

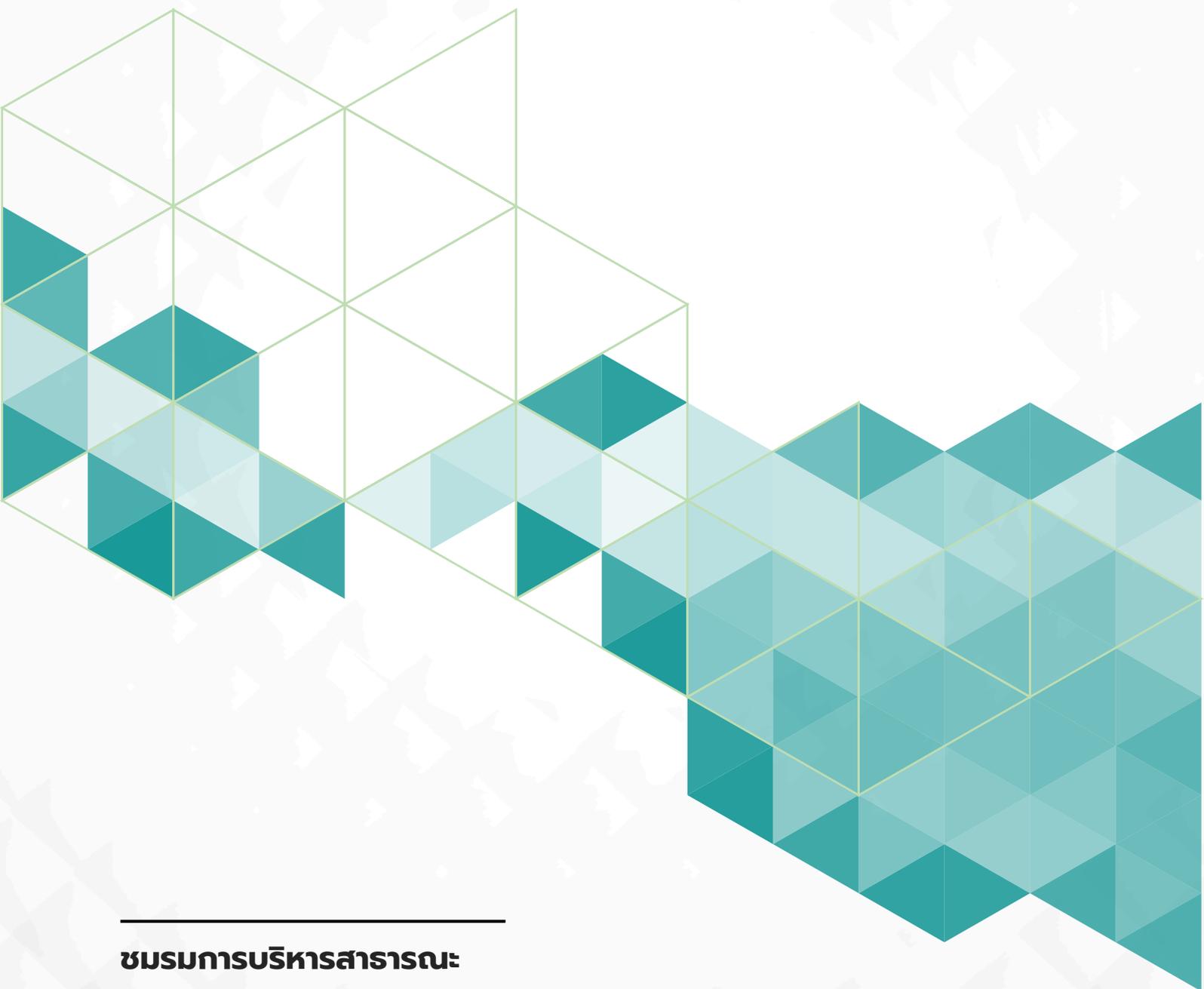


ISSN : 2985-0215 (Print)  
ISSN : 2985-0223 (Online)

# วารสารวิทยาการจัดการ การบริหารสาธารณะและเอกชน

Journal Management Science of Public and Private Administration

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2567 Vol.2 No.2 May - August 2024





วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

### นโยบายข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

# วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

## Journal Management Science of Public and Private Administration

### วัตถุประสงค์

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย บทความหนังสือ ด้านการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารการศึกษา

### ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

ภาษาอังกฤษ : Journal Management Science of Public and Private Administration

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>

### ขอบเขต

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จะตีพิมพ์บทความในสาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และบริหารการศึกษา

### กำหนด

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมการบริหารสาธารณะ

### หมายเหตุ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความหนังสือในวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มีเจ้าของกองบรรณาธิการ และมีใ้ความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind)

## บรรณาธิการ

นางสาวจิราภรณ์ ชันญุชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## กองบรรณาธิการ

รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์

มหาวิทยาลัยทักษิณ

รศ.ดร.ประภคณี พูลพัฒน์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ดร.พัชรี สุเมธกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ดร.วัฒนา นนทชิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ดร.เบญจ์ พรพลธรรม

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

รศ.ดร.โกสุม สายใจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผศ.ดร.เชาวฤทธิ์ เชาว์แสงรัตน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## ผู้ประสานงาน

นางสาวจิราภรณ์ ชันญุชนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัณฑิต ครีเอชั่น 40/315

หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

## กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

ชมรมการบริหารสาธารณะ

3/768 ถนนเทศบาลนิมิตรเหนือ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์: 082-6250706 (จิราภรณ์ ชันญุชนะ)

## สารจากบรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน จัดทำขึ้นเพื่อที่ความต้องการให้เป็นช่องทางของ นักศึกษา นักวิชาการ นักวิจัย และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย หรือผลงาน ต่าง ๆ และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ

กองบรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน ยินดีรับบทความทางด้าน การจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการบริหารการศึกษา โดยกองบรรณาธิการมี ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบ ปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสาร เข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

ดิศกรณ์ ชันญชนะ

นางสาวจิราภรณ์ ชันญชนะ

บรรณาธิการวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

**บทความวิจัย**

การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงาน  
การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี.....1  
Operations to Prevent and Solve Drug Problems in Educational Institutions by  
Administrators under the Office of Special Education Administration, Phetchaburi Province.

กัญชัชยวัฒน์ ไสยจิตต์

Kanchayawat saiyajit

บทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์  
จุฬารณราชวิทยาลัย.....11  
Roles of Administrators to Encourage Morales in the Teacher and Educational Personnels  
Performances of Princess Chulabhorn Science High Schools.

ปิยนุช แหวนเพชร

Piyanut Waenphet

ประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ..... 24  
Effectiveness of applying solar cell as alternative power policy implementation.

อำภา มาลี

Ampa Malee

ประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....34  
Effectiveness of debt management of Thai Women Empowerment Funds in Bangsaphan  
Disdriect, Prachuabkirikhan Province.

สุภานัน ประทับทอง

Suphanun Pratabthong

การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ  
เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....45  
Management of Ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach HuaHin  
municipality Prachuabkirikhan Province.

อรภัทร เวชชูศักดิ์ชัย

Orapat Wetchoosakchai

การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี

Operations to Prevent and Solve Drug Problems in Educational Institutions by  
Administrators under the Office of Special Education Administration,

Phetchaburi Province

กัญชยวัฒน์ ไสยจิตต์<sup>1</sup>

Kanchayawat saiyajit<sup>1</sup>

นักวิชาการอิสระ<sup>1</sup>

independent academic<sup>1</sup>

E-mail: <sup>1</sup>Kanchayawat420@gmail.com

Retrieved 7-08-2024; Revised 29-08-2024; Accepted 30-08-2024

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า เพศแตกต่างมีการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร แตกต่างและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างมีการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ป้องกัน แก้ไขปัญหา ยาเสพติด

## Abstract

The purposes of this study were (1) to study the operations to prevent and solve drug problems in educational institutions by administrators; Under the Office of Special Education Administration, Phetchaburi Province (2) for comparison Operations to prevent and solve drug problems in educational institutions by administrators Under the Office of Special Education Administration, Phetchaburi Province Overall and on a side by side basis Classified by gender and work experience. The research format is quantitative. Conduct research by collecting data from the population. Educational institution administrators and teachers teaching at schools under the Office of Special Education Administration, Phetchaburi Province, totaling 170 people. The instrument used in the research was a questionnaire. Data were analyzed using Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation The results of the research found that (1) the results of the study of the operations to prevent and solve drug problems in educational institutions by administrators Under the Office of Special Education Administration, Phetchaburi Province Overall and each aspect is at the highest level. (2) Results of comparing the operations to prevent and solve drug problems in educational institutions by administrators. Under the Office of Special Education Administration, Phetchaburi Province By gender Overall and each aspect It was found that administrators of different genders had different operations to prevent and solve drug problems in educational institutions and were classified according to overall and individual work experience. It was found that the work experiences were different and there was no difference in the operations to prevent and solve drug problems in educational institutions.

**Keywords:** Protect, solve problems, drugs

## บทนำ

สถานการณ์ปัญหายาเสพติดในปัจจุบันยังคงรุนแรงและมีแนวโน้มแพร่ระบาดในประชากรกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนเป็นกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงและมีโอกาสที่จะตกเป็นเหยื่อเข้าสู่วงจรของปัญหา ยาเสพติดเป็นอย่างมาก จากข้อมูลผู้เข้ารับการบำบัดรักษาเสพติดในปี 2566 เมื่อเทียบกับประชากรทั่วไป ในแต่ละช่วงอายุ ผู้เข้ารับการบำบัดรักษา 120,915 คน เป็นชาย 106,709 คน และหญิง 14,206 คนและหาก จำแนกอายุผู้เข้ารับการบำบัดยาเสพติดคือ ต่ำสุดอายุน้อยกว่า 12 ปี รองลงมาอายุระหว่าง 12-17 ปี ฉะนั้น เด็กและเยาวชนจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (Thai PBs , 2565) โดยสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะมีการผลิตยา

เสพติดทั้งภายในประเทศ และมีการลักลอบนำเข้ามาจากต่างประเทศมากมายหลายชนิด เช่น เฮโรอีน ยาบ้า ยาไอ เป็นต้น ถึงแม้เจ้าหน้าที่จะได้ปราบปรามจับกุมการค้ายาเสพติดอย่างเข้มงวดและจริงจังแต่ก็ไม่ทำให้การแพร่ระบาดของยาเสพติดลดลง แต่กลับทำให้ผู้ผลิตได้พัฒนายาเสพติดให้ออกฤทธิ์ได้แรงขึ้นและการตรวจพบสารเสพติดในตัวผู้เสพได้ยากขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่จับกุมได้ยากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดยังมีเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนไม่น้อยเข้าไปมีผลประโยชน์ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ายาเสพติดเสียเอง ทำให้การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไม่สัมฤทธิ์ผล (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม, 2564)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาถึงขั้นมัธยมศึกษา โดยดูแลนักเรียนในช่วงอายุ 7 - 18 ปี จึงเป็นกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงและมีโอกาสเข้าสู่วงจรยาเสพติด จึงนับว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี จึงได้ร่วมกับสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการจัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน โดยได้ยึดแนวทางการดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา 5 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำเนินการในการคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี เพื่อศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

### ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหายาเสพติดในโรงเรียน

จากปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหายาเสพติดในโรงเรียน นักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ญัฐวุฒิ บุตรธนู (2564); กิตติวงศ์ สาสวด และปรีชา ดิลกวุฒิสิทธิ์ (2559) พบว่า ผลการสำรวจของสถาบันรามจิตติ ซึ่งสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรม เด็กและเยาวชน เพื่อติดตามสภาวะการณ์เด็กและเยาวชนรายจังหวัดทั่วประเทศ พบว่า

เยาวชน ส่วนใหญ่ที่อยู่ในช่วงอายุ 13-18 ปี มีพฤติกรรมเสี่ยงมากที่สุด ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ทำให้ปัญหายาเสพติด ในสถานศึกษาแพร่ระบาดรุนแรงยิ่งขึ้น น่าจะมีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมในชุมชนมีแหล่งซื้อขายยาเสพติด อย่างแพร่หลาย การได้รับแรงสนับสนุนจากสังคมเพื่อนที่ติดยาเสพติด สถานศึกษาขาดสถานที่ที่จะมาช่วยผ่อนคลายความเครียดให้กับนักเรียนจากตัวนักเรียน เป็นวัยที่อยากรู้อยากลอง

### นโยบายและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

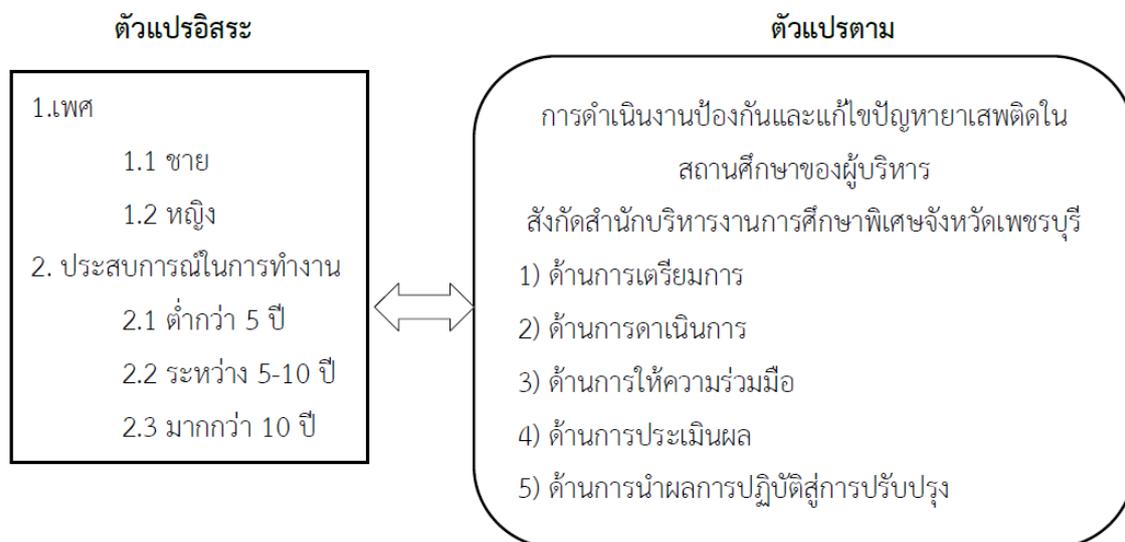
จากนโยบายและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา นักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย จุไรรัตน์ ดีเพชร (2562) พบว่านโยบายแก้ไขปัญหายาเสพติด คือแผนปฏิบัติการระดับชาติ ซึ่งเป็นแผนงานหลักเพื่อยุติปัญหายาเสพติด และมีการระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการนำนโยบาย ด้านยาเสพติดไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยปฏิบัติการพลังแผ่นดินรวมกวาดล้างยาเสพติดรวมพลังไทยทั้ง ชาติ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นนโยบายให้สถานศึกษาถือปฏิบัติ ที่สำคัญ ซึ่งดำเนินการอย่างจริงจังที่จะสร้าง กระบวนการทำงานการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดให้มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาต่อไป

### การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน

จากการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน นักวิชาการและหน่วยงาน ต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ญัฐวุฒิ บุตรธนู (2564) พบว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียนกำหนดกรอบ ทิศทางในการดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดเอาไว้ คือ เน้นการปลูกจิตสำนึกสร้างภูมิคุ้มกันยา เสพติดแก่กลุ่มนักเรียน การระดมการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสพติดในสถานศึกษาจากพ่อแม่ การพัฒนาระบบการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ กระบวนทัศน์การศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 รวม 170 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามรายละเอียดเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลและหาค่าทางสถิติโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย เพศและประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) นำไปแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนมีระดับความคิดเห็น ต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.76$  ,  $\sigma = 0.16$ )

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี แยกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี พบว่าเสพติดต่างกัน การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านเตรียมการ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าเฉลี่ย คือ  $\mu_1 = 4.80$  ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.75$  ด้านการดำเนินการผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.84$  ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.80$  ด้านการให้ความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.87$  ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.81$  ด้านการประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.76$  ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.70$  ด้านการนำผลการปฏิบัติสู่การปรับปรุงผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.65$  ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้ค่าเฉลี่ย คือ  $\mu_1 = 4.66$  และพบว่าภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าเฉลี่ยคือ  $\mu_1 = 4.78$  ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้ค่าเฉลี่ย คือ  $\mu_1 = 4.75$

ผลการเปรียบเทียบด้วยค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านเตรียมการ ไม่แตกต่างกัน ด้านการดำเนินการ ไม่แตกต่างกัน ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกันด้านการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน ด้านการนำผลการปฏิบัติสู่การปรับปรุง ไม่แตกต่างกัน

## การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี มีนโยบายให้ศึกษานิเทศก์ทุกจังหวัดให้คำปรึกษาและให้ความรู้ การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาทุกโรงเรียนในสังกัด ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกระทรวงยุติธรรม (2564) กำหนดไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และมาตรา 47 การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเป็นปัญหาที่ทุกภาคส่วนจะต้องให้ความร่วมมือกัน โดยเฉพาะสถานศึกษานับว่าเป็นหน่วยงานที่ต้องจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนในช่วงวัยที่จัดว่าเป็นกลุ่มเสี่ยง จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะประสบกับปัญหาเด็กหรือเยาวชนที่ติดสารเสพติด หรือมีสภาพแวดล้อมในชุมชนใกล้สถานศึกษาที่เป็นพื้นที่เสี่ยง ส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาเสพติดมาเป็นอันดับต้น โดยแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา

พิเศษจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมภาพร ลีภัยรัตน์ (2563) ซึ่งได้ศึกษาการประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติดและอบายมุข โรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่าการประเมินด้านบริบท ผลการประเมินด้านกระบวนการ มีอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัย กัญญาณัฐ สันเต (2564) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 จำแนกเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี มีนโยบายให้ความรู้ในเรื่องการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารในทุกโรงเรียนในสังกัด ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดตามที่กฎกระทรวงกำหนด ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนได้เข้ารับการพัฒนา การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหารไปพร้อม ๆ กัน จึงส่งผลให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีเพศต่างกันของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชพรสมบัติ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาโรงเรียนชามแก่นนคร อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุไรรัตน์ ดีเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้และความเข้าใจในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้เป็นไปตามสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม (2564) กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และมาตรา 47 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นปัญหา

ที่ทุกภาคส่วนจะต้องให้ความร่วมมือกัน โดยเฉพาะสถานศึกษานับว่าเป็นหน่วยงานที่ต้องจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนในช่วงวัยที่จัดว่าเป็นกลุ่มเสี่ยงจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะประสบกับปัญหาเด็กหรือเยาวชนที่ติดสารเสพติด หรือมีสภาพแวดล้อมในชุมชนใกล้สถานศึกษาที่เป็นพื้นที่เสี่ยง ส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหายาเสพติดมาเป็นอันดับต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด จึงส่งผลให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอน โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาของผู้บริหาร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถศาสตร์ ศรีชัย (2565) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิเรก บูรณ์เจริญ (2554) ได้ศึกษา

หัวข้อเรื่อง สภาพการดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านการปรับปรุงและพัฒนา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

## สรุป

สถานการณ์ปัญหายาเสพติดในปัจจุบันยังคงรุนแรงและมีแนวโน้มแพร่ระบาดในประชากรกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนเป็นกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงและมีโอกาสที่จะตกเป็นเหยื่อเข้าสู่วงจรของปัญหายาเสพติดเป็นอย่างมาก ดังนั้นรัฐบาลจึงควรร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการแก้ปัญหาและเอาชนะยาเสพติดโดยกำหนดนโยบายให้ปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ และเป็นเรื่อง that ทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อหาทางป้องกันและแก้ปัญหาร่วมกันนโยบายเอาชนะยาเสพติดของรัฐบาลสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี จึงนับว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี จึงได้ร่วมกับสถานศึกษาในสังกัดดำเนินการจัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน โดยได้ยึดแนวทางการดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา 5 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำเนินการในการคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียนในด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ด้านเตรียมการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน การจัดวางตัว บุคคลในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติด

2) ด้านการดำเนินการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติในการดำเนินการตามแผนในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติด

3) ด้านการให้ความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติในการให้ความร่วมมือของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติด

4) ด้านการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติด

5) ด้านการนำผลการปฏิบัติสู่การปรับปรุง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติในการนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติด

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการป้องกันยาเสพติดในโรงเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานในการป้องกันยาเสพติดของสถานศึกษา ต่อไป

2) ควรมีการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานป้องกันยาเสพติดด้านอื่น ๆ ที่ สอดคล้องกับการป้องกันยาเสพติดในโรงเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการ ดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงยุติธรรม. (2564). พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตอักษร.

กัญญาณัฐ สันเต. (2564). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

กิตติวงศ์ สาสวด และปรีชา ดิลกวุฒิสิริ. (2559). การพัฒนารูปแบบการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ในกลุ่มเด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่เทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารชุมชนวิจัยและ

พัฒนาสังคม, 10(2), 116 – 124.

จุไรรัตน์ ดีเพชร. (2562). การดำเนินงานการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาการ

บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

ณัฐพร สมบัติ. (2562). การบริหารจัดการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา โรงเรียนขามแก่น

นครอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขารัฐประศาสนศาสตร์

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น.

ณัฐวุฒิ บุตรธนู. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา

มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ,มหาสารคาม.

- ดิเรก บุรณ์เจริญ. (2554). *สภาพการดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุ ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.*
- สมาพร ลีภัยรัตน์. (2563). *การประเมินโครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยยาเสพติดและอบายมุข โรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี. เข้าถึงได้จาก: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/download/240055/164281/831840>.*
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม. (2564). *กฎหมายยาเสพติด. เข้าถึงได้จาก: <https://www.oncb.go.th/Pages/main.aspx>.*
- อรรถศาสตร์ ศรีชัย. (2565). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของสถานศึกษา สหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. เข้าถึงได้จาก: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JLGISRRU/article/view/261393>.*
- Thai PBs. (2565). *ยาบ้าก็เมิดเท่ากับผู้เสพ เข้าบำบัดรักษา. เข้าถึงได้จาก: <https://www.thaipbs.or.th>.*

บทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร  
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

Roles of Administrators to Encourage Morales in the Teacher and Educational  
Personnels Peformances of Princess Chulabhorn Science High Schools

ปิยนุช แหวนเพชร<sup>1</sup>

Piyanut Waenphet<sup>1</sup>

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี<sup>1</sup>

Princess Chulabhorn Science High School Phetchaburi Princess Chulabhorn Science

High School Phetchaburi<sup>1</sup>

E-mail: <sup>1</sup>piyanut.w@pccphet.ac.th

Retrieved 7-08-2024; Revised 29-08-2024; Accepted 30-08-2024

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย (2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน โดยสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และใช้การทดสอบความแปรปรวนด้วย One-Way ANOVA ผลการวิจัย พบว่า (1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูรู้สึกมีความรักและผูกพันกับองค์กรและมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

**คำสำคัญ:** บทบาทผู้บริหาร ขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

## Abstract

The purposes of this research were (1) to study roles of administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High Schools (2) to compare roles of administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High Schools by sex, working experience and academic standing. And (3) to study the suggestions of roles of administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High Schools. This research was a quantitative research. The samples were teachers and educational personnels of Princess Chulabhorn Science High Schools, Academic Year 2022, there were 97 by simple random sampling. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test and F-test. The results showed that (1) the overall of roles administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High School was at a high level. (2) The comparative analysis of roles administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of princess chulabhorn science high schools were found that; (a) Classified by sex in general and in each area was not different. (b) Classified by overall and individual working experiences was not different. And (c) classified by academic standing as a whole and each aspect was not different. (3) The suggestion about roles of administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High Schools, administrators should regularly encourage morales to make them feel loved, closely connected to the organization, have good morales and encouragement in their works, and raise more passions in advancement.

**Keywords:** Roles of administrators, morales, teacher and educational personnels performances

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนที่เป็นสมาชิกทางสังคม การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถที่จะบริหารและดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาสู่เป้าหมายและความสำเร็จ การใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการโดยทั่วไปมี 4 ปัจจัยคือ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ บุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2549)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้งานทุกฝ่ายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และการทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้า รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 อ้างถึงใน อีระ รุญเจริญ , 2546)

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรในทุกองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรการศึกษาหรือสถานศึกษา บุคลากรทุกภาคส่วนล้วนมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ หากผู้บริหารต้องการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายขององค์กร รวมไปถึงทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานอีกด้วย (Devis อ้างถึงในวัชรินทร์ เหลืองนวล, 2555) ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีศักยภาพ

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในลักษณะของโรงเรียนประจำ เป็นการกระจายโอกาสให้กับผู้มีความสามารถพิเศษที่มีกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ เพื่อพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไปสู่ความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นด้านคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีความสามารถเทียบเคียงนักวิจัยชั้นนำของนานาชาติ (กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค, 2561) ซึ่งการขับเคลื่อนให้พันธกิจของ

โรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญ คือ บุคลากรที่จะต้องเสียสละและทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่ภาระงานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยค่อนข้างมากกว่าโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น การปฏิบัติงานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องอาศัยบุคลากรเป็นกำลังสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้วยังจำเป็นจะต้องมีศิลปะในการบริหารบุคลากร โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ครูและบุคลากรในองค์กรให้ดีอีกด้วย เพราะถ้าขวัญและกำลังใจไม่ดีอาจส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงานและวิทยฐานะ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย

### การทบทวนวรรณกรรม

#### บทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สรุป 5 ด้าน คือ 1) การให้ความยอมรับนับถือ 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) การสร้างความสัมพันธ์อันดี 5) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

#### 1. การให้ความยอมรับนับถือ

วรารัตน์ จันลาโสม (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความคุ้นเคย ความสนิทสนมความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ธนภุต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจและความไว้วางใจและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ (2552) กล่าวถึง การได้รับการยอมรับนับถือว่า คือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ เช่น ได้รับคำชม คำแนะนำชี้แจง ได้รับความไว้วางใจ การดูแลเอาใจใส่ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้ความสามารถ และยอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การให้ความยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ไว้วางใจในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ยกย่อง ชื่นชมการทำงาน ส่งเสริมความสามารถทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

## 2. การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พเยาว์ หมอเล็ก (2560) กล่าวว่า ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ (2565) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ผู้บริหารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างยุติธรรม สนับสนุนให้ศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้น ให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน

## 3. การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อัญชลี โพธิ์ทอง (2551) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการที่ดี หมายถึง ให้ประโยชน์แก่กุลนอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าจ้าง

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับที่ได้จากการปฏิบัติงาน ตลอดจนสวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุลต่าง ๆ

ชาคริสต์ เลิศเตชะจिरานนท์ (2565) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ มีสวัสดิการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของราชการ ได้รับเบียดเบียนอย่างเหมาะสม

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผู้บริหารให้เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ให้ความสะดวกสบายต่อการเบิกจ่ายสวัสดิการรัฐอื่น ๆ

## 4. การสร้างความสัมพันธ์อันดี

พเยาว์ หมอเล็ก (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

ธนกฤต ศาสตราโชาติ (2563) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานหมายถึง การแสดงออกทางกิริยา วาจาหรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) กล่าวว่า ความสัมพันธ์อันดี หมายถึง การความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำให้มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพทั้งในการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดี คือ ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรมีความสุขและรู้สึกพอใจในการทำงาน พูดคุยและให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติอย่างสุภาพ ทั้งการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา

#### 5. การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

เพชร หอมเล็ก (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ห้องปฏิบัติงาน ห้องบริการต่าง ๆ ที่มีความสะดวกสบาย ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการทำงาน และปริมาณงานที่มีความสอดคล้องกับชั่วโมงการปฏิบัติงาน และจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

วรารัตน์ จันลาโสม (2563) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) กล่าวว่า สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงานหมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

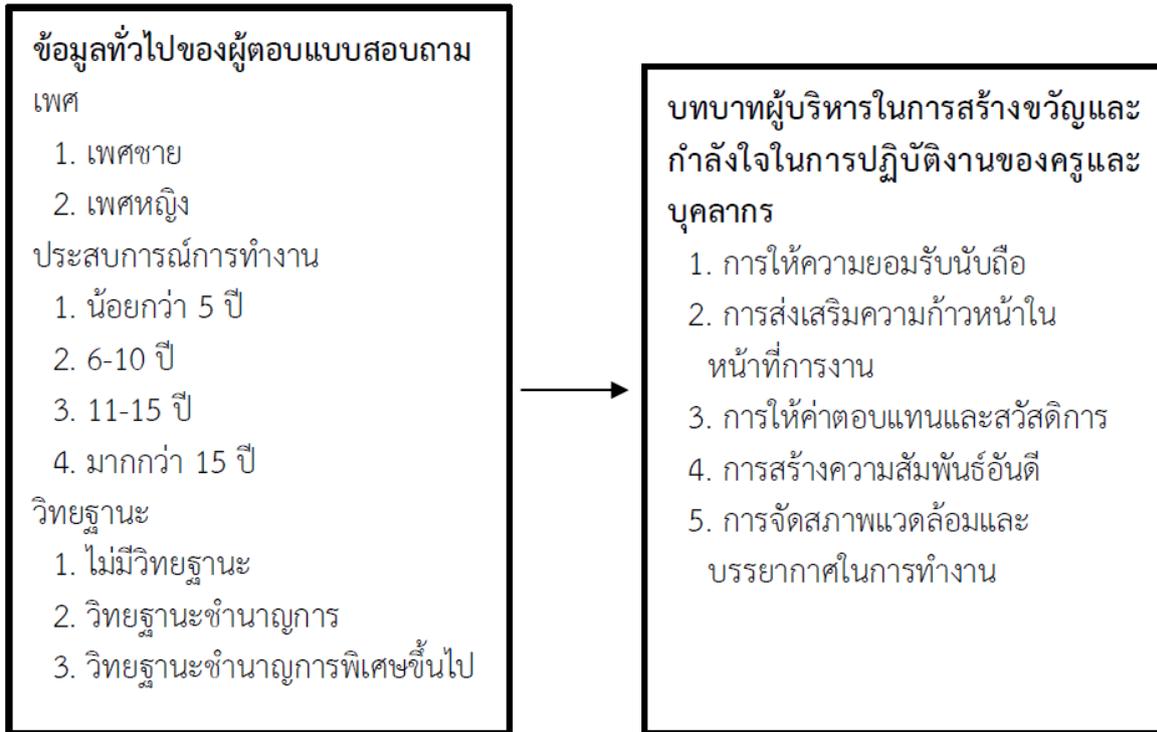
จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน คือ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน จัดสรรและกระจายงานเหมาะสม จัดหาวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์สำหรับการปฏิบัติงานเอื้อต่อทำงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Herzberg และ Maslow (สุขุมล ทรัพย์ตีมมงคล, 2553) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความยอมรับนับถือ 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) การสร้างความสัมพันธ์อันดี 5) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ดังรูป

**ตัวแปรอิสระ**

**ตัวแปรตาม**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**ระเบียบวิธีวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 130 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความยอมรับนับถือ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้าน

การสร้างความสัมพันธ์อันดี และด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประยุกต์ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened Ended Question) ให้เขียนตอบ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลและหาค่าทางสถิติโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยจำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม นำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินโดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย เพชรบุรี ทั้งภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test ประสิทธิภาพทำงาน และวิทยฐานะ ใช้สถิติทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) F-test

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในลักษณะความเรียง

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย สรุปผล ดังนี้

1. การศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ความยอมรับนับถือ

2. การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พบว่า ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูรู้สึกมีความรักและผูกพันกับองค์กร และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยการยกย่องชื่นชมในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการให้ค่าตอบแทน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามงาน ประชุมและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจากครูและบุคลากรสม่ำเสมอ เพื่อช่วยวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรมีการบริหารภาระงานให้เหมาะสม และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

### การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย อภิปรายได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ความคิดเห็นของครูและบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารครูมีบทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอยู่เสมอ ทั้งด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีและด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับปิยสุดา พะหลวง (2564) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของฝาริต หมั่นหลี่ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอติปัตย์ อเนกบุญ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตัวแปรตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของเศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ที่ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูที่มีเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เหมือนกัน

3. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยสุดา พะหลวง (2564) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของผาโรด หมั่นหลี่ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

4. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย ตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่าครูที่มี วิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทาง เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังไม่ได้สอดคล้องกับประกิจ ซอบรู้(2562) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีวิทยฐานะแตกต่าง กันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน

5. ผลการจากการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารัตนราชวิทยาลัย มีการเสนอแนะให้ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูรู้สึกมีความรักและผูกพันกับองค์กร และมีขวัญและ กำลังใจที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านการยกย่องชื่นชม รวมถึงการให้ขวัญและกำลังใจในการให้ค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามงาน ประชุมและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจากครูและบุคลากรสม่ำเสมอ รวมถึงควรมีการบริหารภาระงานให้เหมาะสม และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดของอัญชลี โพธิ์ทอง (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง มีการกำหนดสัดส่วนและมาตรฐานของงานที่เหมาะสม ผู้บริหารควรมีการชมเชยให้รางวัล ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามผลการปฏิบัติงานและความสามารถ เป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน จัดสวัสดิการที่ดีให้ประโยชน์แก่ลูกนอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าจ้าง และผู้บริหารควรสำรวจดูสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีวิธีหรือแนวทางในสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและงานมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความพร้อม สะดวก ปลอดภัย ทำให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมครูและบุคลากรในด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้การดำเนินงานและการประสานงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากร โดยสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารด้านการให้ความยอมรับนับถือแก่ครูและบุคลากรในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)*

พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค. (2561). *หลักสูตรโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*

พุทธศักราช 2554 ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2561. เข้าถึงได้จาก: <https://www.pccm.ac.th/>

2020/home/article/100248/course-primary-2554-2561.

- เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ. (2552). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในระบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธนกฤต ศาสตราโชติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพมหานคร.
- ปิยสุดา พะหลวง. (มกราคม-มิถุนายน 2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1), 89 - 99.
- ผาริต หมั่นหลี่. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เพียว หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2549). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วรรัตน์ จันลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2563). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วัชรินทร์ เหลืองนวล. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เสวต ลิ้มประดิษฐ์พันธ์ (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- อธิปัตย์ อเนกบุญ. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(2), 385 - 396.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2551). การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน: ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

# ประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ Effectiveness of applying solar cell as alternative power policy implementation

อำภา มาลี<sup>1</sup>

Ampa Malee <sup>1</sup>

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์<sup>1</sup>

Policy and Action Plan Analyst Khao Chao Subdistrict Administrative Organization

Prachuap Khiri Khan Province <sup>1</sup>

E-mail: <sup>1</sup>ampa\_nean2529@hotmail.com

Retrieved 17-07-2024; Revised 26-08-2024; Accepted 30-08-2024

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติจำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ประชากรในตำบลเขาจ้าว อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ ค่าความแปรปรวนทางเดียวและสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ด้านประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ จำแนกตามลักษณะประชากร พบว่า มีความแตกต่างกันด้าน อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ การนำนโยบายไปปฏิบัติ โซลาร์เซลล์ พลังงานทางเลือก

## Abstract

This study has the objectives (1) to evaluate the effectiveness of implementing the policy for using solar cells as alternative energy (2) to compare the effectiveness of implementing the policy for using solar cells as alternative energy, classified by population characteristics (3) To explain the relationship between the effectiveness of implementing the

policy of using solar cells as an alternative energy and Factors affecting the effectiveness of policy implementation This research is a quantitative research with a sample of 300 people in Khao Chao Subdistrict. Pramburi District Prachuap Khiri Khan Province Use a questionnaire to collect data. Analyze data with statistics, mean, percentage, standard deviation. T-value analysis One-way variance and Pearson correlation the results of the analysis found that (1) the effectiveness of implementing the policy of using solar cells as an alternative energy was found to be at a high level (2) the comparative aspect of the opinions of the sample groups regarding the effectiveness of implementing the policy of using solar cells as an alternative energy Hunting cells is an alternative power to practice. Categorized by population characteristics, it was found that there were differences in age, education, and monthly income. (3) The relationship between factors affecting the effectiveness of implementing the policy of using solar cells as an alternative power was positively positive. Statistically significant.

**Keywords:** Effectiveness of policy implementation, solar cells, alternative energy

## บทนำ

กระทรวงพลังงานได้จัดทำแนวทางประหยัดพลังงานในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทุกหน่วยงานราชการ ดำเนินการด้วยความเข้าใจที่ตรงกันและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดเป้าหมาย : มาตรการลดใช้พลังงานลงให้ ได้อย่างน้อย 10% โดยใช้ตัวชี้วัด (Key Performance Index: KPI) "ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม มาตรการประหยัดพลังงาน" เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป โดยเริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ให้ลดการใช้พลังงานลงอย่างน้อยร้อยละ 10 ให้ทุกหน่วยงานกำหนดเป้าหมายลด การใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงร้อยละ 10 โดยเทียบกับปริมาณการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ถ้าหน่วยงานใดมีผลการใช้ไฟฟ้าและหรือน้ำมันเชื้อเพลิงในปีงบประมาณ พ.ศ.2554 เพิ่มขึ้น จากปริมาณการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงของปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยไม่มีเหตุผลสมควร หน่วยงานนั้นต้องลดการใช้พลังงานลง 154 จากปริมาณการใช้ไฟฟ้าและหรือน้ำมันเชื้อเพลิงของปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0506/ว 88 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2555 เรื่อง มาตรการลดใช้พลังงานภาครัฐ)

การผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการใช้งานในพื้นที่ที่ไม่มีไฟฟ้า เข้าถึง ได้แก่ ระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ ร่องลงมาเป็นระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ เชื่อมต่อกับระบบสายส่ง (grid-connected application) ระบบประจุแบตเตอรี่ด้วยเซลล์แสงอาทิตย์ ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และระบบสูบน้ำตามลำดับ ซึ่งการใช้ไฟฟ้าในปัจจุบันมีความจำเป็นต่อการใช้

ชีวิตประจำวันและการผลิตภาคอุตสาหกรรม และภาคเกษตรกรรม เรียกได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ การผลิตไฟฟ้าในช่วงที่ผ่านมานิยมสร้างโรงไฟฟ้าขนาดใหญ่ที่ใช้พลังงานจากฟอสซิลไม่ว่าจะเป็นถ่านหิน หรือก๊าซธรรมชาติ ในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมาประเทศต่าง ๆ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นพลังงานสะอาด เช่น พลังงานลม และพลังงานแสงอาทิตย์ ในการผลิตไฟฟ้าที่กระจายตัวเชื่อมต่อกับระบบไฟฟ้าหลายแห่ง สำหรับนโยบายภาครัฐของประเทศไทยนั้น มีการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตไฟฟ้าด้วยพลังงานทดแทนอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะพลังงานแสงอาทิตย์ที่ประเทศไทย มีศักยภาพในการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ที่ดี เนื่องจากพื้นที่ตั้งของประเทศใกล้เส้นศูนย์สูตรและมีแสงแดดเพียงพอในการผลิตไฟฟ้าอย่างต่อเนื่องตลอดปี ซึ่งในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมาภาครัฐมุ่งเน้นส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ขนาดใหญ่หรือที่เรียกกันว่า “Solar Farm” ต่อมาในช่วง 2-3 ปี ที่ผ่านมาจึงเริ่มส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ขนาดเล็กที่ติดตั้ง บนหลังคา หรือเราเรียกว่า “Solar Rooftop” ที่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้ไฟฟ้ามมีส่วนร่วมในการผลิตไฟฟ้าไว้ใช้งานเอง และเหลือผลิตขายให้แก่การไฟฟ้า ในปี 2559 ภาครัฐมีนโยบายเปิดโครงการการผลิตไฟฟ้า พลังงานแสงอาทิตย์ที่ติดตั้งบนหลังคาอย่างเสรี เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดและสนับสนุนการพึ่งพาตนเอง การผลิตไฟฟ้าไว้ใช้เอง และลดการพึ่งพาการนำเข้าเชื้อเพลิงจากต่างประเทศ (วิศวกรรม สถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561)

ตำบลเขาจ้าว อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นอีกหนึ่งที่ได้นำนโยบายพลังงานมาปฏิบัติ เนื่องจากเป็นพื้นที่ซึ่งมีประชาชนขาดแคลนไฟฟ้า ประชาชนอยู่แบบเรียบง่าย มีประชากรอยู่อาศัย 1,352 ครัวเรือน (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, พฤศจิกายน 2566) ประชากรส่วนใหญ่ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์) ในการผลิตกระแสไฟฟ้าใช้เนื่องจากตำบลเขาจ้าวไม่สามารถใช้วิธีการขยายเขตไฟฟ้าให้แก่ประชาชนได้เพราะเป็นพื้นที่ซึ่งมีข้อจำกัดทางกฎหมาย ในการแก้ไขข้อจำกัดทางกฎหมายต้องใช้เวลาหลายปี ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่ง ในพื้นที่ตำบลเขาจ้าว ความเดือนร้อนและความยากลำบากของประชาชนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ทั้งในด้านการประกอบกิจการของแต่ละครอบครัวภายในบ้านเมื่อถึงเวลาค่ำคืน ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่อยามวิกาล การมีไฟฟ้าใช้เป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่รัฐพึงบริการให้แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ เพื่อนำผลการศึกษารั้งนี้ไปวางแผน พัฒนา ปรับปรุง แนวนโยบายการผลิตกระแสไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ไปปฏิบัติให้มีประสิทธิผล และสามารถขยายผลสู่หน่วยงานภาครัฐอื่นในการใช้พลังงานทดแทนอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถตอบสนองนโยบายข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมลดก๊าซเรือนกระจกที่มีต่อโลกได้อย่างชัดเจน พร้อมขยายผลการศึกษาด้านศาสตร์การบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐต่อไป

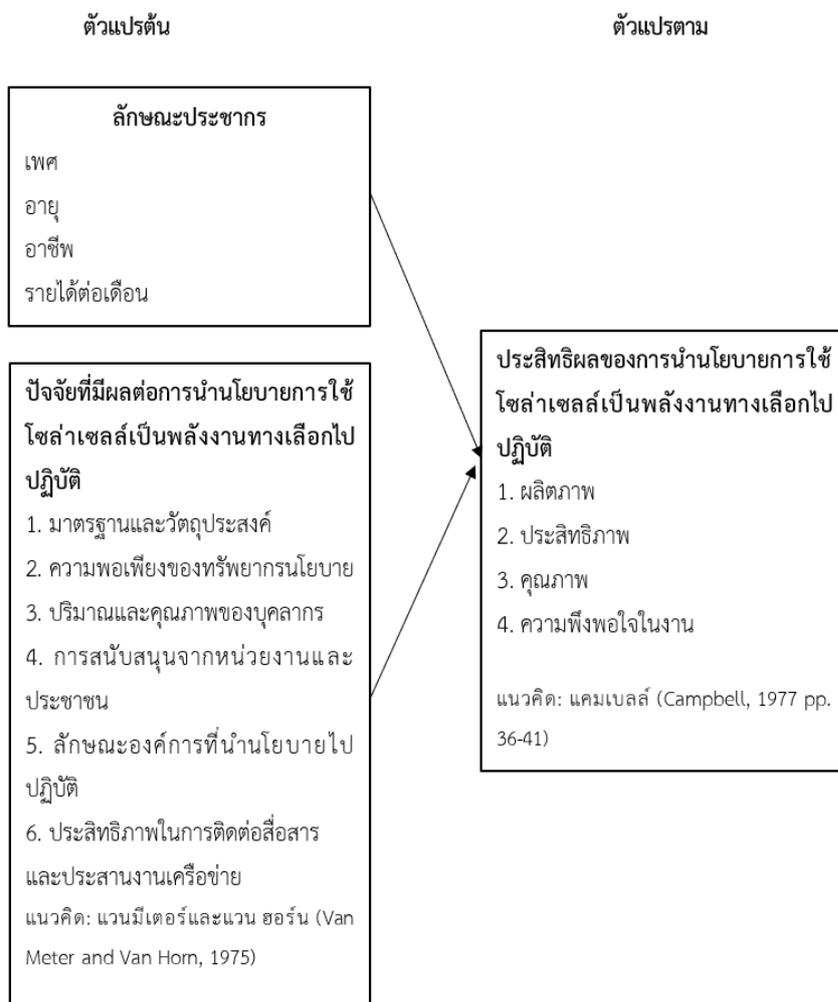
## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติจำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

## การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ วรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ประชากรในตำบลเขาจ้าว อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ ค่าความแปรปรวนทางเดียวและสหสัมพันธ์เพียร์สัน

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ ประชากรส่วนใหญ่ เพศชาย มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 และเพศหญิงมีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70

อายุ ประชากรส่วนใหญ่มี อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมา อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และอายุ 61 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อนุปริญญา/ปวส.จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 และระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน มีรายได้ระหว่าง 8,001 - 12,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 12,001 - 16,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 มีรายได้ระหว่าง 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 คน และมีรายได้ระหว่าง 16,001 - 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$  , S.D. = 0.661) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$  , S.D. = 0.654) รองลงมา ได้แก่ด้านผลิตภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$  , S.D. = 0.666) ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$  , S.D. = 0.666) และด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$  , S.D. = 0.656) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$  , S.D. = 0.660) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ พบว่า ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$  , S.D. = 0.628) มาเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากรของนโยบาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$  , S.D. = 0.650) ด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$  , S.D. = 0.701) ด้านการ

สื่อสารระหว่างองค์การอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.701) ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.645) และด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.697) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก พบว่า ประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ มีความแตกต่างกันตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนก จากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผล

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ โดยการนำผลการศึกษาประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ ประชากร มีความพึงพอใจในประสิทธิภาพการนำนโยบายการใช้โซล่าเซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านผลิตภาพ ด้านคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากทุกด้านตาม ลำดับ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญในการนำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติในหน่วยงานหากการนำปัจจัยที่มีผลมาปฏิบัติมีความชัดเจน และปฏิบัติเพียงพอย่อมนำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติในหน่วยงานราชการได้ผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ที่กล่าวไว้ว่าการใช้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพขององค์การ คล้ายคลึงกับแดนไทย ต๊ะวิไชย และคณะ (2561) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่านในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณภาพ (Quality) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนาคม มาตวิจิตร (2562) พบว่า ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รวมถึงสุธินี อัครถาวร (2561) ที่เห็น

ว่า ระดับประสิทธิผลของบริหารงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด จากการประเมินของประชาชนผู้รับ บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติจำแนกตามลักษณะประชากร จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ จำแนกตามลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา และด้านรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ วิไลวรรณ พวงทอง (2559) ที่ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้มีการพัฒนาชุมชนด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการพัฒนาแหล่งน้ำและด้านเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนประชาชนที่มี เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และระยะเวลาการเป็นกรรมการหมู่บ้านต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน

3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ กับปัจจัยการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติกับตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ซึ่งปัจจัยที่มีผลประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ มีจำนวน 6 ด้าน ดังนี้

ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า หากหน่วยงานมีการกำหนดปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความชัดเจน ตรงเป้าหมาย หรือสามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ย่อมสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Van Meter & Van Horn (1975) เห็นว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องมีความชัดเจน สามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ การวัดได้และปฏิบัติได้ถือว่าเป็นมาตรฐานสำคัญสำหรับวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายได้ พร้อมสอดคล้องกับ วรเดช จันทรร (2551) ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งหน่วยงานสามารถแปรวัตถุประสงค์ถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม คล้ายคลึงกับ อนุวัฒน์ สิงทิต (2558) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารโครงการฯ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ประภัสสร โยธารักษ์ และ กิตติ บุญนาค (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนและความเหมาะสมของระเบียบปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวไปปฏิบัติ

ด้านทรัพยากรของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า หากหน่วยงานมีการกำหนดปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เป็นต้น ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมเช่นกันเหมือน

ตั้ง Steers (1977) ที่ว่า การใช้ทรัพยากร เมื่อได้มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนแล้วเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ฝ่ายบริหารต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ วรเดช จันทรศร (2551) ที่กำหนดว่า ทรัพยากร หมายถึงความรวมถึง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของนโยบาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องผลการวิจัยของวรรณอนงค์ ทรัพย์รวงทอง และคณะ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีความเพียงพอเหมาะสมของทรัพยากร หรือการจัดการทรัพยากรและสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร กลุ่มงานภาครัฐ เพื่อการประสานงานส่งเสริมไปทางเดียวกัน อีกทั้งสอดคล้องกับ ธนาคม มาตวิจิตร (2562) ที่เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า ในการสื่อสารระหว่างองค์กร หรือระหว่างหน่วยงาน ที่มีความตรงไปตรงมา และชัดเจน รวดเร็ว ทำให้บุคลากรเกิดความรู้และเข้าใจในการขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ตามที่ Steers (1977) กำหนดว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือ สำคัญในการประสานกิจกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันทั่วทั้งองค์การ สอดรับกับวรเดช จันทรศร (2548) ที่ว่าการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานนั้นเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี เช่น ถ้าหน่วยงานนั้น ๆ มีระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง หน่วยงานนั้น ๆ จะมีความเข้าใจที่ตรงกันและให้การยอมรับนโยบายด้วยดีเช่นกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาคม มาตวิจิตร (2562) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติของจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ด้านคุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีปริมาณและความสามารถของกำลังพลที่เพียงพอเหมาะสม มีการแบ่งกำหนดระดับ และหน้าที่ควบคุมที่เป็นลำดับขั้นในการตัดสินใจการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ Van Meter and Van Horn (1975) ที่เห็นว่า คุณลักษณะที่เหมาะสมของหน่วยงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ คือ หน่วย ปฏิบัติงานต้องมีความกระตือรือร้น บุคลากรผู้ร่วมปฏิบัติงานต้องมีจำนวนเพียงพอและมีคุณภาพเหมาะสม มีการดำเนินงานภายใต้สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน คือ รู้ว่าใครมีหน้าที่อะไร ระดับไหนขึ้นตรงต่อใคร สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่เพียงแต่ภายในองค์กรเท่านั้นแต่ยังต้องมีความสัมพันธ์ของหน่วยปฏิบัติกับองค์กรที่กำหนดนโยบายอีกด้วย อีกทั้งสอดคล้องกับธนาคม มาตวิจิตร (2562) ที่เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะที่เหมาะสมของหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977)

อีกทั้งสอดคล้องกับ วรเดช จันทรศร (2548) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากมีสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ สภาพสังคมอ่อนแอ การเมืองขาดเสถียรภาพ อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานยินยอมรับนโยบายไปปฏิบัติค่อนข้างน้อย และสอดคล้องกับ Van Meter and Van Horn (1975) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะนั้นด้วย เช่น หากสภาวะทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศในขณะนั้นเอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไป ปฏิบัติย่อมทำให้หน่วยงานปฏิบัติมีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน การนำนโยบายไปปฏิบัติก็ย่อมจะสำเร็จได้ง่าย แต่หากสภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำเกิดปัญหาเงินเฟ้ออย่างรุนแรง ราคาน้ำมันแพง สินค้ามีราคาสูง สินค้าบางอย่างขาดตลาด หรืองบประมาณแผ่นดินถูกตัดทอน ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานตามโครงการ หรือหากสถานการณ์ทางการเมืองขาดเสถียรภาพ อาจทำให้เกิดปัญหาการทุจริตในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนงานและนโยบายด้วย

ด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานได้สร้างการรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ การนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย สอดคล้องกับ ธนาคม มาตวิจิตร (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพลังงานและเทคโนโลยีแต่ละประเภทของพลังงานทางเลือก
2. การสร้างความเข้าใจร่วมกันกับชุมชน สร้างหัวหน้าชุมชนด้านพลังงาน เพื่อร่วมกำหนดนโยบาย
3. จัดทำร่างแผนนโยบายพลังงานทางเลือกระดับชุมชน
4. จัดทำนโยบายพลังงานทางเลือกฉบับสมบูรณ์
5. นำนโยบายการจัดการพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติในชุมชนอื่น ๆ ต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรมีการทดลองนำประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ ที่จัดทำขึ้นไปใช้จริงในชุมชนอื่น ๆ และมีการติดตามประเมินผลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
2. ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการใช้โซลาร์เซลล์เป็นพลังงานทางเลือกไปปฏิบัติ เปรียบเทียบบริบทของชุมชนที่มีในประเทศ
3. การศึกษาระบบการให้บริการในรูปแบบต่างๆ โดยคำนึงรูปแบบนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับชุมชนได้ประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน

4. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจจะปรับเปลี่ยนตัวแปรใหม่ตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ดี  
ยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติ บุนนาค. (2549). *ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่โดยการใช้กระบวนการของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- แดนไทย ตะวิไชย สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และอนันต์ ธรรมชาลัย. (2561). ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 5(2), 18-24
- วิไลวรรณ พวงทอง. (2559). *ประสิทธิผลการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.
- วรเดช จันทรศร. (2548). *ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ กรุงเทพฯ. : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อกและการ  
พิมพ์, 2543*
- สุธินี อรรถากร. (2561). *ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ  
ตอนกลาง: การประเมินจากประชาชนผู้รับบริการและ สมาชิกในองค์กร รายงานวิจัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- ธนาคม มาตวิจิตร และนิตยา สินเจริญ. (2563). ประสิทธิผลของการนำนโยบายการป้องกันและปราบปราม  
ยาเสพติดไปปฏิบัติของ จังหวัดราชบุรี. *วารสารละคริมมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 4(2),  
116-126
- อนุวัฒน์ สิงทิต. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของ อำเภอบางไทร จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยขอนแก่น ในพระบรมราชูปถัมภ์,  
ปทุมธานี*
- Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975, February). "The Policy Implementation  
Process: A Conceptual Framework". *Administration & Society*. 6(4) : 463.
- Richard M. Steers. (1977). *Organizational effectiveness: a behavioral view / Santa Monica,  
Calif.: Goodyear*

ประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี  
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Effectiveness of debt management of Thai Women Empowerment Funds  
in Bangsaphan Disdriect, Prachuabkirikhan Province

สุภานัน ประทับทอง<sup>1</sup>

Suphanun Pratabthong<sup>1</sup>

นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ<sup>1</sup>

Community development academic<sup>1</sup>

E-mail: [1iamsuphanun@gmail.com](mailto:1iamsuphanun@gmail.com)

Retrieved 17-07-2024; Revised 26-08-2024; Accepted 30-08-2024

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเมื่อจำแนกจากลักษณะประชากร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 ราย ได้แก่ สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และได้ทำการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการหนี้ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### Abstract

The purpose of this research were (1) verified Effectiveness debt management of Thai Women Empowerment Funds in Bangsaphan Disdriect, Prachuabkirikhan Province. (2) compare

verified Effectiveness debt management of Thai Women Empowerment Funds from attendants ‘attitude via demographic factors. (3) explain the correlation between Effectiveness debt management of Thai Women Empowerment Funds with affecting factors. This was quantitative approach, sample were 165 borrower members of Thai Women Empowerment Funds in Bangsaphan Disdriect, Prachuabkirikhan Province. Questionaries was data collection tools. Analytical statistics were percentages, mean, standard deviation, ANOVA F, and Pearson correlation factors. The findings were as follows; (1) Effectiveness debt management of Thai Women Empowerment Funds in Bangsaphan Disdriect, Prachuabkirikhan Province was highest level. (2) There was significant difference among attendants ‘attitude via demographic factors toward Effectiveness of debt management of Thai Women Empowerment Funds at .05 levels. (3) correlation between Effectiveness of debt management of Thai Women Empowerment Funds with affecting factors was significant statistic at .01

**Keywords:** Effectiveness debt management, Thai Women Empowerment Funds, Bangsaphan Disdriect, Prachuabkirikhan Province

## บทนำ

บริบทของสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีระบบโครงสร้างทางสังคมผู้ชายเป็นใหญ่ที่ฝังลึกอยู่ในสังคมและวิถีชีวิตของผู้คน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันสตรีจะได้รับโอกาสทางสังคมมากขึ้น แต่ยังคงเผชิญกับความเหลื่อมล้ำทางเพศ ความไม่เท่าเทียมและไม่เป็นธรรม และขาดโอกาสทางสังคมในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอาชีพ การศึกษา การเข้าถึงบริการสุขภาพ รวมถึงเข้าถึงแหล่งทุนได้ยากกว่าและมีรายได้น้อยกว่า และที่สำคัญโอกาสในการดัดศักยภาพของสตรีมีน้อย จึงต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาอีกมาก ดังนั้น “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” จึงถูกจัดเป็นนโยบายของรัฐบาล โดยมีความเชื่อที่ว่าความเท่าเทียมทางเพศและการสร้างอำนาจให้สตรี เป็นกุญแจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเสรีภาพและความมั่นคง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนบทบาทสตรีไทยให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียม ยกย่องและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติ โดยนำศักยภาพและความแตกต่างระหว่างหญิงชาย ซึ่งนับว่าเป็นพลังทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้มีการนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็ง สามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาค อย่างสร้างสรรค์ และมีสันติสุขอย่างเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชาย

จากสถานการณ์ที่ผ่านมาส่งผลให้รัฐบาลเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบทบาทสตรี มุ่งให้สตรีได้รับโอกาสมากขึ้น จึงเกิดการก่อตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้น ภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2555 โดยมีฐานความเชื่อที่ว่า “หญิงและชายล้วนมีศักยภาพและมีความรู้

ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน” เพื่อให้สตรีสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน ร่วมส่งเสริมศักยภาพสตรีให้มีองค์ความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ สามารถนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาค และเพื่อให้สตรีในทุกพื้นที่ ได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมพัฒนา โดยความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรสตรีต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกองทุน เพื่อให้สตรีได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และร่วมสร้างสรรค์พลังสตรีให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ กล่าวได้ว่า กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรี เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุน ในการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้แก่สตรีและองค์กรสตรี รวมถึงเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี สู่การสร้างสวัสดิภาพ สวัสดิการให้แก่สตรีและองค์กรสตรี ตลอดจนเป็นแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาของสตรี ด้วยการสนับสนุนเงินกู้ให้กับสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และปัญหาที่ตามควบคู่กับการให้กู้ได้แก่การผ่อนชำระหนี้ เนื่องจากภายหลังจากการที่สมาชิกกลุ่มนี้ดำเนินงานตามโครงการแล้ว ปรากฏว่าไม่สามารถนำเงินที่กู้กองทุนไปมาชำระคืนให้แก่กองทุนได้ หรือชำระคืนแต่ไม่ครบจำนวน เมื่อพ้นกำหนดตามสัญญา หนี้ดังกล่าวจะกลายเป็นหนี้ค้างชำระ และสมาชิกกลุ่มนี้จะเป็นลูกหนี้ผิดนัด ซึ่งสมาชิกกลุ่มนี้จะต้องรับผิดชอบเงินต้นและดอกเบี้ยตามสัญญา พร้อมทั้งรับผิดชอบดอกเบี้ยผิดนัดชำระร้อยละ 7.5 ต่อปีของเงินต้นที่ค้างชำระ จนกว่าสมาชิกกลุ่มนี้จะชำระเงินคืนให้แก่กองทุนจนครบจำนวน

จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2566 พบว่าตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 - 2566 มีจำนวนสัญญาทั้งสิ้น 79 สัญญา และมีหนี้คงเหลือรวม 5,396,271.29 บาท จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลกำหนดแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

## สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความแตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นเชิงบวก

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งการบริหารและองค์การในการประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ โดยเปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาจากประสิทธิผลของบุคคลและประสิทธิผลขององค์การ

Hoy & Miskel (2001) เสนอรูปแบบบูรณาการโดยเพิ่มลักษณะการประเมินประสิทธิผลองค์การเป็น 3 ประการ คือ 1) พหุเกณฑ์ คือ การประเมินประสิทธิผลองค์การได้อย่างครอบคลุม โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้คือรูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parson) ที่ถือว่าองค์การเป็นระบบสังคมความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการการรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน 2) มิติเวลาที่แบ่งการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เกณฑ์ประสิทธิผลอาจเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์การที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งประสิทธิผลองค์การอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย และ 3) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมโนทัศน์นี้จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางเชิงสัมพันธ์กับภาพการณ์ (จตุรภัทร ประทุม, 2560)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

Louis Allen (1985) กล่าวว่า ทฤษฎีการจัดการประกอบด้วยหลักการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ Planning Organizing Leading และ Controlling (หรือ POLC) โดย Louis Allen อธิบายหลักการจัดการ POLC ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และวางแผนทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์และคาดการณ์สถานะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

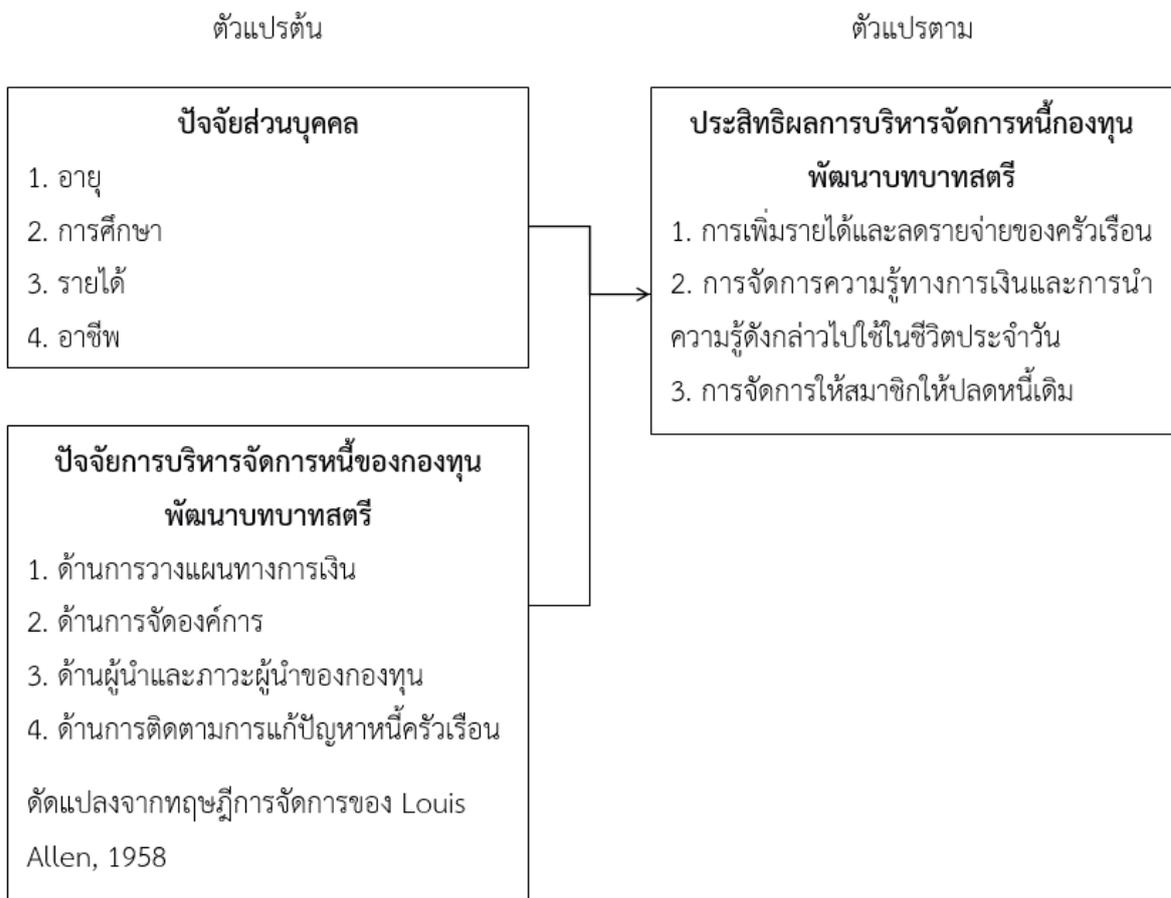
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือการจัดระเบียบบุคคลและทรัพยากร ที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผนการจัดการ ควรคำนึงถึงทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่มี เพื่อเพิ่มผลตอบแทนสูงสุดโดยมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ

3. การนำ (Leading) ผู้นำเกี่ยวข้องกับการมีอิทธิพลในการสร้างสถานการณ์เพื่อการตอบสนองร่วมกัน และการจูงใจให้ผู้คนร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

4. การควบคุม (Controlling) การควบคุมเกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิภาพตามเป้าหมายและแผน และช่วยแก้ไขการดำเนินงานให้บรรลุผลตามแผนที่กำหนด

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีการจัดการ POLC ของ Louis Allen, 1958 ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) มากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 281 คน และขนาดตัวอย่าง 165 คน

### เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ในการวิจัยโดยแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) อาชีพ และ 4) รายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของครัวเรือน 2) ด้านการจัดการความรู้ทางการเงินและการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวัน และ 3) ด้านการจัดการให้สมาชิกให้ปลดหนี้เดิม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามแนวคิดและทฤษฎีการจัดการของ Louis Allen, 1958 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนทางการเงิน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านผู้นำและภาวะผู้นำของกองทุน และ 4) ด้านการติดตามการแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือน

โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรฐานวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 วิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของสมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-Test, One-Way ANOVA) และเมื่อพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 37 - 47 ปี จำนวน 48 คน รองลงมาคือ ช่วงระหว่าง อายุ 48 - 59 ปี จำนวน 45 คน ช่วงระหว่างอายุ 26 - 36 ปี จำนวน 28 ช่วงระหว่างอายุ 59 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน และช่วงระหว่างอายุ 15 - 25 ปี จำนวน 19 คน ตามลำดับ

1.2 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 118 คน รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 38 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน ตามลำดับ

1.3 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 99 คน รองลงมาคือ รายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 59 คน และรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 7 คน ตามลำดับ

1.4 ด้านอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 59 คน รองลงมาอาชีพค้าขาย จำนวน 47 คน อาชีพอื่น ๆ จำนวน 38 คน และอาชีพลูกจ้าง/พนักงาน ภาครัฐ-ภาคเอกชน จำนวน 21 คน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมินพบว่า (1) ด้านการ จัดการดำเนินการให้สมาชิกให้พลดหนี้เดิม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 (2) ด้านการเพิ่มรายได้และ ลดรายจ่ายของครัวเรือน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 และ (3) ด้านการจัดการความรู้ทางการเงินและ การนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุน พัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การ ประเมินพบว่า (1) ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 (2) ด้านการติดตามการแก้ปัญหา หนี้ครัวเรือน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 (3) ด้านผู้นำและภาวะผู้นำของกองทุน อยู่ในระดับมาก ที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และ (4) ด้านการวางแผนทางการเงิน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ โดย สามารถสรุปได้ว่า สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีอายุ รายได้ และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

ประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน สำหรับสมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กับประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .736^{**}$ ) กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหนี้มากขึ้นก็จะทำให้ประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มากขึ้นด้วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดตามการแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือน ( $r = .926^{**}$ ) ด้านการวางแผนทางการเงิน ( $r = .925^{**}$ ) ด้านการจัดองค์การ ( $r = .916^{**}$ ) ด้านผู้นำและภาวะผู้นำของกองทุน ( $r = .890^{**}$ ) ตามลำดับ

## การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ต่อประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า เนื่องด้วยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบางสะพาน ในฐานะสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผู้บริหารงานกองทุนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สินของกองทุน มีแนวทางในการพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคคลกรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และมีหลักเกณฑ์ในการทำงานตามแนวทางของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถร่วมวางแผนทางการเงินให้กับสมาชิกได้ สามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกได้ และสามารถติดตามแก้ไขปัญหาหนี้สินของกองทุนได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ดังนี้

2.1 สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีช่วงอายุต่างกัน โดยรวมส่งผลต่อการบริหารจัดการ

หนี้ต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากในแต่ละห้วงอายุมีมุมมองเกี่ยวกับการบริหารจัดการหนี้ที่หลากหลาย ทำให้มีแนวทางในการบริหารจัดการหนี้แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริินภา โภคาพานิชย์ และสัญญา เคนาภูมิ (2560) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อหนี้สินของคนไทย อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อหนี้สินของคนไทย อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อภาระหนี้สินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า ถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกัน แต่ก็ยังมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหนี้ในครัวเรือน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริินภา โภคาพานิชย์ และสัญญา เคนาภูมิ (2560) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อหนี้สินของคนไทย อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อหนี้สินของคนไทย อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อภาระหนี้สินต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่คนไทยการศึกษาเพิ่มขึ้นต่างมีความคิดหลายมุมมอง

2.3 สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน อาจเป็นตัวบ่งชี้ว่าสมาชิกจะมีแนวคิดในการบริหารจัดการหนี้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (2564) ที่พบว่าการมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เป็นปัจจัยที่ทำให้มีโอกาสเกิดปัญหาในการชำระหนี้

2.4 สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า สมาชิกที่มีอาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีการบริหารจัดการหนี้ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (2564) ที่ได้ระบุสาเหตุของการเกิดหนี้ตามอาชีพไว้ว่าแต่ละอาชีพจะมีไลฟ์สไตล์หรือพฤติกรรมการใช้จ่ายที่ต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมการการก่อหนี้ต่างกัน

2.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กับประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก โดยด้านการจัดการองค์การ ด้านการติดตามการแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือน ด้านผู้นำและ

ภาวะผู้นำของกองทุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการวางแผนทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติคุณ จิวไม้แดง (2563) ที่ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการการเงินส่วนบุคคลของคนไทย ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดระนอง ผลการ ทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ เชิงบวกโดยตรงกับประสิทธิผลการจัดการการเงินส่วนบุคคลของคนไทย ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน จังหวัดระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร จัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก ซึ่ง อธิบายได้ว่าหน่วยงานมีการวางแผนทางการเงินให้กับสมาชิก สามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกได้ ผู้บริหาร กองทุนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สินของกองทุน และมีการติดตามแก้ไขปัญหาหนี้สิน อย่างเป็นระบบ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐควรมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพภาพให้สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาท สตรีอย่างเหมาะสม
2. หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนช่องทางการจัดจำหน่ายให้แก่สมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาท สตรีให้มากขึ้น
3. ในการอนุมัติโครงการของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี หน่วยงานภาครัฐควรคำนึงถึงวงเงินใน การกู้และความสามารถในการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็น ต่อไปนี้

1. ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการหนี้กองทุนพัฒนา บทบาทสตรี อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยเปลี่ยนแปลงตัวแปรใหม่เพื่อความแม่นยำของการ วิจัย
2. ศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกผู้กู้เงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อนำมาประกอบการวิจัยเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ตรงประเด็นยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ จิวไม้แดง. (2563). *ประสิทธิผลการจัดการการเงินส่วนบุคคลของคนไทย ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดระนอง*. เข้าถึงได้จาก: [http://ir.sru.ac.th/bitstream/123456789/786/1/Kittikon\\_mba63.pdf](http://ir.sru.ac.th/bitstream/123456789/786/1/Kittikon_mba63.pdf).
- จตุรภัทร ประทุม และคณะ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริรภา โภคาพานิชย์ และ สัณญา เคนาภูมิ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาระหนี้สินของเกษตรกร อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย*. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 5 (ฉบับพิเศษ). 192-201. เข้าถึงได้จาก: [https://www.academia.edu/38605999/2560\\_ปัจจัยที่\\_ส่งผล\\_หนี้สินเกษตรกร\\_pdf](https://www.academia.edu/38605999/2560_ปัจจัยที่_ส่งผล_หนี้สินเกษตรกร_pdf). (<https://shorturl.at/jDS04>).
- ศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2564). *แยกหนี้ครัวเรือนตามอาชีพ ใครรุ่ง-ใครร่วง*. เข้าถึงได้จาก: <https://www.businesstoday.co/opinions/06/01/2020/18644/>.
- สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (30 กันยายน 2559). *ความเป็นมา สกส*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.womenfund.in.th/about-womenfund/history.html>, 15 กรกฎาคม 2566.
- สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2561). *รู้จักกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.womenfund.in.th/about-womenfund/history/item/33-รู้จักกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี.html>, 15 กรกฎาคม 2566.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและติดตามการดำเนินงานทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบางสะพาน. (2566). *ฐานลูกหนี้สำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 2566: กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. เข้าถึงได้จาก: [http://164.115.23.70/twdf/index.php?m=m68&module=kpi01viewDep\\_Time&1c5d0c54562b15c22d8fefecd23488bd&fmod=amphur&command=7704](http://164.115.23.70/twdf/index.php?m=m68&module=kpi01viewDep_Time&1c5d0c54562b15c22d8fefecd23488bd&fmod=amphur&command=7704), 15 กรกฎาคม 2566.

การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว  
พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
Management of Ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach  
HuaHin municipality Prachuabkirikhan Province

อรภัทร เวชชุกต์ชัย<sup>1</sup>

Orapat Wetchoosakchai<sup>1</sup>

ครูผู้ช่วย เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์<sup>1</sup>

Assistant Teacher, Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area<sup>1</sup>

E-mail: <sup>1</sup>Ployrapatt@gmail.com

Retrieved 17-07-2024; Revised 26-08-2024; Accepted 30-08-2024

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สี่ประการ วัตถุประสงค์การวิจัย (1) เพื่อประเมินระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการ (4) เพื่อพยากรณ์การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปริมาณกลุ่มตัวอย่าง 300 คนจากประชาชนในพื้นที่อำเภอหัวหิน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา (1) ด้านระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด หัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินพบว่าอยู่ในระดับมาก (2) ด้านเปรียบเทียบการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด พบว่ามีความแตกต่างกันด้านเพศ (3) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยวพื้นที่ชายหาด พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ พื้นที่ชายหาด อย่างมีนัยสำคัญและ (4) ด้านการพยากรณ์พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสามารถพยากรณ์การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว ได้เกินร้อยละ 66.1 โดยมีตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การโน้มนำและการติดตามผล

**คำสำคัญ:** การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์เพื่อการท่องเที่ยวชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## Abstract

This research aimed to 1) verified Management of Ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach HuaHin municipality Prachuabkirikhan Province. 2) compared respondents 'opinion toward Management of Ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach 3) explained correlation between affecting factors with management of ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach .4) forecasted and present approached management of ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach. This was quantitative approached 300 residents of HuaHin municipality were samples. Questionnaires was data gathering tool. Analytical statistics were mean percentages t test ANOVA F Pearson R and Multiple Regression. Findings were as follows; 1) management of ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach washigh level. 2) Therewere significant differences among respondents opinion toward management of ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach verified by sexual demographic factors. 3) There were positive significant correlation between affecting factors with management of ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach. 4) affecting factors could forecasted management of ecology and Landscape HuaHin and Takieb mountain beach at 66.1 percent effective factors were planning organizing leading and monitoring.

**Keywords:** Management Ecology and Landscape, HuaHin and Takieb mountain beach, HuaHin municipality, Prachuabkirikhan Province

## บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่เติบโตและมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทย รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยการท่องเที่ยวเริ่มเข้ามามี บทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างจริงจังเป็นครั้งแรก เมื่อมีการบรรจุแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่4 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน (นรินทร์ สังข์รักษา, 2552) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีสภาพภูมิศาสตร์ที่มีศักยภาพในการจัดการการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก มีแหล่งท่องเที่ยวประเภทธรรมชาติด้านชายหาดที่สวยงามมากมาย อย่างไรก็ตาม นักท่องเที่ยว ส่วนใหญ่ยังรู้จักและนิยมเที่ยวเฉพาะในแหล่งท่องเที่ยวตอนบนของจังหวัด คือหาดหัวหิน เท่านั้น นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็น นักท่องเที่ยวชาวไทยซึ่งในจำนวนนี้ประมาณ 60% มาจากกรุงเทพฯ โดยมีเวลาพักประมาณ 2.5 วัน ในวันสุดสัปดาห์ ส่วนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศซึ่งมีประมาณ 8% นั้นจะใช้เวลาพักนานวันกว่า คือประมาณ 7.4 วัน ในด้านทรัพยากรการท่องเที่ยวจากการสำรวจพบว่ามีอยู่ ถึง 33 แห่ง ที่ส่วนใหญ่เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติประเภทชายทะเล

ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของชายหาดหัวหินที่เป็นอีกด้านหนึ่งของเหรียญ ที่มีผลเชิงลบต่อการท่องเที่ยว เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวและกิจกรรมของคนในชุมชนเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สิ่งแวดล้อมถูกทำลาย และส่งผลกระทบต่อตามมาอีกมากมาย ทั้งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนระบบของความสมดุลทางธรรมชาติ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน ขาดความรู้และความรับผิดชอบ นำมาซึ่งความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ปัญหาแรกได้แก่ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์บริเวณคลองสาธารณะติดชายหาดหัวหินในเขตเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พื้นที่บริเวณคลองสาธารณะติดชายหาดหัวหิน

ปัญหาต่อมาได้แก่ การจัดระเบียบร้านค้าบริเวณชายหาดหัวหิน เพื่อความเรียบร้อยสวยงามด้วยการกำหนดห้ามปลูกสร้างอาคารถาวรบนชายหาด ห้ามปรุงอาหารบนชายหาด แต่ร้านค้าทุกแห่ง ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และฝ่าฝืนข้อตกลงแทบจะทุกข้อ ปัญหาดังกล่าวนี้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ของชายหาดหัวหินอย่างมาก เนื่องจากมีการกระทบกระทั่งกับนักท่องเที่ยวอยู่เนืองๆ

ปัญหาต่อมาได้แก่ การจัดการปัญหาน้ำเสียของเทศบาลเมืองหัวหิน เนื่องจากอำเภอหัวหินมีลักษณะพื้นที่เป็นแอ่งกระทะ เวลาฝนตกน้ำจากหลายจุดจะไหลมารวมกันและไหลออกที่คลองสมอเรียงก่อนลงสู่ทะเล ได้ตรวจสอบไปที่ระบบบำบัดน้ำเสียของเทศบาลซึ่งเป็นระบบท่อน้ำรวม โดยมีท่อน้ำเสีย และท่อระบายน้ำฝน ซึ่งขณะนี้ระบบบำบัดยังสามารถใช้การได้ดีแต่อาจได้รับผลกระทบในช่วงฝนตกหนักที่น้ำฝนอาจจะทะลักเข้าระบบน้ำเสียดังกล่าว หากเป็นช่วงปกติยืนยันได้ว่าไม่มีการปล่อยน้ำเสียลงสู่ทะเลโดยไม่มีการบำบัดก่อนอย่างแน่นอน สำหรับการจัดการปัญหาขยะทางเทศบาลได้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพจนไม่มีขยะค้างตามแหล่งท่องเที่ยว

อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ของอำเภอหัวหินยังคงปรากฏเป็นข่าวในสื่อมวลชนอย่างต่อเนื่องทำให้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัญหาการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน

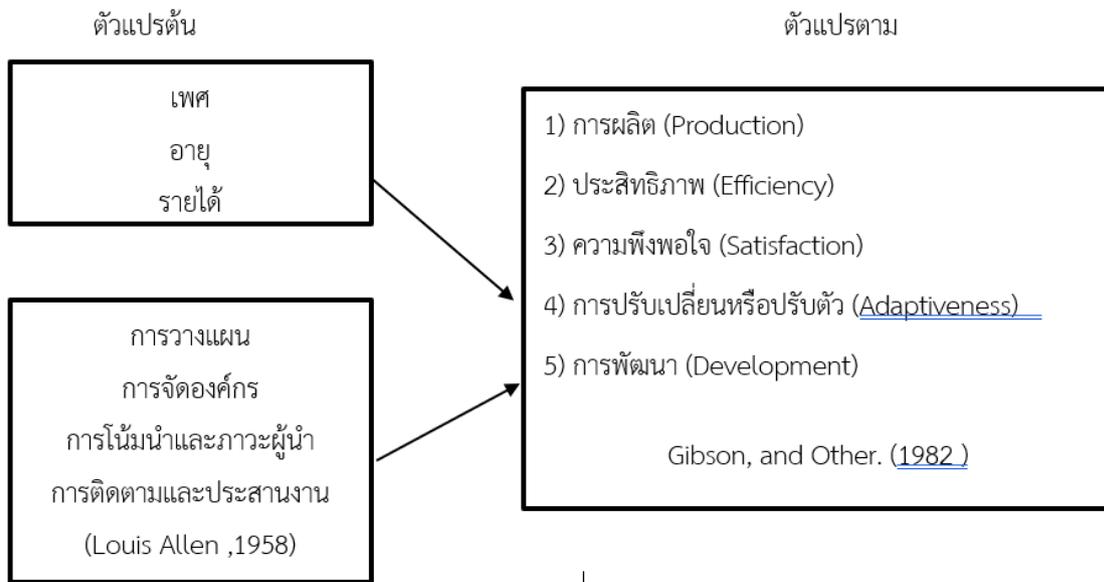
## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน
4. เพื่อพยากรณ์การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ทฤษฎีการจัดการ แนวคิดการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ ข้อมูลพื้นที่แหล่งวิจัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาพัฒนากรอบความคิดการวิจัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปริมาณกลุ่มตัวอย่าง 300 คนจากประชาชนในพื้นที่อำเภอหัวหินใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ มีรายละเอียดดังนี้ ด้านเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ด้านอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี อายุ 20-30 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 รองลงมา อายุ 41- 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุ 51- 60 ปี จำนวน

11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ ด้านระดับรายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ อยู่ใน ระดับ 15,000-20,000 บาท จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา ระดับ 20,001-25,000 จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 น้อยที่สุด ระดับ 25,001-30,000 คน จำนวน 63คน คิดเป็นร้อยละ 20.9

การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบเทศบาลเมืองหัวหินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่าด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับที่ 3.79รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 และ ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย= 3.72 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด หัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ด้านการแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย3.78 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินด้านการจัดองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.78 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ด้านการติดตามและควบคุม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.79

### การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบพบว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรด้านเพศจึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่าการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร สมมติฐานที่ 3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด หัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ผลการทดสอบ การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว ในเชิงบวก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง สมมติฐานที่4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยวสามารถพยากรณ์การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ได้ไม่เกินร้อยละสามสิบ ผลการทดสอบ

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินปัจจัยที่มีผลร้อยละ 66.1 เกินร้อยละสามสิบส่วนที่เหลือเป็นปัจจัยอื่นๆ สมการพยากรณ์การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์  $(y) = .793 + .248 \text{ การวางแผน} + .303 \text{ การจัดองค์การ} + .156 \text{ การโน้มนำ} + .227 \text{ การควบคุมและติดตามผลงาน}$  จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้ง

## การอภิปรายผล

การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานของ ธนัชชา ชัยชัชวาลประทีป และชวลีย์ ณ ถลาง (2563) พบว่า แนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อดำรงรักษาความเป็นเมืองเป้าหมายของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ (1) พัฒนาด้านเศรษฐกิจ (2) พัฒนาด้านสังคม (3) พัฒนาด้านวัฒนธรรม และ (4) พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม โดยสามารถสร้างเป็นยุทธศาสตร์แบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อดำรงรักษา ความเป็นเมืองเป้าหมายของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) การส่งเสริมให้อำเภอหัวหินดำรงรักษาความเป็นเมืองเป้าหมายทางการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (2) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการทางการท่องเที่ยว (3) การบริหารจัดการการท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนและ (4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อดำรงรักษาความเป็นเมืองเป้าหมาย

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินด้านการแผนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรุจิโรจน์ อนุามบุตร (2015) การศึกษาคุณภาพเชิงทัศนียภาพเพื่อวางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมภูมิทัศน์:กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหัวหิน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม 285 คน ว่าความชอบและความเป็นหัวหินสัมพันธ์กันใกล้ชิด กล่าวคือคนจะชอบมากหากภาพแสดงความเป็นหัวหินสูง ภาพที่ชอบที่สุดตามลำดับคือ ภาพชายทะเล อาคารที่มีความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ สถานีรถไฟและโรงแรมรถไฟ บริเวณที่มีธรรมชาติที่ชอนน้อยลงคือ ชายหาดที่มีอาคารสูงย่านท่องเที่ยวกลางเมือง บริเวณที่ไม่ชอบคือ ถนนทางเข้าเมือง และตลาดสดกลางเมือง ผลจากการศึกษาเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่าความพิเศษของหัวหินอยู่ที่ธรรมชาติที่สวยงามและสิ่งก่อสร้างทางประวัติศาสตร์ที่ผสมผสานกันเป็นหนึ่งเดียว การพัฒนาใหม่ๆ ในช่วงหลังไม่เป็นที่นิยมและไม่สามารถแสดงออกถึง ความเป็นหัวหินผลการศึกษานำไปสู่แนวทางการปรับปรุงกายภาพของแต่ละย่านเพื่อปกป้อง และส่งเสริมคุณภาพพิเศษทางกายภาพดังกล่าว และควบคุมการพัฒนาทางกายภาพใหม่ๆ ที่จะทำให้อุณหภูมิลดลงไปในอนาคต

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินด้านการจัดองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก Surin On – prom(2014) บทความนี้กล่าวถึงการจัดการความเสี่ยงของสิ่งแวดล้อม ศึกษากรณีหมู่บ้านเป็ดน้อย จังหวัดตราด ชายแดนกัมพูชา โดยการที่มีการสร้างคณะกรรมการหมู่บ้านและใช้การประชุมระดมความคิดเห็นการจัดการป่าชายเลนชุมชนได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในทุกๆระดับในการวางแผนและการจัดการป่า ชายเลน และการสนับสนุน

จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสถาบันในระดับชาติ และบทเรียนจากบ้านเปร็ดน้อย สามารถนำไปสู่การจัดการความเสี่ยงของการจัดการป่าชายเลน

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภิญญาพัชญ์ สรณวัชร เอกากุล 2566 คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์กับการบริหารการพัฒนาชุมชน ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคลิกภาพของผู้นำท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จในการบริหาร การ พัฒนาชุมชน พบว่าประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้นำท้องถิ่นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในวงสังคม และการประชาสัมพันธ์ตนเอง การแต่งกายเหมาะสม เป็นบุคคลสาธารณะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมและเป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูง ประนีประนอม

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด หัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหินด้านการติดตามและควบคุม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (Teechawan Yanudom, 2001) ได้ศึกษาถึงระดับของการอนุรักษ์ป่าชายเลน ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการอนุรักษ์ป่าชายเลน ใช้การวิจัยผสมวิธีพบว่า ชุมชนท้องถิ่นมีความใส่ใจในการอนุรักษ์ป่าชายเลนระดับปานกลางด้านการ ใช้ประโยชน์จากป่า สถานะทางสังคม ประสบการณ์การเกี่ยวกับเรื่องราวของป่า ระยะทางระหว่างที่พักกับป่า การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับป่ามีความแตกต่างกันในการอนุรักษ์ป่าชายเลนอย่างมีนัยสำคัญ ปัญหา และอุปสรรคสำคัญได้แก่ การขาดความรู้และมุมมองต่อการอนุรักษ์ รวมถึงอาชีพที่ต้องเกี่ยวข้องกับป่า และทรัพยากรธรรมชาติปัญหาผู้มีอิทธิพลที่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายกฎหมาย ผู้วิจัย เสนอให้ ภาครัฐเร่งให้ความรู้และมุมมองที่เหมาะสมกับการอนุรักษ์ และให้ความสำคัญกับปัญหาท้องถิ่นและมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เทศบาลเมืองหัวหิน ยังคงมีหน้าที่ที่จะต้องดำรงความมุ่งมั่นในการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนํานโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดระเบียบผู้ประกอบการ อาหารและม้าบริเวณชายหาด
2. เทศบาลเมืองหัวหินควรมีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาภูมิทัศน์เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาด หัวหินและเขาตะเกียบอย่างยั่งยืนและเป็นที่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เทศบาลเมืองหัวหินควรมีการจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบที่แยกออกมาจากสำนักปลัด เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ
4. ผู้นำของเทศบาลเมืองหัวหินควรให้ความสำคัญต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ควรใช้การตลาดเชิงรุกด้วยการใช้การตลาดอิเล็กทรอนิกส์ให้เกิดประโยชน์

5. เทศบาลควรมีการประเมินผลการดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน

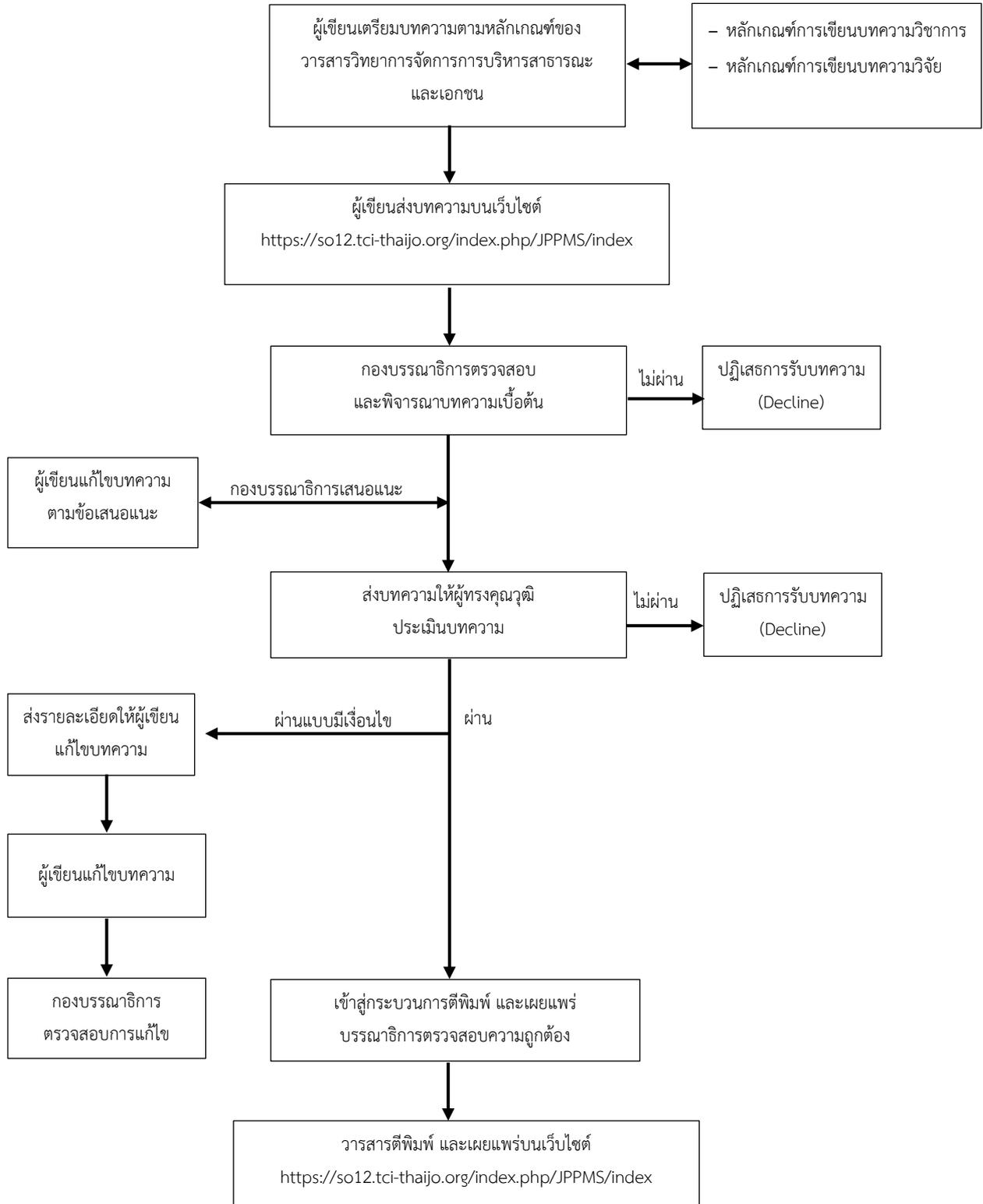
2. ควรวิจัยความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เพื่อการท่องเที่ยว พื้นที่ชายหาดหัวหินและเขาตะเกียบ เทศบาลเมืองหัวหิน

#### เอกสารอ้างอิง

- ธนิชชา ชัยชัชวาลประทีปและชวลีย์ ณ ถกลาง. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563). *ยุทธศาสตร์แบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเพื่อดำรงรักษา ความเป็นเมืองเป้าหมายของอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*, 9(2), หน้า5-9.
- รุจิโรจน์ อนามัยบุตร. (2015). *NAJUA: Architecture, Design and Built Environment*. เข้าถึงได้จาก: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NAJUA-Arch/article/view/44314>
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่องเครือข่ายการผลิตสินค้าการเกษตรและห่วงโซ่อุปทานของจังหวัดนครปฐมเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดนครปฐม.นครปฐม: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย*.
- Allen, Louis A. (1958). *Organization and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1982). *Organization Behavior Structure Process* (3<sup>rd</sup> ed.). Texas: Business Publication, Inc.
- Surin On-prom. (2014). *Community Based Mangrove Forest Management in Thailand: Key Lesson Learned for Environmental Risk Management*. คณະวณศาตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Teechawan Yanudom. (2001). *The conservation of Mangrove Forest by Local people; case study of Ngao sub district Muang District Ranong Province*. Thesis M.A. Environment.Mahidol University.
- ภิญญาพัชญ์ สรณวัชรเอกากุล.(2566). *คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์กับการบริหารการพัฒนาชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่*,ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารสาธารณะ มหาวิทยาลัยแม่โจ้,เชียงใหม่

# ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์

## วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน



## จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณสุขและเอกชน

### บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณสุขและเอกชน จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณสุขและเอกชนอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีชื่อร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกลงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

## บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคูณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบการคัดลอกผลงานผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้แนะว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

### มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

## หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน

วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านการจัดการภาครัฐ บริหารธุรกิจ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

**ข้อกำหนดในการส่งบทความ** จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมอลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อนกระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

### แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์
- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง
- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม
- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

### การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพ และตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องตรงกลาง

4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมล

5) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

## 6) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

8) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

9) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

## การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

## อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรงค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวราภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวยการ บัญญัตินโมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยางค์แรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

## อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิง มากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)

4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

## เอกสารอ้างอิง

### (1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). / สถานที่พิมพ์:/ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

### (2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่/ (ฉบับที่), / เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivarasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

### (3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อวิทยานิพนธ์/ (ระดับคุณวุฒিনিพนธ์ วิทยานิพนธ์/ สาระนิพนธ์/ หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง: สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒিনিพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

### (4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)/ ชื่อบทความ./ สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี./ จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง : ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>

Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

### การส่งบทความ

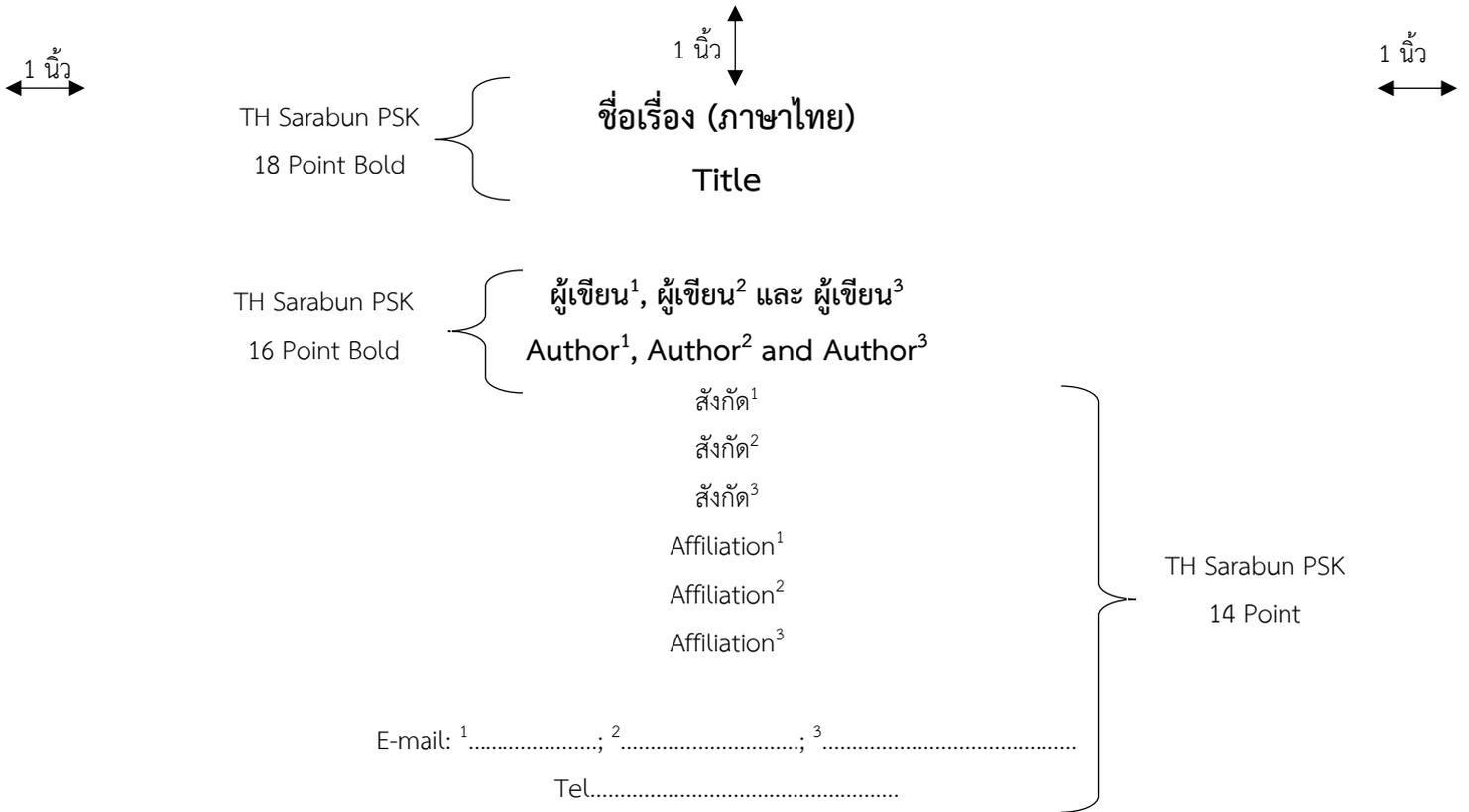
ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>

### หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์  
วารสารวิชาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน



**บทคัดย่อ** → 18 Point Bold

16 Point

.....  
.....  
.....  
.....

**คำสำคัญ :** ..... } 16 Point  
16 Point Bold

**Abstract** → 18 Point Bold

16 Point

.....  
.....  
.....

**Keywords:** ..... } 16 Point  
16 Point Bold

**บทนำ** → 18 Point Bold

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

**เนื้อหา 1** → 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**เนื้อหา 2** } 18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

**องค์ความรู้จากการศึกษา** → 18 Point Bold

16 Point { ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....  
.....  
.....

**สรุป** } 18 Point Bold

16 Point { สรุปในภาพรวมของบทความ .....  
.....  
.....

**เอกสารอ้างอิง** } 18 Point Bold

**ตัวอย่าง**

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาล้ำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา ภัคดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.

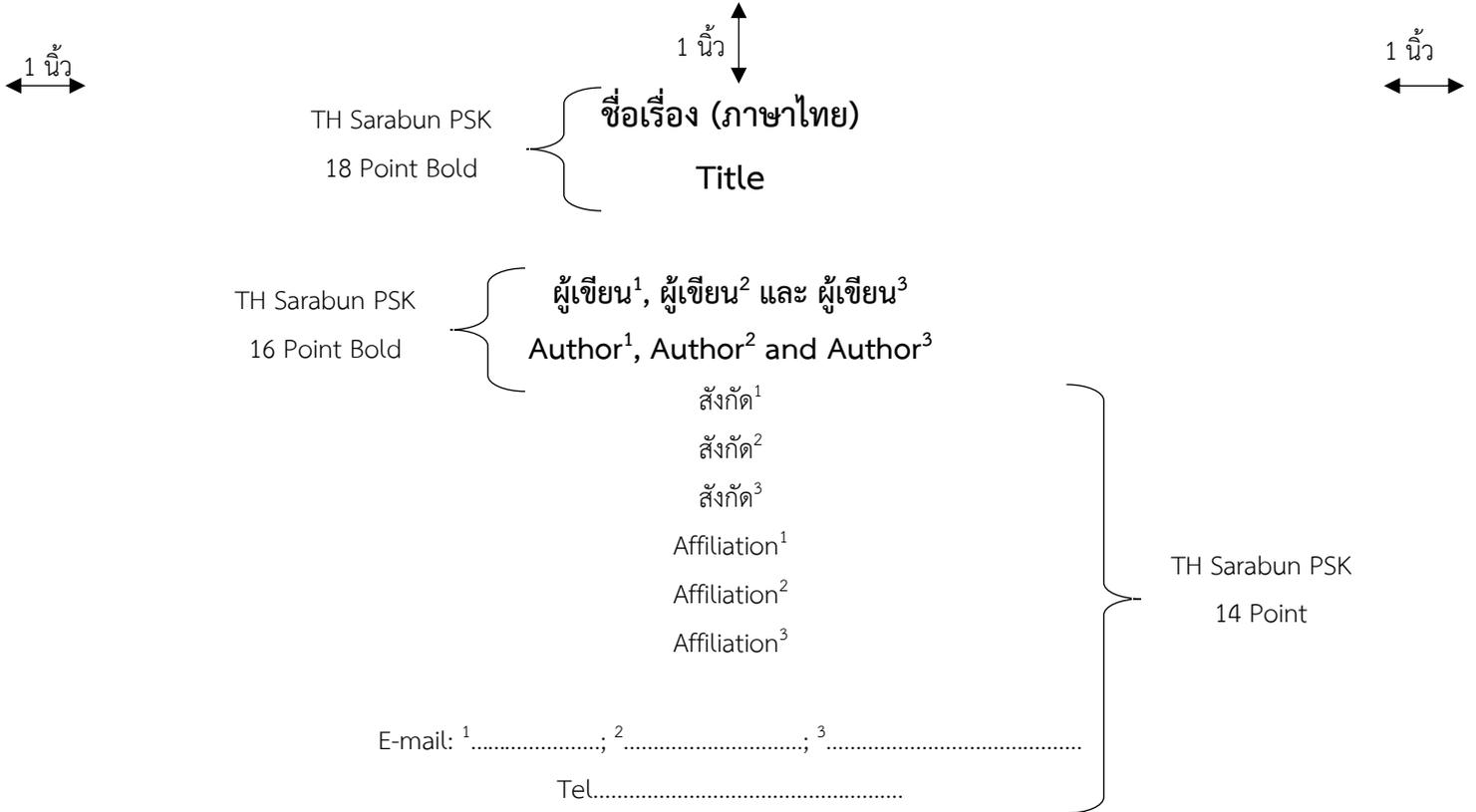
Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

## หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
  - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
  - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

**ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์**  
**วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน**



**บทคัดย่อ** → 18 Point Bold

16 Point

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ..... 2) เพื่อ..... และ 3) เพื่อ.....  
 รูปแบบการวิจัยเป็น.....(การวิจัยเชิงปริมาณ/การวิจัยเชิงคุณภาพ/การวิจัยแบบผสมวิธี/ใช้แนวคิด (หรือทฤษฎี).....เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ..... กลุ่มตัวอย่าง(กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ)คือ..... จำนวน ..... คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ.....เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี .... ชนิด คือ 1) ..... 2) ..... 3) ..... วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้...(สถิติพื้นฐาน/สถิติอ้างอิง ในกรณีการวิจัยเชิงปริมาณ ...ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา)ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ
3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยสรุปสาระสำคัญสั้นๆ

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ..... (จะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้อย่างไรได้บ้าง ประมาณ 1-3 บรรทัด)

**คำสำคัญ :** ....., ....., ..... 16 Point

16 Point Bold

**Abstract** → 18 Point Bold

16 Point

This Article aimed to study (1) .....  
(2) ..... the sample was.....  
They was selected by ..... the instrument for collecting data  
was ..... Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis.  
The research results were found as follows;  
1.....  
.....  
2.....  
.....  
3.....  
.....

**Keywords:** .....; .....; ..... } 16 Point

16 Point Bold

**บทนำ** } 18 Point Bold

16 Point

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูล  
งานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ  
(practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพอสังเขปเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมา มีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดย  
ใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย  
(อ้างอิงข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)  
ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็น  
อย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับพื้นที่  
กลุ่มเป้าหมายอย่างไร  
ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนว  
ทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์  
การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป  
บทความวิจัยนี้แนะนำเสนอ ..... (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะ  
เขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วงวิชาการหรือสังคม)

**วัตถุประสงค์การวิจัย** } 18 Point Bold

- 16 Point {
1. เพื่อศึกษา.....
  2. เพื่อศึกษา .....
  3. เพื่อศึกษา .....

**สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)** } 18 Point Bold

**การทบทวนวรรณกรรม** } 18 Point Bold

16 Point { เขียนควรรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1. ....
2. ....

*สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน*

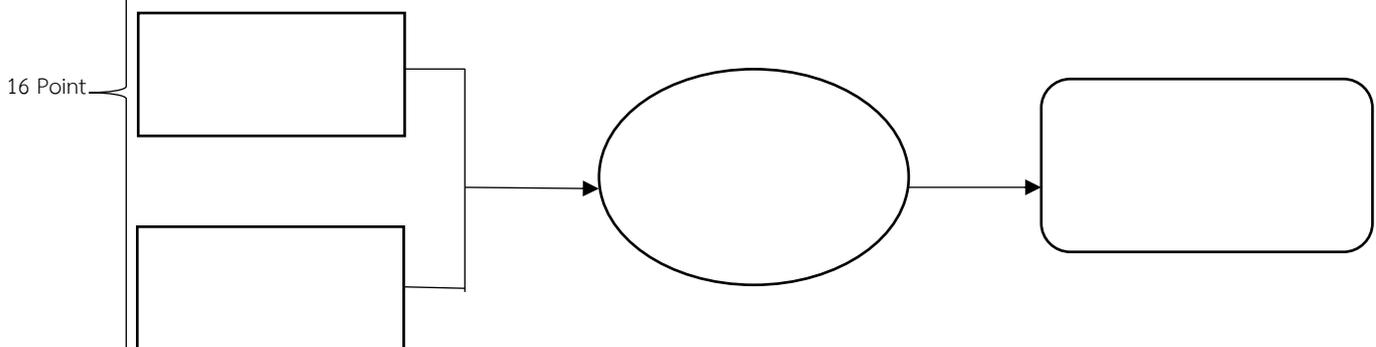
**กรอบแนวคิดการวิจัย** } 18 Point Bold

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ..... ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ... ประกอบด้วย ..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย



### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

### สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ .....

### ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

16 Point

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

**1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์**

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า .....  
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า .....  
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า .....  
ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

**2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ..... ที่สำคัญ คือ ..... สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ ..... โดยควรให้ความสำคัญกับ ..... สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ .....

### เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

#### ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ฉัตรชัย นาถำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา และการวิจัย*, 3(3), 171-178
- สุนันทา ภัคดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียน อาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.
- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

## ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JPPMS/index>