้ได้ข้อมูลของพื้นที่ แล้วจึงพัฒนาแบบสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบกิจกรรม ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ตามหลักการท่องเที่ยวชุมชน มาวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) บรรยายตามประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาสรุป และอภิปรายผล เพื่อการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับกลุ่มนักท่องเที่ยวตามช่วงวัย (Generations) โดยใช้หลักการท่องเที่ยวชุมชน ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลบริบทพื้นที่ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

คลองลัดอีแท่น เกิดจากคลองที่ขุดขึ้นจากแม่น้ำท่าจีน บริเวณปากคลองที่อยู่ระหว่างตำบลทรงคนอง กับตำบลหอมเกร็ด และอยู่เหนือวัดทรงคนอง โดยทะลุอีกด้านหนึ่งของแม่น้ำท่าจีน ระหว่างตำบลไร่ขิงกับตำบลท่าตลาด ก่อนถึงสะพานโพธิ์แก้วในระหว่างที่คลองลัดตัดผ่านจึงกลายเป็นเกาะที่ เรียกว่า “เกาะลัดอีแท่น” ประกอบด้วยสามตำบล ได้แก่ ตำบลไร่ขิง ตำบลบางเตย และตำบลทรงคนอง สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำท่าจีนหรือเรียกอีกชื่อว่าแม่น้ำนครชัยศรี ที่เป็นแม่น้ำสายหลักที่ไหลผ่านพื้นที่ อุดมสมบูรณ์ไปด้วยแร่ธาตุต่าง ๆ เหมาะแก่การทำการเกษตร และจะมีคลองขนาดใหญ่และขนาดเล็กอยู่ตลอดเส้นทาง และคลองต่าง ๆ นั้นจะมีชื่อเรียกมาจากสมัยโบราณ และจะตั้งชื่อตามสถานที่การเพาะปลูก วิถีชีวิตของชุมชนนี้จะมีการปลูกพืชหลาย ๆ ชนิดปนอยู่ในสวน และสวนส่วนใหญ่จะยกทรงสำหรับเก็บน้ำขังไว้ใช้เวลาที่ฝนไม่ตก เพื่อที่จะไม่ให้สวนขาดน้ำ เพราะพืชที่ปลูกจะแล้งมองเห็นได้ชัดเจน และมีอยู่ทุกสวนที่แล่นผ่าน

ปัจจุบันพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการพาณิชย์ สังคมชนบทเริ่มเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมเมือง แต่ส่วนหนึ่งก็ยังคงเป็นสังคมภาคการเกษตรที่แยกส่วน โดยแม่น้ำท่าจีนอีกฟากหนึ่ง ประชาชนยังมีการประกอบอาชีพด้านการเกษตร และยังคงความเป็นธรรมชาติเดิมมีเรือกสวน คูคลอง ซึ่งเป็นเสน่ห์ของพื้นที่ที่ควรรักษาไว้แต่เนื่องจากในปี พ.ศ. 2554 พื้นที่การเกษตรที่ปลูกส้มโอ ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจได้รับผลกระทบจากภาวะน้ำท่วมผลผลิตเกิดความเสียหายเป็นจำนวนมาก ภายหลังเหตุการณ์ดังกล่าวผู้แทนเกษตรกรทั้งในส่วนของตำบลไร่ขิง และพื้นที่ตำบลข้างเคียง ประกอบด้วย ตำบลบางเตย ตำบลทรงคนอง และตำบลท่าตลาด ที่ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกันได้มีการรวมกลุ่มปรึกษาหารือและวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางการร่วมกันในการพัฒนาพื้นที่และผลผลิตส้มโอ เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีความเชื่อมต่อ และมีความโดดเด่นในลักษณะที่เป็นพื้นที่เชิงนิเวศ มีเรือกสวนต้นไม้ ยังคงความเป็นธรรมชาติที่คาดว่าจะสามารถเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้ จึงได้มีการประชุมระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และร่วมหาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้พื้นที่นี้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรแห่งใหม่ โดยใช้ชื่อแหล่งท่องเที่ยวนี้ว่า “เกาะลัดอีแท่น”

2. กิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ชุมชนเกาะลัดอีแท่น ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีกิจกรรมในการรองรับการ ท่องเที่ยวทั้งหมด 17 กิจกรรม พบว่ามีกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวคิดของการท่องเที่ยวโดยชุมชน 10 ประการ จำนวน 8 กิจกรรมดังนี้ 1) ทำบุญให้อาหารสัตว์ 2) ชมประติมากรรมบ้านดินอินทนิล 3) กิจกรรมการให้ความรู้การทำไข่เค็ม 4) เดินชม



พิพิธภัณฑ์เรียนรู้วิถีชีวิตคนในชุมชนเกาะลัดอีแท่นดั้งเดิม 5) กิจกรรมการเขียนสืพดกบ
หมาก 6) พายเรือไม้ชมสวนผลไม้ 7) อนุรักษ์และเรียนรู้การปลูกพืชที่ใกล้สูญพันธุ์
8) พายเรือยางชมธรรมชาติ 9) กิจกรรมเรียนรู้การทำนาข้าวไรซ์เบอร์รี่ 10) กิจกรรมดำนา
น้อย 11) กิจกรรมแปรรูปอาหารแสนอร่อย 12) กิจกรรมเล่นโคลนพาเพลิน และกิจกรรมที่
ยังไม่สอดคล้องกับหลักการท่องเที่ยวโดยชุมชน 10 ประการ จำนวน 5 กิจกรรม ดังนี้
1) ให้อักการะหลวงพ่อบุหลุ 2) กราบให้อักการะหลวงพ่อดไร้ชิง 3) กิจกรรมล่องแพ
ริมแม่น้ำท่าจีน 4) กิจกรรม เดินชมข้าวของเครื่องใช้ภายในพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดท่าพุ
5) กิจกรรมกราบให้อักการะพระประธาน วัดท่าพุเพื่อส่งเสริมความสิริมงคล

3. กิจกรรมที่เหมาะสมกับนักท่องเที่ยวตามกลุ่มช่วงวัย (Generations)

จากการศึกษา นักท่องเที่ยวตามกลุ่มช่วงวัย (Generations) ได้พบว่าเกณฑ์
การแบ่งช่วงวัย จะมีทั้งหมด 4 ช่วงวัย ได้แก่

1) Baby Boomer คือบุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2486 – 2503
ช่วงอายุ 53 – 71 ปี

2) Generation X คือบุคคลที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2504 – 2524
ช่วงอายุ 37 – 52 ปี

3) Generation Y คือบุคคลที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2525 – 2548
ช่วงอายุ 22 – 36 ปี

4) Generation Z คือบุคคลที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2468 – 2485
วงอายุน้อยกว่า 22 ปี

ซึ่งกิจกรรมท่องเที่ยวในพื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการรองรับรูปแบบ
ท่องเที่ยววันเดียว (One day Trip) อันเนื่องมาจากอยู่ใกล้จังหวัดกรุงเทพฯ สามารถ
เดินทางไปกลับที่พัสดุสะดวก และเพื่อลดความแออัดของปริมาณนักท่องเที่ยว และความ
เสี่ยงของผู้คนในพื้นที่

3.1) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Baby boomer มีกิจกรรมที่เหมาะสม จำนวน 11
กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรม กราบให้อักการะหลวงพ่อดไร้ชิง 2) กิจกรรมทำบุญให้อาหาร
สัตว์ 3) กิจกรรมชมประติมากรรมบ้านดินอินทณัฐ 4) กิจกรรมให้อักการะหลวงพ่อบุหลุ
5) กิจกรรมการให้ความรู้การทำไ้เค้ม 6) กิจกรรมเดินชมพิพิธภัณฑ์เรียนรู้วิถีชีวิตคนใน
ชุมชนเกาะลัดอีแท่นดั้งเดิม 7) กิจกรรมอนุรักษ์และเรียนรู้การปลูกพืชที่ใกล้สูญพันธุ์ 8)
กิจกรรมชมข้าวของเครื่องใช้ภายในพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดท่าพุ 9) กิจกรรมการให้อัก
การะพระประธานวัดท่าพุเพื่อส่งเสริมความเป็นสิริมงคล 10) กิจกรรมเรียนรู้การทำนา
ข้าวไรซ์เบอร์รี่ 11) กิจกรรมแปรรูปอาหารแสนอร่อย



3.2) นักท่องเที่ยวในกลุ่ม Generations X มีกิจกรรมที่เหมาะสมจำนวน 16 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรม กราบไหว้สักการะหลวงพ่อดำไร่ชิง 2) กิจกรรมทำบุญให้อาหารสัตว์ 3) กิจกรรมชมประติมากรรมบ้านดินอินทนิล 4) กิจกรรมไหว้สักการะหลวงพ่อบุญลอย 5) กิจกรรมการให้ความรู้การทำไข่เค็ม 6) กิจกรรมเดินชมพิพิธภัณฑ์เรียนรู้วิถีชีวิตคนในชุมชนเกาะลัดอีแท่นดั้งเดิม 7) กิจกรรมการเขียนสีพัด กาบหมาก 8) กิจกรรมพายเรือไม้ชมสวนผลไม้ 9) กิจกรรมอนุรักษ์และเรียนรู้การปลูกพืชที่ใกล้สูญพันธุ์ 10) กิจกรรมพายเรือยางชมธรรมชาติ 11) กิจกรรมล่องแพริมแม่น้ำท่าจีน 12) กิจกรรมชมข้าวของเครื่องใช้ภายในพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดท่าพูด 13) กิจกรรมการไหว้สักการะพระประธานวัดท่าพูดเพื่อส่งเสริมความเป็นสิริมงคล 14) กิจกรรมเรียนรู้การทำนาข้าวไรซ์เบอร์รี่ 15) กิจกรรมดำน่าน้อย 16) กิจกรรมแปรรูปอาหารแสนอร่อย

3.3) นักท่องเที่ยวในกลุ่ม Generations Y มีกิจกรรมที่เหมาะสมจำนวน 16 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรม กราบไหว้สักการะหลวงพ่อดำไร่ชิง 2) กิจกรรมทำบุญให้อาหารสัตว์ 3) กิจกรรมชมประติมากรรมบ้านดินอินทนิล 4) กิจกรรมไหว้สักการะหลวงพ่อบุญลอย 5) กิจกรรมการให้ความรู้การทำไข่เค็ม 6) กิจกรรมเดินชมพิพิธภัณฑ์เรียนรู้วิถีชีวิตคนในชุมชนเกาะลัดอีแท่นดั้งเดิม 7) กิจกรรมการเขียนสีพัด กาบหมาก 8) กิจกรรมพายเรือไม้ชมสวนผลไม้ 9) กิจกรรมอนุรักษ์และเรียนรู้การปลูกพืชที่ใกล้สูญพันธุ์ 10) กิจกรรมพายเรือยางชมธรรมชาติ 11) กิจกรรมล่องแพริมแม่น้ำท่าจีน 12) กิจกรรมชมข้าวของเครื่องใช้ภายในพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดท่าพูด 13) กิจกรรมการไหว้สักการะพระประธานวัดท่าพูดเพื่อส่งเสริมความเป็นสิริมงคล 14) กิจกรรมเรียนรู้การทำนาข้าวไรซ์เบอร์รี่ 15) กิจกรรมดำน่าน้อย 16) กิจกรรมแปรรูปอาหารแสนอร่อย

3.4) นักท่องเที่ยวในกลุ่ม Generations Z มีกิจกรรมที่เหมาะสมจำนวนกิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมทำบุญให้อาหารสัตว์ 2) กิจกรรมชมประติมากรรมบ้านดินอินทนิล 3) กิจกรรมการให้ความรู้การทำไข่เค็ม 4) กิจกรรมเดินชมพิพิธภัณฑ์เรียนรู้วิถีชีวิตคนในชุมชนเกาะลัดอีแท่นดั้งเดิม 5) กิจกรรมการเขียนสีพัด กาบหมาก 6) กิจกรรมอนุรักษ์และเรียนรู้การปลูกพืชที่ใกล้สูญพันธุ์ 7) กิจกรรมพายเรือยางชมธรรมชาติ 8) กิจกรรมชมข้าวของเครื่องใช้ภายในพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดท่าพูด 9) กิจกรรมดำน่าน้อย 10) กิจกรรมเล่นโคลนพาเพลิน



อภิปรายผล

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบริบทพื้นที่ของชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

เกาะลัดอีแท่น มีลักษณะของคลอง และเกาะที่แปลกกว่าที่อื่น ย้อนไปในสมัยรัชกาลที่ 3 ซึ่งเป็นสมัยที่สันนิษฐานว่าจะมีการขุดคลองที่เกาะลัดอีแท่นขึ้นมา ในสมัยนั้นมีการนำทาสมาขุดคลองซึ่งมีแต่ผู้ญิงมาขุดคลองแทน เนื่องจากผู้ชายที่ต้องออกรบสันนิษฐานอีกว่าชื่อ เกาะลัดอีแท่น หรือเกาะนางแทน แต่เป็นความผิดพลาดของภาษาคนจีนอาจจะลั่นไก่สั่นไม่อาจจะพูด คำว่าแทนได้ และเพี้ยนมาเป็นแท่นจนถึงทุกวันนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา ศรีอนุชิต และคณะ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนเกาะลัดอีแท่นเกิดจากการขุดคลองยาวประมาณ 2 - 3 กิโลเมตร ตัดพื้นที่ชุมชนในปัจจุบันเพื่อทำการลดระยะเวลา และระยะทางในการคมนาคมทางน้ำ จนทำให้ภายหลังเริ่มมีคนเข้ามาอาศัยในพื้นที่มากยิ่งขึ้นจนเกิดเป็นชุมชนโดยชุมชนมีการประกอบอาชีพ คือ การดำนาข้าวเนื่องจากพื้นที่ของชุมชนเป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์มาก แต่ปัจจุบันชุมชนเกาะลัดอีแท่นไม่ได้มีการทำนาเหมือนแต่ก่อนแล้ว เพราะการทำนาต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการทำ

ต่อมาคนในพื้นที่จึงเปลี่ยนจากการทำนาเป็นการทำสวนผลไม้แทนโดยมีผลผลิตจากการทำสวนผลไม้ที่มีชื่อเสียง คือ ส้มโอ และมะพร้าว และเนื่องจากปี พ.ศ. 2554 เกิดวิกฤตการณ์น้ำท่วม ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตรในภาคกลางจำนวนมาก (นิษฐา หรุ่นเกษม, 2561) โดยเฉพาะบริเวณทางภาคกลางของประเทศไทยทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในประเทศจำนวนมาก และในพื้นที่การเกษตรที่ปลูกส้มโอ ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของชุมชนเกาะลัดอีแท่นก็ได้รับผลกระทบจากภาวะน้ำท่วม ผลผลิตเกิดความเสียหายเป็นจำนวนมากซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา ปียจันทร์ (2554) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ภายหลังเหตุการณ์ดังกล่าว ผู้แทนเกษตรกร ทั้งในส่วนของตำบลไร่ชิงและพื้นที่ตำบลข้างเคียง ประกอบด้วย ตำบลบางเตย ตำบลทรงคนอง และตำบลท่าตลาด ที่ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน ได้มีการรวมกลุ่มปรึกษาหารือและวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการพัฒนาพื้นที่ และ ผลผลิต ส้มโอ เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีความเชื่อมต่อ และมีความโดดเด่นในลักษณะที่เป็นพื้นที่เชิงนิเวศ มีเรือสวนต้นไม้มายังคงความเป็นธรรมชาติที่คาดว่าจะสามารถเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้ จึงได้มีการประชุมระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และร่วมหาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้พื้นที่นี้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรแห่งใหม่ โดยใช้ชื่อแหล่งท่องเที่ยวนี้ว่า “เกาะลัดอีแท่น”

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาและพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวโดยใช้หลักการท่องเที่ยวโดยชุมชน ชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม



จากการวิเคราะห์การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวของชุมชนเกาะลัดอีแท่น ตำบลไร่ชิง อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ทำให้ทราบว่าชุมชนเกาะลัดอีแท่นเป็นชุมชนที่เปิดให้นักเดินทางหรือนักท่องเที่ยวที่สนใจท่องเที่ยวยังแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติเพื่อชม และเรียนรู้วิถีชีวิตของเกษตรกร หรือ พืชพันธุ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นิติยา ดวงเนตร และคณะ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนเกาะลัดอีแท่นตั้งอยู่บริเวณภูมิประเทศของเกาะลัดอีแท่นเป็นที่ราบลุ่มของแม่น้ำท่าจีน อุดมสมบูรณ์ไปด้วยแร่ธาตุต่าง ๆ เหมาะแก่การเพาะปลูกผลไม้หรือพืชไร่ต่าง ๆ มีน้ำที่อุดมสมบูรณ์ ซึ่งเหมาะแก่การทำการเกษตรและมีคลองน้อยใหญ่ตลอดเส้นทาง ซึ่งคนในชุมชนส่วนใหญ่จะทำอาชีพ เกษตรกร มีการเพาะปลูกพืชพรรณหลากหลายชนิด อาทิ ส้มโอ มะพร้าว หนาก กล้วยหอม กล้วย น้ำว่ากล้วยไข่ มะละกอ เป็นต้น

การจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรสำหรับรองรับนักท่องเที่ยวอยู่แล้ว เช่น กิจกรรมปลูกพืช ใกล้เคียงศูนย์บ้านสวนนงนุชธุรกิจกรมพายเรือไม้ชมสวนมะพร้าว พิพิธภัณฑ์วิถีชีวิตชุมชนคลองผีเสื้อ ฯลฯ โดยกิจกรรมที่ทางชุมชนเกาะลัดอีแท่นได้จัดขึ้นได้สอดคล้องกับ จิราภรณ์ แก้วมณี (2557) ได้กล่าวไว้ว่า กิจกรรมการท่องเที่ยวภายในชุมชนเกาะลัดอีแท่น เป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่งที่เน้นถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม ดำเนินการโดยชุมชน ซึ่งชุมชนเป็นเจ้าของทรัพยากร และเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการท่องเที่ยว รวมถึงมีลักษณะเหมือนกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่เน้นในเรื่องของสิ่งแวดล้อม โดยได้สอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ กันทะอุ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมการเกษตรเป็นทรัพยากร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรในชุมชนให้ผู้คนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเต็มตัว และคำนึงถึงความยั่งยืนของ สิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม โดยเป็นการท่องเที่ยวที่คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ การท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวเท่านั้น แต่ยังเน้นถึงการสร้างศักยภาพของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วย

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนเกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเพื่อให้เหมาะสมตามช่วงวัยของกลุ่มนักท่องเที่ยว

จากการวิเคราะห์การออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับกลุ่มนักท่องเที่ยวตามช่วง วัย โดยนักท่องเที่ยวเที่ยวตามช่วงวัยแบ่งได้ดังนี้ 1) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Baby Boomer 2) นักท่องเที่ยว กลุ่ม Generations X 3) กลุ่มนักท่องเที่ยวกลุ่ม Generations Y และ 4) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generations Z โดยนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่มมีพฤติกรรมการท่องเที่ยวที่แตกต่างกันออกไป ทางคณะผู้วิจัยจึงออกแบบกิจกรรมการ



ท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับนักท่องเที่ยวตามช่วงวัย โดยได้ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่ม ซึ่งสุรรัตน์ เตชะทวีวรรณ (2545) กล่าวว่า พฤติกรรม คือ สิ่งที่แสดงออกมาของนักท่องเที่ยวกลุ่มต่าง ๆ ควรทราบปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพสังคมที่เป็นอยู่ และสถานที่ที่นักท่องเที่ยวอาศัยอยู่ การคมนาคม รสนิยม ค่านิยม เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่นักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่มได้พบเจอ รวมถึงปัจจัยที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ โดยนนำทฤษฎีพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเข้ามาเป็นเกณฑ์ได้สอดคล้องกับ สัญลักษณ์ อัครางกูร (2551) ที่ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวไว้ว่า เป็นการแสดงออกของการกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือบ่อยครั้งจนกลายเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มหรือของตนโดยมีปัจจัย ดังนี้ 1) กิจกรรม แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของกิจกรรม 2) ความพร้อมของการดำเนินกิจกรรม 3) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการดำเนินกิจกรรม 4) ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม 5) กิจกรรมสามารถตอบสนอง ความต้องการของนักท่องเที่ยว และ 6) ความคาดหวังของนักท่องเที่ยวต่อการดำเนินกิจกรรม โดยจัดแสดง ในรูปของเส้นทางกิจกรรมตามกลุ่มช่วงวัยของนักท่องเที่ยวตามความเหมาะสมของพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว 4 กลุ่มดังนี้ 1) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Baby boomer 2) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generations X 3) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generations Y และ 4) นักท่องเที่ยวกลุ่ม Generations Z ที่มีความต้องการท่องเที่ยววันเดียว (One day Trip) ไม่ไกลจากจังหวัดกรุงเทพฯ มากนัก (ฉลองศรี พิมลสมพงศ์, 2551)

ข้อเสนอแนะ

1. ชุมชนเกาะลัดอีแท่น เป็นชุมชนที่มีเอกลักษณ์ วัฒนธรรมและกิจกรรมที่น่าสนใจแต่ไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ของทางชุมชนยังคงไม่ตอบสนองต่อการรับรู้ของนักท่องเที่ยวเท่าที่ควรและยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย ซึ่งเป็นเหตุให้นักท่องเที่ยวที่เข้า มายังชุมชนเกาะลัดอีแท่นน้อยกว่าเท่าที่ควร
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกต่อนักท่องเที่ยว รวมถึงการพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรในชุมชน เกาะลัดอีแท่นและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความน่าสนใจและเป็นทางเลือกให้ นักท่องเที่ยวตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยว
3. ควรส่งเสริม หรือพัฒนาคู่มือการท่องเที่ยวผ่านทางอินเทอร์เน็ตหรือสื่อออนไลน์ เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่ใช้ข้อมูลในอินเทอร์เน็ตเป็นส่วนในการตัดสินใจเดินทางมายังชุมชน เพื่อให้ นักท่องเที่ยวที่ใช้อินเทอร์เน็ตได้ทราบข้อมูลกิจกรรมและข่าวสารต่าง ๆ ภายในชุมชน



เอกสารอ้างอิง

- กรมการท่องเที่ยว. (2557). **คู่มือการประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กัลยาณี พรหมสุภา. (2556). **แนวคิด(หนึ่ง)ในการพัฒนาเกษตรกร**. ค้นเมื่อ กันยายน, 3, 2562 จาก <http://www.farmdev.doae.go.th/data/Local-knowledge/1462012.pdf>
- จินตวีร์ เกษมสุข. (2554). **การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ แก้วมณี. (2557). **การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนบ้านหัวเขาจีน อำเภอบางท้อ จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฬา ศรีบุตตะ และมาตริณี รักษ์ตานนท์ชัย. (2554). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบโฮมสเตย์ ชุมชนบ้านโคกโก่ง ตำบลกุดหว้า อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์**. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 37 (2), 102-116.
- ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2548). **การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2551). **การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุดิภาณูจน์ กันทะอุ. (2560). **การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นฐาน: กรณีศึกษา บ้านร่องฟอง ตำบลร่องฟอง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ณภัค เพชรวิสัย. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่ออิทธิพลแรงจูงใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมา ท่องเที่ยว ณ หาดทรายดำ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด**. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 1 (16), 94-100.
- นิตยา ดวงเนตร และคณะ. (2561). **การสร้างสื่อไวรัส (Viral) เพื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงเกษตร เกาะลัดอีแท่น อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิษฐา หรุ่นเกษม. (2561). **ส้อมโอมเดล: การบูรณาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อใช้ประโยชน์องค์ความรู้จากการวิจัย**. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 13 (3), 200-213.



- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนทร์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่าง
สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 29 (2), 31
– 48.
- ปรีชา ปิยจันทร์. (2554). ชุมชนกับการจัดการอุทกภัยปี พ.ศ. 2554: กรณีศึกษา ชุมชนอยู่
เจริญ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร (อยู่เจริญโมเดล). วารสารการศึกษาและ
พัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกริก, 7 (2), 17-28.
- พจนา สวนศรี. (2546). **คู่มือการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน**. กรุงเทพมหานคร:
โครงการท่องเที่ยวเพื่อชีวิตและธรรมชาติ.
- พจนา สวนศรี. (2546). **คู่มือการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์
- พชรพจน์ นันทรามาศ กิตติพงษ์ เรือนทิพย์ และจารุวรรณ เหล่าสัมฤทธิ์. (2563). 3
พฤติกรรม New Normal ของการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศหลังวิกฤติโค
วิด-19. ค้นเมื่อ มีนาคม, 4, 2564, จาก <https://healthserv.net/3513>.
- พิมพ์วิมล นพกิจจักร. (2559). European Travelers: Gen ไท? เที่ยวแบบไหน?
ค้นเมื่อ มกราคม, 5, 2563 จาก <https://marketeeronline.co/archives/4340>
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). **การจัดการศึกษาโดยชุมชนเพื่อชุมชนและสังคมไทย**.
กรุงเทพฯ: ไทธรรมเกล้า.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2560). **มุมมองหลักสมัยใหม่ในหลักการของการมีส่วนร่วม**.
วิทยานิพนธ์ดุสิต บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รชพร จันท์ และคณะ (2546). **เอกสารชุดฝึกอบรมทางไกลหลักสูตรการจัดการการ
ท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวง
การท่องเที่ยวและกีฬาและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- รพีพัฒน์ มั่นชนะรัตน์. (2563). **สถานการณ์การท่องเที่ยวในวิกฤต COVID-19**. ค้นเมื่อ
มีนาคม, 4, 2564, จาก <https://www.cea.or.th/th/single-research/cultural-heritage-tourism-industry-covid-19>
- วนิดา ศรีอนุชิต และคณะ. (2561). แนวทางการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร
เกาะลัดอีแทน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. ใน **งานประชุมวิชาการ
ระดับชาติครั้งที่ 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** (29 - 30 มีนาคม หน้า 1277
-1292). นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรัชต์ มัธยมบุรุษ. (2556). การตลาดการท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวชาวญี่ปุ่นที่พำนักร
ะยะยาวในจังหวัด เชียงใหม่. วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย
มหาวิทยาลัยพะเยา, 8 (2), 48 -61.



ศิรินันท์ พงษ์นิรันดร์ โอชัยญา บัชรธรรม และชัชชญา ยอดสุวรรณ. (2552). แนวทางการพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยว อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. 9 (1), 234-259.

ศุภลักษณ์ อัครางกูร. (2551). พฤติกรรมนักท่องเที่ยว (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว. (2550). คู่มือเครือข่ายการท่องเที่ยวโดยชุมชน. กรุงเทพฯ: บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด.

สุชาดา จักรพิสุทธิ์. (2547). การศึกษาทางเลือกของชุมชน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 27 (4), 18-23.

สุรรัตน์ เตชะทวีวรรณ. (2545). พฤติกรรมนักท่องเที่ยว. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โสภณ สุขสำอานค์. (2554). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม : กรณีศึกษา : ตลาดน้ำวัดกลางคูเวียง ตำบลสัมปทวน อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Abraham Pizam and Julianne Pokela. (1980). The vacation farm: a new form of tourism destination. *Tourism Marketing and Management Issues*, 6 (2), 203-216.

Berkman et al. (1996). *Emotion, Social relationship, and Health*. Elsevier: Oxford.

Morrison, A. M. (2013). *Marketing and managing tourism destinations*. New York: Routledge.



การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

Participation of People in Three – year Development Plan Preparation
of Krabyai Subdistrict Municipality in Banpong District at Ratchaburi
Province.

กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ*

กาญจนา ทองจันทร์**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี เพื่อนำไปเสนอต่อผู้บริหารของเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎรที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีอาชีพเกษตรกรกรรม มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ มากกว่า 15 ปี ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

* อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

** นักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม แผนพัฒนา

Abstract

The objectives of this study were to find out the participation of people in three – year development plan preparation of Krabyai Subdistrict Municipality in Banpong District at Ratchaburi Province and study the obstacle and suggestion involved to the participation of people in three – year development plan preparation for presenting to the executives of Krabyai Subdistrict Municipality in Banpong District at Ratchaburi Province.

The population in this study was 360 people aged over 18 years old that named in population registration of Krabyai Subdistrict Municipality in Banpong District at Ratchaburi Province. The needed instrument for gathering data was in form of questionnaire. The statistics for analyzing data were Percentage, Mean and Standard Deviation. The results revealed that the majority was female, had age between 26 – 30 years old, was married, got certificate of secondary school in education, was agriculturist, had net income per month between 5,001 – 10,000 Baht and had residential time in Krabyai Subdistrict Municipality more than 15 years. The participation of people in three – year development plan preparation of Krabyai Subdistrict Municipality in Banpong District at Ratchaburi Province was in the moderate level for overall view. For considering each aspect, all aspects were in moderate level and sequenced from highest to lowest as followed the aspect of participation



in benefits, participation in decision, participation in operations and participation in evaluation respectively.

Keyword: *participation , development plan*

ความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดินซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ ที่รัฐบาลมอบอำนาจในการบริหารงานตามภารกิจต่าง ๆ โดยหลักการกระจายอำนาจและให้อิสระแก่ท้องถิ่นเพื่อปกครองตนเอง ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 โดยให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวางหลักการอย่างชัดเจนไว้ในหมวด 9 มาตรา 282 - 290 ของรัฐธรรมนูญ แสดงเจตนารมณ์ให้มีการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น โดยเน้นให้ท้องถิ่นมีสิทธิปกครองตนเอง มีอิสระในการกำหนดทิศทางในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งมีอิสระในการบริหารงานทั้งทางด้านการบริหารกำลังคนและงบประมาณ ทั้งนี้ เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น มาตรา 284 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะและการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นที่มาของการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายฉบับดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่และส่งผลให้บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไป การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการจัดระบบการปกครองภายในประเทศไทย ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย จึงได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงมาตามลำดับจนถึงปัจจุบัน โดยเป็นแนวความคิดในการให้ประชาชนได้ปกครองและบริหารกันเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) การบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการ



กิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักได้แก่ ระบบสาธารณูปโภค การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลสุขภาพอนามัย และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพราะประเทศหนึ่ง ๆ มีชุมชนมากมายรวมกัน มีอาณาบริเวณกว้างใหญ่ มีประชากรจำนวนมาก และแต่ละชุมชนก็มีปัญหาต่าง ๆ มากมายแตกต่างกัน ยากนักที่คนในท้องถิ่นอื่นจะเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และสามารถจัดเวลาไปดูแลและแก้ไขกิจการทุกอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาในระดับท้องถิ่นจึงมีคุณประโยชน์สำคัญ (ศักดิ์สุนทร ขาวลาจันทร์. เอกสารประกอบการบรรยาย รายวิชาแนวคิดและทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น: มปป)

แนวคิดในการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้มีอิสระในการปกครองตนเอง มีส่วนร่วมในการบริหาร มีสิทธิมีเสียงดำเนินการปกครองกันเอง อันเป็นรากฐาน และวิธีการของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยทำให้ประชาชนรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการบริหารที่ตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง เช่น ไปเลือกตั้ง ไปหาเสียงสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ เกิดความหวงแหนและปกป้องสิทธิผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดีในการพัฒนาการเมืองระดับชาติต่อไป แต่ประโยชน์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมก็คือเหตุผลที่ว่าไม่มีผู้ใดจะรับรู้ถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นได้ดีที่สุด ซึ่งในการนี้จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเอง ได้เรียนรู้กระบวนการทางการเมือง การปกครอง และการบริหารท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดผู้นำท้องถิ่นที่จะก้าวมาเป็นผู้นำระดับชาติต่อไป และยังเป็นการแบ่งภาระของรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักรัฐศาสตร์เสรีนิยม ซึ่งสนับสนุนการปกครองตนเอง และท้องถิ่นด้วยทัศนะที่ว่าเป็นการสนับสนุนประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมีสิทธิมีเสียงดำเนินการปกครองตนเองอันเป็นรากฐานและวิธีการการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย (ประหยัด หงษ์ทองคำ และอนันต์ เกตุวงศ์: 2524: 14)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงใหญ่ ได้จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีหน้าที่ที่ต้องทำ ดังนี้ (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง



กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 2545: 22 - 23) ต่อมาได้ยกฐานะขึ้นเป็น เทศบาลตำบลกรับใหญ่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย วันที่ 17 มิถุนายน 2548

อย่างไรก็ตามการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ที่ต้องทำขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 9 ข้อที่กล่าวมาข้างต้นระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาสามปี ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีลักษณะเป็นการ กำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องและเป็นแผนก้าวหน้าครอบคลุมระยะเวลาสามปีโดยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุง เป็นประจำปี ซึ่งในข้อ 17 การจัดทำแผนพัฒนาสามปี ให้ดำเนินการตามระเบียบ โดยมี ขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับประชาคมท้องถิ่น กำหนดประเด็นหลักการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนารวมทั้งสอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของประชาคมและชุมชน โดยให้นำ ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาจากหน่วยงานต่าง ๆ และข้อมูลในแผนชุมชนมาพิจารณา ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาสามปี

2. คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวบรวมประเด็นหลักการพัฒนา ปัญหาความต้องการ และข้อมูลนำมาจัดทำร่างแผนพัฒนาสามปี แล้วเสนอ คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

3. คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นพิจารณาร่างแผนพัฒนาสามปีเพื่อเสนอผู้บริหารท้องถิ่น



4. ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาอนุมัติร่างแผนพัฒนาสามปีและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปี สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอร่างแผนพัฒนาสามปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนแล้วผู้บริหารท้องถิ่นจึงพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาสามปีต่อไป (ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548: 2548)

การวางแผนจึงมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตและตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดโดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการวางแผน คือ ความพยายามที่เป็นระบบ(Systematic Attempt) เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้องค์การบรรลุผลที่ปรารถนา (วราพร สื่อสกุล. 2547: 2) แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเสมือนหัวใจหลักในการพัฒนาท้องถิ่น เพราะแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่ต้องการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ นอกจากนี้แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเปรียบเสมือนแหล่งรวบรวมปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นไว้อย่างรอบด้าน ผลจากการศึกษาหลายท่านพบว่า มีปัญหาและข้อจำกัดในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานของท้องถิ่น โดยส่วนใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำแผนพัฒนาตำบลแต่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบล ไม่ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังเน้นการพัฒนาเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นการจัดทำแผน พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ไม่บริหารกิจการให้เป็นไปตามแผนพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง ประชาชนไม่มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยทั่วไปประชาชนคิดว่าการมีส่วนร่วม คือ การเลือกตั้ง การไปใช้สิทธิ เท่านั้น ในขณะที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรม ที่มีอยู่ในแผนพัฒนา 3 ปี ให้ประชาชนได้รับรู้อย่างทั่วถึงและยังไม่เปิด



โอกาสให้ประชาชน เข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพิจารณา
ร่างแผนพัฒนา 3 ปี เท่าที่ควร

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วม
ร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกรับใหญ่ ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการ
จัดทำแผนพัฒนา 3 ปี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดและ
เตรียมความพร้อมต่อองค์การที่ต้องปฏิบัติงานได้นำข้อมูลที่ได้รับมา ใช้ให้เกิดประโยชน์
ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี
ของเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี เพื่อนำไปเสนอต่อผู้บริหารขององค์การ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1977) มากำหนดกรอบ
แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้



ตัวแปรต้น

ข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพ
- อาชีพ
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ระยะเวลาที่อาศัยในชุมชน

ตัวแปรตาม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

- ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
- ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
- ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

ที่มา: โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff. 1977.p: 72)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎรที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 3,663 ครัวเรือน (ข้อมูล ณ มกราคม พ.ศ. 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนประชาชนที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎรที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ครัวเรือนละ 1 คน จำนวน 3,663 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane: 1967) โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อน (e) เกิดขึ้นในระดับ $\pm 5\%$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 360 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling)

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย



2. ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมตามข้อเสนอแนะ

3. ในการศึกษาผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเฉพาะประชาชนกลุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูล จำนวน 360 ฉบับ

4. ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ด้วยใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์ สถิติสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์มาประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผลการศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ตัวแทนประชาชนที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎรที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี คร่าวร้อยละ 1 คน จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีอาชีพเกษตรกรกรรม มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลตอนตุม มากกว่า 15 ปี

2. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบลกรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น การร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม เทศบาลตำบลเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



วางแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบล การเข้าประชุมและตัดสินใจร่วมกับเทศบาลตำบล ในการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดกิจกรรมหรือประเพณีประจำหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและแสดงความคิดเห็นของตนเองและชุมชน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลและ การร่วมตัดสินใจกับเทศบาลตำบลในการเลือกความต้องการของประชาชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีตามลำดับ

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเข้าร่วมประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ของเทศบาลตำบล การมีส่วนร่วมในการเสนอแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม การมีส่วนร่วม หรือเป็นตัวแทนกลุ่ม ในการแต่งตั้งผู้แทนชุมชน กลุ่มอาชีพ เข้าร่วมกับคณะกรรมการจัดทำแผนของเทศบาลตำบล การเข้าร่วมรับฟังการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมพัฒนา ของเทศบาลตำบล การมีส่วนร่วมในการรับทราบเรื่องการจัดสรรงบประมาณ มีการกระจายลงทั่วทุกพื้นที่และแก้ไขปัญหาความจำเป็นเร่งด่วน การมีส่วนร่วมในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประกอบกับวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา การมีส่วนร่วมคัดค้านแผนงาน/โครงการ /กิจกรรมในการพัฒนา เทศบาลตำบลที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น และ การมีส่วนร่วมในการทบทวน ปรับปรุงและเพิ่มเติมแผนพัฒนา 3 ปีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ตามลำดับ

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การได้รับความสะดวกสบายในการใช้น้ำจากคลองที่เทศบาลตำบลขุดลอกตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบล การได้รับความสะดวกในการใช้ถนน สาธารณะจากโครงการก่อสร้างและปรับปรุงถนนของเทศบาลตำบล การสนับสนุนด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น จากโครงการและ กิจกรรมตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบล ได้รับประโยชน์จากแผนงาน/โครงการตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลโดยภาพรวม การได้รับประโยชน์จากโครงการส่งเสริมกลุ่ม



อาชีพตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบล การได้รับความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิต จากโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบล การได้รับความรู้และประสบการณ์มากขึ้นเมื่อมาเข้าร่วมประชุมประชาคมกับเทศบาลตำบล และการได้รับรางวัล สิ่งของ หรือของรางวัล เมื่อท่านเข้าประชุมประชาคมร่วมกับเทศบาลตำบล ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ได้เข้าร่วมรับฟังผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ได้เข้าร่วมตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงาน ของเทศบาลตำบล ได้เข้าร่วมติดตามประเมินผลการทำงานของเทศบาลตำบล ได้ร่วมตรวจสอบการประมูลงาน/โครงการต่าง ๆ ได้เข้าร่วมตรวจสอบความถูกต้องแต่ละขั้นตอนของโครงการ ได้เข้าร่วมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน ได้เข้าร่วมในการประเมินผลการทำงานของส่วนโยธาในการพัฒนาเทศบาลตำบล และได้วิจารณ์การดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่สงสัยว่าจะไม่โปร่งใสตามลำดับ

อภิปรายผล

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐนิชา กงพะลี** (2552: 68-69) ได้วิจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ระดับการมีส่วนร่วมสูงสุดคือ การร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น สำหรับข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือ การร่วมตัดสินใจกับเทศบาลตำบลในการเลือกความต้องการของประชาชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชนิกา พันล้อม** (2550: 70) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วม



ของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาลตำบลแม่แจ่ม อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตัดสินใจประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ของทุก ๆ พื้นที่ประชาชนบางกลุ่มที่มีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ ดังนั้นผลการศึกษาเฉพาะด้านดังกล่าวจึงอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุดคือ การเข้าร่วมประชุมในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีของเทศบาลตำบล สำหรับข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการทบทวน ปรับปรุงและเพิ่มเติมแผนพัฒนา 3 ปีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผลการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วาสนา ถิ่นงาม** (2548: 109) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการวางแผนพัฒนาตำบล กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล เก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาตำบลในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการอยู่ในระดับสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุดคือ การได้รับความสะดวกสบายในการใช้น้ำจากคลองที่เทศบาลตำบลขุดลอกตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบล สำหรับข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือ การได้รับรางวัล สิ่งของ หรือของรางวัล เมื่อท่านเข้าประชุมประชุมร่วมกับเทศบาลตำบล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กิตติศักดิ์ รัตนโนชา** (2550: 82-85) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล บาเจาะ อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลาผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา ในด้านการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในด้านผลประโยชน์ของประชาชนในการจัดทำ



แผนพัฒนาฯ นั้นอาจเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนเพียงบางกลุ่ม ผลการศึกษาจึงออกมาในลักษณะปานกลาง

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงที่สุดคือ ท่านได้เข้าร่วมรับฟังผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล สำหรับข้อที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือ ท่านได้พิจารณาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลที่สงสัยว่าจะไม่โปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วีระชัย คำล้าน** (2550: 121) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบัวงาม อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการกำกับติดตามผลนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาทำให้ได้ข้อเสนอแนะ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลในการศึกษาครั้งนี้ ไปได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผู้บริหารของหน่วยงานควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ ความรับผิดชอบมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการชี้แจงในเรื่องปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ทราบความต้องการอันแท้จริงของประชาชน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมกำหนดวิธีการในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

ผู้บริหารของหน่วยงานควรสนับสนุนให้ประชาชนผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการ ทบทวน ปรับปรุงและเพิ่มเติมแผนพัฒนา 3 ปีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาปรับปรุงยุคให้เข้ากับยุคสมัย ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานเพราะบางกรณีภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาดั้งเดิมก็สามารถแก้ไขปัญหบาง ประการได้เหมาะสมกว่าเทคโนโลยีหรือวิธีการสมัยใหม่ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน เป็นการส่งเสริม



ให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่กำลังจะสูญหายได้เผยแพร่ให้กับคนรุ่นหลังได้ทราบและอนุรักษ์ให้ดำรงอยู่ต่อไป

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ผู้บริหารของหน่วยงานควรสนับสนุนให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในทุก ๆ ขั้นตอนกระบวนการเนื่องจากการตรวจสอบในขั้นตอนย่อยจะช่วยส่งผลดีในกรณีที่พบความผิดพลาดเกิดขึ้นในระหว่างขั้นตอนการปฏิบัติงานขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง จะสามารถระงับยับยั้งความผิดพลาดนั้นได้แต่ในเบื้องต้น นอกจากนี้ผู้บริหารของหน่วยงานควรเปิดใจ ยอมรับฟังคำวิจารณ์ของประชาชนผู้เข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาฯ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปีในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือเทศบาลอื่น เพื่อหาข้อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน อันจะส่งผลให้ทราบถึงความต้องการที่เหมือนกันและข้อปัญหาที่คล้ายกันเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาแก้ไขปรับปรุงแผนพัฒนา 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ที่เกิดจากความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร:

ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น (นโยบายและแผน) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548.

กิตติศักดิ์ รัตนโนชา. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.



- โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2549
- ชนิกา พันล้อม. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีของเทศบาล
ตำบลแม่แจ่ม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- ณัฐนิชา กงพะลี. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วน
ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2552.
- ธเนศวร์ เจริญเมือง. การกระจายอำนาจการปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:
โครงการส่งเสริม เอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2535.
- ถวิลวดี บุรีกุล. การมีส่วนร่วม: แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร:
พาณิชยพระนคร, 2550.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม: ประสาน
การพิมพ์, 2551.
- ประหยัด หงษ์ทองคำ และอนันต์ เกตุวงศ์. รายงานการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะขององค์การ
ปกครองท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมวางแผนพัฒนาท้องถิ่น: บทบาทของเทศบาลและ
สุขาภิบาล. กรุงเทพมหานคร. 2524.
- วรทัต ลัยนันท์. การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่น อบต. กรุงเทพมหานคร:
บรรณกิจ. 2545
- วีระชัย คำล้าน. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาล
ตำบลบัวงาม อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการศึกษาอิสระ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- สาโรจน์ คัชมาตย์. แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นและความเป็นมาของ
องค์การบริหารส่วนตำบล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2541.
- อดิสรณ์ ชัดสีใส. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในอำเภอ
เชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551



อันวา แดงโกเมน. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2523.

Cohen, J.M. and N.T. Uphoff. (1977). Rural Development Participation:
Concept and Measures for Project Design, Implementation and
Evaluation. Rural Development Committee Center for International
Studies, Cornell University

Taro Yamane, Elementary Sampling Theory (Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall, 1967), p. 398



รายละเอียดการจัดเตรียมบทความเพื่อส่งตีพิมพ์

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นวารสารที่เกิดขึ้นเพื่อรองรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และองค์ความรู้จากท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน ปราชญ์ชาวบ้าน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนงานพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นจึงขอให้ผู้เขียนจัดเตรียมบทความฉบับเต็มตามรูปแบบและข้อกำหนดในการส่ง ดังนี้

บทความที่รับตีพิมพ์

1. บทความที่รับตีพิมพ์ ได้แก่ บทความวิชาการ และบทความวิจัยจากงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์
2. เป็นผลงานใหม่ที่ไม่เคยผ่านการพิมพ์เผยแพร่ที่ใดมาก่อน และต้องไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น
3. ความยาวไม่เกิน 15 หน้า

การส่งบทความ

1. ส่งไฟล์ต้นฉบับ พร้อมไฟล์ภาพประกอบ และแบบฟอร์มขอส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ทาง e-mail ที่ hufproject@hotmail.com
2. เมื่อได้รับบทความแล้ว บรรณาธิการจะแจ้งกลับไปยังผู้เขียนบทความให้ทราบ
3. บทความที่ส่งตีพิมพ์จะต้องผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการ และผ่านการประเมินผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 2 ท่าน
4. หากมีการแก้ไขบทความ บรรณาธิการจะแจ้งกลับไปยังผู้เขียนบทความให้ทราบเพื่อแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ผู้เขียนบทความจะต้องจัดเตรียมต้นฉบับเต็ม ตามรูปแบบและข้อกำหนดของวารสารอย่างเคร่งครัด

การเตรียมต้นฉบับ

1. จัดพิมพ์ด้วย Microsoft Word for Windows ขนาดกระดาษ A4
2. ระยะห่างของกระดาษจากขอบบนและซ้าย เท่ากับ 1.25 นิ้ว จากขอบล่างและขวา เท่ากับ 1 นิ้ว



3. ตัวอักษรที่ใช้ในการพิมพ์ คือ TH Sarabun New

3.1 ชื่อเรื่อง ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ขนาด 16 พอยท์ กลางหน้า ตัวหนา

3.2 ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย ขนาด 14 พอยท์ ชิดขอบขวา และใส่เครื่องหมาย *
 มุมขวาเหนือนามสกุล และบอกรายละเอียดของผู้เขียนบทความไว้ด้านล่างของกระดาษใน
 หน้าแรก โดยขีดเส้นใต้จากขอบซ้าย ยาว 5 เซนติเมตร ส่วนข้อความใส่เครื่องหมาย *
 เนื้อข้อความด้านซ้าย ขนาด 10 พอยท์ ดังตัวอย่าง

นุชรี บุญศรีงาม*

ผศ. ดร. กัณท์ธิดา นิลทองคำ**

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

หรือ ผศ. นุชรี บุญศรีงาม*

อาจารย์นิพา ผลสงเคราะห์*

* อาจารย์ประจำหลักสูตรบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

3.3 บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยคำว่า บทคัดย่อ และ Abstract
 ขนาด 16 พอยท์ กลางหน้า ตัวหนา ส่วนข้อความในบทคัดย่อ ขนาด 16 พอยท์ ชิดขอบ
 ซ้าย-ขวา ตัวธรรมดา

3.4 คำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยคำว่า คำสำคัญ และ Keyword
 ขึ้นบรรทัดใหม่ และข้อความของคำสำคัญ ขนาด 16 พอยท์ ชิดขอบซ้าย ตัวเอน

3.5 เนื้อหาของผลงาน ประกอบด้วย

3.5.1 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ บทสรุป ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)
 และเอกสารอ้างอิง พิมพ์ขนาด 16 พอยท์ ชิดขอบซ้าย ตัวหนา ส่วนข้อความ ชิดขอบซ้าย-
 ขวา ตัวธรรมดา

3.5.2 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐาน
 การวิจัย (ถ้ามี) ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ แนวคิดและ
 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และ
 เอกสารอ้างอิง พิมพ์ขนาด 16 พอยท์ ชิดขอบซ้าย ตัวหนา ส่วนข้อความ ชิดขอบซ้าย-ขวา
 ตัวธรรมดา



การอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา มีโครงสร้าง 2 วิธี คือ ชื่อผู้แต่งวางไว้ในวงเล็บ และชื่อผู้แต่งวางไว้นอกวงเล็บ

1.1 การอ้างอิงแบบนามปี วิธีที่ 1 ชื่อผู้แต่งวางไว้ในวงเล็บ ใช้ในกรณีที่มีข้อความที่อ้างถึงก่อนบอกแหล่งที่มาไว้ในวงเล็บ ข้อความในวงเล็บต้องระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ เลขหน้าที่ย่าง

ตัวอย่างเช่น (ประไพ อุดมทัศน์, 2530: 20)
(Taylor, 1968: 181-182)

1.2 การอ้างอิงแบบนามปี วิธีที่ 2 ชื่อผู้แต่งวางไว้นอกวงเล็บ ใช้ในกรณีระบุแหล่งที่มาไว้ก่อนข้อความที่อ้างถึง สำหรับรายการในวงเล็บต้องระบุปีที่พิมพ์และหมายเลขหน้าที่ย่าง

ตัวอย่างเช่น ประไพ อุดมทัศน์ (2530: 20)
Taylor (1968: 181-182)

หากเอกสารที่นำมาอ้างที่มีผู้แต่งหลายคน กรณี 2 คน ให้ใส่ผู้แต่งทั้ง 2 คน มีคำว่า “และ” คั่นระหว่างคนที่ 1 และคนที่ 2 เช่น

(ชุตินา สัจจามันท์ และนันทิพา มีแต้ม, 2530: 17-25)

ถ้าเป็นชาวต่างชาติจะใส่เฉพาะนามสกุลเท่านั้น ใช้เครื่องหมาย & คั่นระหว่างนามสกุลผู้แต่ง เช่น

(Marks & Neilwson, 1991: 26-29)

กรณีมีผู้แต่ง 3 คน ให้ใส่ผู้แต่งทุกคน โดยใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) คั่น ผู้แต่งทุกคน ยกเว้นสองคนสุดท้าย ใช้คำว่า “และ” ในภาษาไทย และใช้เครื่องหมาย “&” ในภาษาอังกฤษ เช่น

(เจือ สตะเวทิน, ฐะปะนีย์ นาครทรรพ และประภาศรี สีหอำไพ, 2519: 98-100)

(Hockmuth, Franklin & Clawson, 1992: 24)

กรณีมีผู้แต่งมากกว่า 3 คน ใส่เฉพาะชื่อคนแรก ตามด้วยคำว่า “และคณะ” ถ้าเป็นชาวต่างชาติใส่เฉพาะนามสกุลคนแรก และตามด้วยคำว่า “et al.” เช่น

(กอบแก้ว โชติบุญชู และคณะ, 2540: 42)

(Sarton, et al., 1982: 67)

หากเอกสารที่นำมาอ้างเป็นการสรุปความทั้งเล่ม ไม่ต้องระบุเลขหน้า เช่น

(นุชรี บุญศรีงาม, 2561)

(Kotler, 1997)



หากเอกสารที่นำมาอ้างเป็นสื่ออินเทอร์เน็ต ให้ใส่คำว่า ออนไลน์ หรือ online แทนเลขหน้า เช่น

(สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552: ออนไลน์)

(International Organization for Standardization, 2006: online)

กรณีที่เอกสารที่นำมาอ้างนั้นไม่ปรากฏผู้แต่ง ให้ใส่ชื่อเรื่องหรือชื่อบทความ เช่น
(สตรีไทยในปี 2000, 2530: 35)

(Webster's new world dictionary of American English, 1994).

(แก้วเจ้าจอม, 2545: ออนไลน์)

2. การอ้างอิงท้ายบทความ (เอกสารอ้างอิง) ให้ใช้รูปแบบการเขียนแบบ APA
(American Psychological Association) ดังต่อไปนี้

2.1 หนังสือทั่วไป

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// **ชื่อหนังสือ**/(พิมพ์ครั้งที่).//สถานที่พิมพ์:สำนักพิมพ์.

กุหลาบ รัตนสังธรรม. (2532). **การสาธารณสุขมูลฐาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี:

ภาควิชาพยาบาลชุมชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน.

เทพนารินทร์ ประพันธ์พัฒน์. (2548). **วิศวกรรมเครื่องมือ (Tool engineering)**.

กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สตรีไทยในปี 2000. (2530). กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี
สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.

Borkowski, M. V. (1975). **Library technical assistant's handbook**.

Philadelphia: Durance.

Burris, M. & Conic, C. (1975). **Theatres and auditoriums** (2nd ed.).

New York: Robert E. Krieger.

2. หนังสือรวมเรื่อง

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// **ชื่อบทความ**.//ใน/ชื่อผู้รวบรวมหรือบรรณาธิการ(ถ้ามี).// **ชื่อหนังสือ**/(พิมพ์ครั้งที่).// (หน้า/หมายเลขหน้าบทความ).//สถานที่พิมพ์:สำนักพิมพ์.

สุปราณี แจ้งบำรุง. (2546). ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวัน. ใน สุปราณี
แจ้งบำรุง และคณะ, บรรณาธิการ. **ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับ**

ประจำวันสำหรับคนไทย พ.ศ. 2546 (พิมพ์ครั้งที่ 3). (หน้า 21-26). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสป).



Cleverdon, R. W. (1978). User evaluation of information retrieval systems. In Donald W. King, Ed. **Key papers in the design and evaluation of information systems**. (pp. 154-165). New York: Knowledge Industry.

3. หนังสือแปล

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// **ชื่อหนังสือแปล**.// แปลจาก/ **ชื่อหนังสือต้นฉบับ**.// โดย/ **ชื่อผู้แปล**.// (พิมพ์ครั้งที่).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์.

ไพค์, ดักลาส. (2528). **เวียดนาม**. แปลจาก **Vietnamese**. โดย ฉลวย พิชัยสรทัต. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

สุเทพ จันทรมศักดิ์, ผู้แปล. (2529). **อุปนัยเชิงคณิตศาสตร์**. แปลจาก **The method of mathematical intuition**. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ.

Naumov, N. P. (1989). **The ecology of animal**. Translated by Frederick K. Plous. Champaign: University of Illinois Press.

4. วิทยานิพนธ์

ผู้วิจัย.// (ปีที่วิจัยสำเร็จ).// **ชื่อวิทยานิพนธ์**.// ระดับวิทยานิพนธ์/ ชื่อสาขาวิชา/ สังกัดของ สาขาวิชา/มหาวิทยาลัย.

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2540). **การวิเคราะห์ระบบประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิตาภรณ์ เพ็ญหนู. (2543). **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Angelova, A. N. (2004). **Data pruning**. Master's thesis. California Institute of Technology, Pasadena, CA.

Caprette, C. L. (2005). **Conquering the cold shudder: The origin and Evolution of snake eyes**. Doctoral dissertation. Ohio State University, Columbus, OH.



5. รายงานการวิจัย

ผู้วิจัย.// (ปีที่พิมพ์).// รายงานการวิจัย เรื่อง...// สถานที่พิมพ์: /ผู้จัดพิมพ์.

เบญจรัตน์ สีทองสุก, และคณะ. (2547). รายงานวิจัยเรื่อง ห้องสมุดมีชีวิต

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม: โปรแกรมวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Suntornpithug, N. (1979). Research report: A study of the evolution of
teacher training in Thailand: Toward a model for development.
Bangkok: Department of Teacher Education.

6. วารสาร

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์, /เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, ปีที่/ (ฉบับที่), /เลขหน้าบทความ.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2544, เมษายน). อำนาจหน้าที่ของรัฐสภาตามบทบัญญัติ
รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540. รัฐสภาสาร, 49 (4), 1-16.

Rochester, M. & Vakkari, P. (1998, December). International LIS research: A
comparison of national trends. IFLA Journal, 24 (12), 166-175.

7. หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์, /เดือน/วันที่).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, /เลขหน้าบทความ.

ศิริรัตน์ สาโพธิ์สิงห์. (2543, เมษายน 15). สุขภาพหน้าร้อน ปัญหาที่ป้องกันได้.
เดลินิวส์, 5.

Goodman, D. (1997, March 20). Pavilions of Sanam Chan Palace.
The Sunday Post, 25-26.

8. เอกสารประกอบการประชุม อบรม สัมมนา

ผู้เขียน.// (ปีที่สัมมนา).// ชื่อบทความ.// ใน/ชื่อเรื่องรายงานการประชุม อบรม สัมมนา/
(วันที่/เดือน/หน้า/หมายเลขหน้าบทความ).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์.

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2544). การจัดการเชิงกลยุทธ์. ใน หลักสูตรนักบริหาร
สถาบันราชภัฏ นบร. รุ่นที่ 4, 5 และ 6 (6-11 พฤษภาคม หน้า 9-22).
นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.



วิบูลย์ ลี้สุวรรณ.* (2542). งานฝีมือ ภูมิปัญญาชาวบ้านในทศวรรษหน้า. ใน
การสัมมนาเรื่องวิสัยทัศน์ศิลปวัฒนธรรมในทศวรรษหน้า (10-12 สิงหาคม).
 สงขลา: สำนักศิลปวัฒนธรรม สถาบันราชภัฏสงขลา. (อัดสำเนา)
 (*เอกสารประกอบการประชุม อบรม สัมมนาที่ไม่เป็นรูปเล่ม)

9. การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์./ตำแหน่ง(ถ้ามี)./(ปีที่สัมภาษณ์)./สัมภาษณ์./วัน/เดือน.
 เทียบ เผ่าดวง, ผู้ครอบครองหนังสือสมุดไทยชาวเส้นหมึก “สมุดตี่รักสา”. (2526).
 สัมภาษณ์. 26 พฤศจิกายน.

10. ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อประกาศ หรือแถลงการณ์ หรือพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด ข้อบังคับ.//
 (ปีที่ประกาศ).// **ราชกิจจานุเบกษา**/(เล่มที่).//ตอนที่/หน้า/(วันที่/เดือน)
 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). **ราชกิจจานุเบกษา** (เล่มที่ 6).
 ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม)
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547. (2547).
ราชกิจจานุเบกษา (เล่มที่ 121). ตอนพิเศษ 70 ก (12 พฤศจิกายน)

11. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

11.1 อินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้จัดทำเว็บไซต์./(ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่องหรือชื่อบทความ./ค้นเมื่อ/เดือน/วัน,/ปี/
 จาก/URL
 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2557). **คลังข้อมูลงานวิจัยไทย**. ค้นเมื่อ ธันวาคม
 1, 2561, จาก <http://www.tnrr.in.th/2557/?page=search&q=&cid=54>
 Modern Language Association. (2005). **MLA bibliographic format**.
 Retrieved September 19, 2014, from
<http://www.mtmercy.edu/lib/lnote/15a.htm/>

11.2 วารสารอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร,/ปีที่/(ฉบับที่),/เลขหน้า./ค้นเมื่อ/เดือน/
 วัน,/ปีที่ค้น,/จาก/ชื่อเว็บไซต์ (URL)



นุชรี บุญศรีงาม (2560, มกราคม-มิถุนายน). การวิเคราะห์เนื้อหาวารสารวิชาการภาษาไทยที่ให้บริการใน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมระหว่าง พ.ศ. 2555-2557. วารสารบรรณศาสตร์ มศว., 10 (1), 10-21. ค้นเมื่อ ตุลาคม 19, 2562, จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jlis/article/view/9942>

Russell-Bowie, D. (2010). Cross-national comparisons of background and confidence in visual arts and music education of pre-service primary teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 35 (4), 65-78. Retrieved December 25, 2013, from <http://ajte.education.ecu.edu.au/>

**** (ชื่อบทความและชื่อหนังสือ ที่เป็นภาษาอังกฤษ ใช้ตัวพิมพ์เล็ก ยกเว้นคำที่ขึ้นต้นหรือชื่อเฉพาะ ใช้อักษรตัวพิมพ์ใหญ่)**

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
เลขที่ 85 หมู่ 3 ถนนมาลัยแมน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
โทร. 034-261066





ใบสมัครสมาชิกวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

1. ข้าพเจ้า (นาย, นาง, นางสาว, ยศ).....นามสกุล.....
☐ ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
☐ ขอต่ออายุสมาชิกวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. สมัครในนาม ☐ หน่วยงาน ชื่อหน่วยงาน.....
 ชื่อผู้ติดต่อ.....นามสกุล.....
3. ที่อยู่ในการจัดการส่งวารสาร
 เลขที่..... หมู่ที่.....อาคาร.....ชั้นที่.....
 กอง/ส่วน/สำนัก.....ถนน.....หมู่บ้าน.....
 ซอย.....แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....
 จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
 โทรศัพท์.....โทรสาร.....e-mail.....

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร
 (.....)
 วันที่.....





วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Journal of Humanities and Social Sciences
Nakhon Pathom Rajabhat University

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
Faculty of Humanities and Social Sciences